



Avefeth Espérance-Var

La personne en Situation de Handicap au cœur de notre mission

NOS POLES DE COMPETENCES

Pôle Handicap Psychique
Pôle Insertion Professionnelle
Pôle Inclusion Sociale / Habitat
Pôle Vieillesse

NOS ETABLISSEMENTS ET SERVICES

FOYER COTY
FOV - FAMV
Accueil Temporaire
550 Boulevard Edouard Herriot
83400 GIENS
Tél: 04 94 08 93 20

FOYER ESPERANCE
FO - FH
FAM Jean-Michel CARVI
Accueil de Jour / Temporaire
SAVS
410 Chemin de la Barre
83000 TOULON
Tél: 04 94 20 75 70

FOYER GAFODIO
FO - FH
Accueil de Jour / Temporaire
SAVS
104 Chemin de la Rivière
83000 TOULON
Tél: 04 98 00 96 30

FOYER ST JEAN
MAS ST JEAN
Accueil Temporaire
Route de Repentir - CD 233
83590 GONFARON
Tél: 04 98 05 19 00

ESAT BEAULIEU
Rue des Ormeaux
83100 TOULON
Tél: 04 94 23 9740

ESAT CATVERT
ENTREPRISE ADAPTEE
« GRENIER ECO »
Z.I Toulon Est
111 rue du Dr Guérin - BP 395
83085 TOULON Cedex 9
Tél: 04 94 14 78 50

ESAT PAUL ARENE
1666 Chemin de la Planquette
ZAC la Pauline
83130 LA GARDE
Tél: 04 94 46 93 82

NOTRE CENTRE DE FORMATION

Espérance Var Formations
410 Chemin de la Barre
83000 TOULON
Tél: 04 94 20 75 70

Accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 13.10.2022

Entre

L'Association AVEFETH ESPERANCE - Var représentée par Monsieur BLONDEAU Olivier agissant en qualité de Directeur Général

d'une part

et

les délégations suivantes :

- FO représentée par Stéphane PEIGNIER

- CFTD représentée par Béatrice BILLION

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule :

Le 12 décembre 2019, la direction de l'association et les partenaires sociaux ont pris des mesures importantes en signant le 1^{er} accord « post-fusion » en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Dans le cadre de ce nouvel accord, les parties signataires entendent réaffirmer leur engagement en proposant des dispositions et des actions réalistes et concrètes afin de réduire les inégalités et promouvoir l'égalité hommes femmes au sein de l'association.

Conformément aux dispositions de l'article L.2242-1, 2° du Code du travail, la direction a engagé la négociation obligatoire portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Préalablement, la direction a réalisé une analyse de la situation comparée des hommes et des femmes dans l'association, permettant ainsi de dresser un état des lieux de leur situation respective dans les domaines de l'embauche, de la promotion, de la qualification, de la classification, des conditions de travail de la sécurité et santé au travail, de la rémunération et de la formation.

Dans ce cadre, se sont tenues deux réunions, les 29 septembre 2022 et le 13 octobre 2022.

Dans ces conditions, l'ensemble des points listés à l'article L. 2242-17 du code du travail ont été évoqués.

Le présent accord résulte de cette négociation.

Le présent accord confirme l'attachement des parties au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes **et plus largement au principe général prohibant toute forme de discrimination**. La Direction et les représentants du personnel de l'association ont œuvré afin de garantir l'effectivité de ce principe dans l'association.



Avefeth Espérance-Var

La personne en Situation de Handicap au cœur de notre mission

Le présent accord a donc pour objet de promouvoir l'égalité professionnelle au sein de l'association et de mettre en œuvre les moyens nécessaires à la suppression ou, à défaut, la réduction des inégalités constatées.

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'Association AVEFETH ESPÉRANCE – Var. Il est expressément convenu que cet accord sera également applicable dans toutes les entités, services qui viendraient intégrer l'association à l'avenir.

Article 2 : Actions choisies pour la promotion de l'égalité professionnelle

Les parties signataires ont convenu de mettre en place des actions ayant pour objet de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'association.

Après analyse, les parties ont décidé de mettre en place, par le présent accord, des mesures relatives à :

- la rémunération effective
- l'embauche
- la formation
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Pour chaque domaine retenu, des objectifs sont définis. Des actions seront mises en œuvre pour atteindre ces objectifs qui seront mesurées au moyen d'indicateurs.

Article 2.1 : Domaine de la rémunération effective

• Objectif

Les parties attachent une importance particulière à ce que la parentalité n'affecte pas les droits des salariés en matière de rémunération.

• Action n°1 : le congé parental d'éducation

Afin de ne pas pénaliser financièrement un salarié qui suspend son activité dans le cadre d'un congé parental à temps complet dit « total », le présent accord prévoit que cette suspension ne donne lieu à aucun abattement sur l'acquisition de l'ancienneté qui est normalement prise en compte pour moitié.

• Indicateurs de suivi

Vérifier une fois par an que les salariés en congé parental d'éducation total n'aient subi aucun abattement sur l'acquisition de leur ancienneté.

• Action n°2 : Subrogation de salaire maternité et paternité

Afin de tendre vers l'objectif ci-dessus, l'association s'engage à opérer la subrogation de salaire en cas de maternité et de paternité. Cela signifie que l'association se substitue au salarié pour percevoir les indemnités journalières versées par la sécurité sociale. En contrepartie le salarié verra son salaire maintenu en intégralité.

• Indicateurs de suivi

Vérifier une fois par an que les salariés en congé maternité ou paternité ont effectivement bénéficié d'un maintien total de leur rémunération.

2.2 Dans le domaine de l'embauche

• Objectif

Les parties veulent garantir un processus de recrutement se déroulant dans les mêmes conditions entre les femmes et les hommes et de favoriser un équilibre des recrutements dans les emplois pour lesquels les candidatures présentées sont majoritairement masculines ou féminines.

Les parties constatent en effet un déséquilibre entre les femmes et les hommes dans certains métiers :

- Services techniques maintenance : 100% masculin
- Secrétariat : 100% féminin
- Maître/Maîtresse de maison : 100% féminin

L'association s'engage à réduire le rattachement systématique d'un emploi à un genre particulier lors des recrutements.

• Actions

Afin de tendre vers l'objectif défini ci-dessus, les parties ont convenu des mesures suivantes, dans le cadre d'un processus de recrutement assurant les mêmes chances d'accès à tous les métiers pour les femmes et les hommes :

- Lors de la diffusion d'offres d'emploi, en interne ou en externe, l'association réaffirme son engagement à ne faire apparaître aucune mention favorisant un genre plus que l'autre (ex : offre d'emploi pour un personnel d'entretien H/F, un personnel infirmier H/F), et ce quelle que soit la nature des emplois proposés.
- L'association s'engage à n'écarter aucune personne d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage du fait de son appartenance à un genre.
- Les critères de sélection sont strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats. Dès lors, l'association s'engage à ne collecter aucune information d'ordre personnel sur le candidat et seules les informations présentant un lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou avec l'évaluation des compétences et expériences requises pourront être demandées pendant l'entretien.
- En outre, l'association rappelle l'interdiction de prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai et s'interdit donc de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée.
- Enfin, l'association s'engage à insérer dans l'ensemble des contrats de prestation, avec les entreprises de travail temporaire, une clause rappelant les principes d'égalité entre les femmes et les hommes.

• Indicateurs

Afin de mesurer l'effet des actions définies et le degré de réalisation de l'objectif fixé ci-avant, les parties ont convenu de retenir les indicateurs suivants :

- Nombre d'embauches de l'année, avec répartition par catégorie professionnelle et par genre
- proportion de femmes parmi les personnes embauchées
- proportion d'hommes parmi les personnes embauchées.

Article 2.3 : Dans le domaine de la formation professionnelle



Avefeth Espérance-Var

La personne en Situation de Handicap au cœur de notre mission

• Objectif

L'accès à la formation professionnelle est un facteur essentiel de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le développement de leur carrière.

L'association garantit l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, quel que soit le type de formation.

Dès lors, les parties se fixent comme objectif de favoriser l'accès des femmes et des hommes aux actions de formations dans les mêmes conditions, quelles que soient leurs modalités d'organisation et quel que soit le type de formation.

L'association s'engage à ne pas favoriser un genre pour l'accès à des formations ayant un impact sur la promotion et le déroulement de la carrière professionnelle.

• Actions

Afin de tendre vers l'objectif défini ci-dessus, les parties ont convenu des mesures suivantes :

- L'association s'engage à veiller à ce que les hommes et les femmes aient accès aux mêmes formations professionnelles, qu'il s'agisse de formation ayant pour objectif le développement des compétences professionnelles ou qu'il s'agisse de formation visant à l'adaptation à leur métier et aux évolutions de l'association.
- L'association s'engage à désigner parmi les publics prioritaires aux actions de formation les salariés reprenant une activité après un congé maternité, un congé parental d'éducation ou un congé d'adoption, lorsque le poste de l'intéressé a subi d'importantes évolutions.
- En outre, afin de favoriser la participation des salariés aux actions de formations, l'association s'engage à :
 - ✓ veiller à réduire les contraintes de déplacement liées aux formations,
 - ✓ veiller à informer les salariés au plus tôt de leur participation à une formation, du lieu et des horaires de la formation, notamment en cas de déplacement,
 - ✓ développer certaines formations à distance sur le poste de travail lorsque celles-ci le permettent,
 - ✓ veiller à dispenser les formations pendant les horaires de travail et sur site, ou, lorsque les contraintes organisationnelles ne le permettent pas et notamment pour les parents isolés qui ont fait connaître leur difficulté, veiller à mettre en place un aménagement d'horaire facilitant la participation à la formation.

• Indicateurs

Afin de mesurer l'effet des actions définies et le degré de réalisation de l'objectif fixé ci-avant, les parties ont convenu de retenir les indicateurs suivants :

- Nombre de salariés ayant suivi une formation, rapporté au nombre total de salariés : répartition par métier, par catégorie, et par genre,
- Nombre d'heures d'action de formation par salarié selon le genre
- Répartition des actions de formation par type d'action selon le genre
- Lors de l'élaboration du Plan de Développement des Compétences, il sera rappelé l'objectif suivant : « *l'association s'engage à ne pas favoriser un genre pour l'accès à des formations ayant un impact sur la promotion et le déroulement de la carrière professionnelle* »

Article 2.4 : Dans le domaine de l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale



Avefeth Espérance-Var

La personne en Situation de Handicap au cœur de notre mission

• Objectif

L'association s'engage à favoriser l'articulation entre la vie familiale des salariés et leur activité professionnelle.

• Actions n°1 : Organisation des réunions de travail

L'association s'engage à ce que les réunions soient organisées en tenant compte des horaires habituels des salariés concernés et à favoriser l'utilisation de la Visio-conférence lorsque cela est possible.

• Action n°2 : Allaitement

La durée légale de l'allaitement sur le lieu de travail prévue par le code du travail est de 20 minutes (L1225-30 à L1225-33 du code du travail). L'association s'engage à allonger de 15 minutes la durée de l'allaitement sur le lieu de travail pour atteindre 35 minutes par jour. L'association s'engage à mettre à la disposition des salariées un local adapté tenant compte des possibilités de chaque site.

• Indicateurs de suivi

Vérifier une fois par an auprès de chaque direction de pôle que les horaires des réunions correspondent aux engagements pris par l'association.

S'assurer une fois par an auprès de chaque direction de pôle que les demandes d'allaitement sur le lieu de travail ont été traitées conformément aux engagements pris par l'association.

Article 3 : Suivi de l'accord

Un suivi de l'accord est réalisé par l'association et les organisations syndicales signataires de l'accord à l'occasion de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Article 4 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter du lendemain de son dépôt. En application de l'article L.2242-12 du code du travail, la périodicité de la renégociation est d'un an.

Article 5 : Clause de rendez-vous

En cas de modification substantielle des textes régissant les matières traitées par le présent accord, les parties signataires s'engagent à se rencontrer dans un délai de 6 mois suivant la demande de l'une des parties signataires en vue d'entamer des négociations relatives à l'adaptation du présent accord.

Article 6 : Communication de l'accord

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié aux organisations syndicales représentatives. Le présent accord sera affiché dans les locaux de l'association, aux emplacements prévus à cet effet.

Article 7 : Dépôt de l'accord

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, sous version électronique en version pdf sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes compétent, selon les modalités légales en vigueur.



Avefeth Espérance-Var

La personne en Situation de Handicap au cœur de notre mission

Article 8 : Publication de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. A ce titre, sera jointe au dépôt une version anonyme du présent accord.

Fait à Toulon, le 13.10.2022
En cinq exemplaires originaux

Pour l'association

N. Blondiau, Directeur

Pour les organisations syndicales

Pour la CFDT
Beatrice Bittencourt

Stéphane REIGNIER FO