



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 et la qualité de vie au travail 12.12.2019

Entre

L'Association AVEFETH ESPERANCE - Var représentée par Madame Eva CAILLAT-METGE agissant en qualité de Présidente

d'une part

et

les délégations suivantes :

- FO représentée par Stéphane PEIGNIER
- CFTD représentée par Béatrice BILLION
- CGT représentée par Abdelouheeb GUENIFI

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule :

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 quatre réunions, les 19 septembre, 17 octobre, 25 novembre 2019 et 12 décembre 2019.

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



Avefeth Espérance-Var

La personne en Situation de Handicap au cœur de notre mission

discrimination. La Direction et les représentants du personnel de l'association ont œuvré afin de garantir l'effectivité de ce principe dans l'association.

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 ESPERANCE – Var.

Article 2 : Actions préexistantes

Un accord conclu le 3 avril 2018 visant à promouvoir l'égalité professionnelle mettait en œuvre les mesures suivantes :

« - L'embauche : Terminologie des Offres d'emploi

L'AVEFETH s'engage à vérifier la neutralité de la terminologie des offres d'emploi et à recourir systématiquement à la mention H/F. »

« - La promotion professionnelle et la rémunération : Subrogation de salaire maternité et paternité

L'AVEFETH s'engage à opérer la subrogation de salaire en cas de maternité et de paternité. Cela signifie que l'AVEFETH se substitue au salarié pour percevoir les indemnités journalières versées par la sécurité sociale. En contrepartie le salarié verra son salaire maintenu en intégralité. »

« - Les conditions de travail : 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'AVEFETH s'engage à allonger de 15 minutes la durée de l'allaitement sur le lieu de travail pour atteindre 35 minutes par jour. Cette disposition lorsque l'établissement est en mesure de mettre à la disposition des salariés un local adapté et sécurisé. »

Les parties signataires, reconnaissant la pertinence et l'efficacité de ces mesures, celles-ci pouvant faire l'objet de complément ou de précisions au travers du présent accord. Les parties conviennent par conséquent du maintien et de la poursuite de celles-ci, à l'exception des mesures suivantes auxquelles seront substituées de nouvelles mesures :

« - L'articulation vie professionnelle/responsabilités familiales :

L'AVEFETH s'engage à ne pas faire démarrer de réunion de travail après 17 heures. »

Article 3 : 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 :

- l'embauche
- la formation
- la rémunération effective
- 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

Des objectifs sont définis. Au titre de ces objectifs, des actions seront mises en œuvre et mesurées au moyen d'indicateurs.

Article 3.1 : Domaine de la rémunération effective

• Objectif

Actuellement et légalement, le congé parental total est pris en compte pour moitié de la durée du congé pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

L'association attache une importance particulière à ce que les salariés absents pour congé parental ne soient pas discriminés quant au décompte de leur ancienneté.

• Action

Afin de ne pas pénaliser 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.

• Indicateurs de suivi

- Nombre de congés parentaux temps plein / Nombre total de congés parentaux

3.2. Dans le domaine de l'embauche

• Objectif de progression

Les parties se fixent pour objectif de 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

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.
- Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage parce qu'elle est un homme ou une femme.
- 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

J.G.A.
BB. 05



Avefeth Espérance-Var

La personne en Situation de Handicap au cœur de notre mission

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 sexe

Pour chaque poste ouvert au recrutement :

- nombre de candidats masculins reçus en entretien,
- nombre de candidates féminines reçues en entretien,
- proportion de candidates féminines parmi les candidats reçus en entretien,
- proportion de candidats masculins parmi les candidats reçus en entretien,
- nombre d'hommes embauchés,
- nombre de femmes embauchées,
- proportion de femmes parmi les personnes embauchées
- proportion d'hommes parmi les personnes embauchées.

Article 3.3 : Dans le domaine de la formation professionnelle

• Objectif de progression

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.

Chaque année, au moins 50 % des hommes salariés de l'association et au moins 50 % des femmes salariées de l'association bénéficient d'une action de formation.

• 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 tant pour le développement des compétences professionnelles que pour 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



Avefeth Espérance-Var

La personne en Situation de Handicap au cœur de notre mission

congé d'adoption, lorsque le poste de l'intéressé a subi des changements de techniques ou de méthode de travail.

- 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 niveau, et par sexe,
- Nombre d'heures d'action de formation par salarié selon le sexe
- Répartition des actions de formation par type d'action selon le sexe.

Article 3.4 : Dans le domaine de l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

• Objectif

L'Association se fixe comme objectif de permettre un allègement des contraintes résultant de l'activité professionnelle, afin de tenir compte des contraintes de la vie familiale des salariés et de faciliter l'articulation entre leur activité professionnelle et leur vie personnelle.

Objectif chiffré :

- porter à zéro le nombre de réunions démarrant avant 8 heures 30 ou après 16 heures 30,

Afin de tendre l'objectif défini ci-dessus, les parties ont convenu d'agir sur les horaires et modalités d'organisation des réunions de travail.

• Action

En ce qui concerne l'organisation des réunions de travail :

Faire démarrer, sauf cas particulier, les réunions entre 8 heures 30 et 16 heures 30.

• Indicateurs de suivi

Le nombre de réunions démarrant avant 8 heures 30 ou après 16 heures 30 et les raisons ayant justifiées ce choix.

Article 4 : Suivi de l'accord

G.A.
BB. JB



Avefeth Espérance-Var

La personne en Situation de Handicap au cœur de notre mission

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 5 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu dans le cadre de la négociation périodique obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, entre en vigueur à compter du 12 décembre 2019 et cessera le 12 décembre 2022. Il n'est pas tacitement reconductible. Il cessera donc de produire effet de plein droit à l'échéance de son terme. En application de l'article L.2242-12 du code du travail, la périodicité de la renégociation est donc portée à 3 ans.

Article 6 : Clause de rendez-vous

Dans un délai d'un an suivant l'application du présent accord, les parties signataires s'engagent à se rencontrer en vue d'entamer des négociations relatives à l'adaptation du présent accord.

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 7 : Révision de l'accord

L'accord pourra être révisé au terme d'un délai d'un an suivant sa prise d'effet.

De manière dérogatoire, pour la première année d'application du présent accord, les parties s'engagent à se rencontrer au cours du mois de février 2020 pour enrichir l'accord sur la partie QVT.

La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par la Direction ou les organisations syndicales qui y sont habilitées légalement.

Information devra en être faite à la Direction, lorsque celle-ci n'est pas à l'origine de l'engagement de la procédure, et à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier électronique.

Article 8 : 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 9 : 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.

Article 10 : 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 12.12.2019
En cinq exemplaires originaux



Avefeth Espérance-Var

La personne en Situation de Handicap au cœur de notre mission

Pour l'association

BLONDEAU Stina.
Directeur général

GUENIFI Abdouhcb
DS CGT

Pour les organisations syndicales

B. Alicia Beatrix
D.S. C.F.D.T.

Stéphane PEIGNIER
DS Force Ouvrière

