



Accord d'Entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'Association Avens

Entre L'association AVENS, sise à 100 Avenue Sénéquier, 83058 Toulon représentée par :
Monsieur Olivier BLONDEAU Directeur général de l'association AVENS,

D'une part,

Et Les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'association représentées par :

FO, représentée par Madame Lisa BEVILACQUA, en sa qualité de délégué syndical de
l'association AVENS

CFDT, représentée par Monsieur Christophe COREIL en sa qualité de délégué syndicale de
l'association AVENS

D'autre part ;

Il a été convenu ce qui suit

PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions légales et réglementaires relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, telles que définies par le Code du travail.

Conformément aux articles L.1142-1 et suivants du Code du travail, nul ne peut être écarté d'une procédure de recrutement, d'un stage ou d'une formation en entreprise, ni être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de son sexe, de sa situation de famille ou de sa grossesse.

En application de l'article L.3221-2 du Code du travail, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, conformément aux articles L.2242-1 et L.2242-3 du Code du travail, les entreprises d'au moins 50 salariés sont soumises à l'obligation de négocier périodiquement sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail. En l'absence d'accord, l'employeur est tenu d'établir un plan d'action conforme aux dispositions de l'article L.2242-3, assorti d'objectifs de progression, d'actions et d'indicateurs de suivi.

Enfin, conformément à l'article L.1142-8 du Code du travail, le non-respect de ces obligations est susceptible d'entraîner l'application d'une pénalité financière pouvant atteindre 1 % de la masse salariale.

Dans ce cadre, l'association réaffirme son engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et entend, à travers le présent accord, définir des mesures concrètes et mesurables visant à garantir l'égalité de traitement à toutes les étapes de la vie professionnelle. Cet accord s'appuie sur une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise et prévoit des indicateurs de suivi permettant d'en mesurer l'effectivité.

Le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un élément fondamental des politiques sociales de l'Association.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'Association, sans distinction de statut, de catégorie professionnelle ou de nature de contrat.

ARTICLE 2 – DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter de sa date de signature. Il cessera de produire ses effets à son terme, sauf reconduction expresse.

ARTICLE 3 – OBJECTIFS GÉNÉRAUX

Les parties conviennent de poursuivre les objectifs suivants :

- ⇒ garantir l'égalité de rémunération ;
- ⇒ favoriser la mixité des métiers ;
- ⇒ assurer un accès équitable à la formation ;
- ⇒ améliorer l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- ⇒ sécuriser les parcours liés à la parentalité ;
- ⇒ prévenir toute forme de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes.

ARTICLE 4 – RÉMUNÉRATION EFFECTIVE

4.1 Principes

L'Association garantit l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale.

4.2 Engagements

À ce titre, l'Association s'engage à :

- ⇒ maintenir le dispositif de subrogation pour les congés maternité et paternité ;
- ⇒ neutraliser les périodes de congé parental dans l'appréciation de l'ancienneté et du déroulement de carrière ;
- ⇒ veiller à l'absence d'écart injustifié de rémunération (en attente de la transposition de la directive européenne sur la transparence de la rémunération en droit français).
- ⇒ Une analyse annuelle des rémunérations est réalisée (index égalité professionnelle).

Le cas échéant, des mesures correctrices pourront être mises en œuvre.

4.3 Indicateurs

- écart moyen de rémunération femmes/hommes ;
- nombre de mesures correctrices engagées.

ARTICLE 5 – RECRUTEMENT ET MIXITÉ DES MÉTIERS

5.1 Principes

Le recrutement constitue un levier essentiel pour favoriser l'égalité professionnelle.

5.2 Engagements

L'Association s'engage à :

- ⇒ garantir la neutralité des offres d'emploi (intitulés, contenus) ;
- ⇒ fonder les recrutements sur des critères objectifs liés aux compétences ;
- ⇒ veiller à l'égalité de traitement des candidatures ;
- ⇒ porter une attention particulière aux métiers dans lesquels un déséquilibre est constaté ;
- ⇒ Les opportunités d'évolution interne (poste, mission, formation qualifiante) font l'objet d'une information accessible aux salariés (publication des postes sur les outils de communications existants où à venir).

5.3 Indicateur

- répartition femmes/hommes par métier (analyse annuelle).

ARTICLE 6 – FORMATION PROFESSIONNELLE

6.1 Principes

L'accès à la formation professionnelle constitue un facteur déterminant de l'égalité des parcours.

6.2 Engagements

L'Association s'engage à :

- ⇒ garantir un accès équitable des femmes et des hommes à la formation ;
- ⇒ accorder une attention particulière aux salariés de retour de congé longue durée ;
- ⇒ adapter, dans la mesure du possible, les modalités d'organisation des formations ;
- ⇒ Les refus de formation peuvent faire l'objet d'une explication à la demande du salarié.

6.3 Indicateur

- proportion de femmes et d'hommes ayant bénéficié d'une formation.

ARTICLE 7 – ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE / VIE PERSONNELLE

7.1 Principes

L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle constitue un facteur essentiel de qualité de vie au travail.

7.2 Engagements

L'Association s'engage à :

- ⇒ Organiser les réunions sur des créneaux horaires compatibles avec les disponibilités du plus grand nombre ;
- ⇒ anticiper la planification des activités dans la mesure du possible ;
- ⇒ maintenir les dispositifs existants relatifs à l'allaitement ;
- ⇒ Une attention particulière est portée aux situations de temps partiel, notamment lorsqu'elles ne relèvent pas d'un choix du salarié.

7.3 Indicateur

- suivi qualitatif des difficultés remontées.

ARTICLE 8 – PARENTALITÉ

8.1 Entretien de retour de congé

Un entretien est systématiquement proposé au salarié à l'issue :

- ⇒ d'un congé maternité ;
- ⇒ d'un congé parental d'éducation ;
- ⇒ d'un congé d'adoption.
- ⇒ Cet entretien vise à :
- ⇒ préparer les conditions de reprise ;
- ⇒ identifier les éventuelles contraintes ;
- ⇒ examiner les perspectives professionnelles.

Indicateur :

- nombre d'entretiens réalisés / nombre de retours de congé.

8.2 Information des salariées enceintes

Dès la déclaration de grossesse, une information est délivrée portant notamment sur :

- ⇒ les droits liés à la maternité ;
- ⇒ les aménagements possibles ;
- ⇒ les autorisations d'absence ;
- ⇒ les modalités de reprise.

Indicateur :

- mise en œuvre effective du dispositif.

ARTICLE 9 – PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET DES AGISSEMENTS SEXISTES

9.1 Principes

L'Association rappelle son engagement à prévenir et à lutter contre toute forme de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.

9.2 Désignation de référents

Deux référents sont désignés :

- ⇒ un référent désigné par l'employeur ;
- ⇒ un référent désigné par le CSE.

Dans un objectif de représentation équilibrée, il est veillé à ce que ces référents soient de sexe différent (une femme et un homme).

9.3 Missions

Les référents ont notamment pour mission :

- ⇒ d'informer, orienter et accompagner les salariés ;
- ⇒ de contribuer à la prévention des situations à risque ;
- ⇒ de participer à la diffusion d'une culture de respect au sein de l'Association.

9.4 Formation

Les référents bénéficient d'une formation conforme aux dispositions légales en vigueur.

ARTICLE 10 – MODALITÉS DE SUIVI

Le suivi du présent accord est assuré dans les conditions suivantes :

- ⇒ présentation annuelle d'un bilan au CSE ;
- ⇒ mise en place d'un tableau de bord simplifié ;
- ⇒ échanges sur les actions et ajustements éventuels.

ARTICLE 11 – RÉVISION

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

ARTICLE 12 – DÉNONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le Code du travail.

ARTICLE 13 – PUBLICITÉ ET DÉPÔT

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la réglementation.

Fait à Toulon, le 7 mai 2026

Signatures

Olivier BLONDEAU
Directeur Général
AVENS



Christophe COREIL
Délégué syndicale
CFDT



Lisa BEVILACQUA
Déléguée syndicale
FO

