**ACCORD COLLECTIF**

**SUR L’EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

**ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

**ENTRE**

**L’Association de parents et amis de personnes en situation de handicap mental (Unapei 30)** dont le siège social est situé 2, Impasse Robert Schuman, 30000 NIMES, représentée par M, Mme XXXXXXXX, en sa qualité de Directeur Général.

Ci-après désignée « l’Association »

**d’une part,**

**Et**

**M, Mme XXXXXXXX,** pour Sud-Santé Sociaux,

**M, Mme XXXXXXXX,** pour la C.G.T,

**M, Mme XXXXXXXX,** pour CFE-CGC Santé-Social,

**M, Mme XXXXXXXX,**pour Force Ouvrière,

**D’autre part,**

**SOMMAIRE**

**PREAMBULE**

**TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES**

ARTICLE 1 : CADRE JURIDIQUE

ARTICLE 2 : DUREE

ARTICLE 3 : CHAMP D’APPLICATION

**TITRE II – ANALYSE DE LA SITUATION PROFESSIONNELLE RESPECTIVE DES FEMMES ET DES HOMMES**

ARTICLE 4 : DIAGNOSTIC PREALABLE

**TITRE III – DOMAINES D’ACTION DES OBJECTIFS DE PROGRESSION**

ARTICLE 5 : 1er OBJECTIF DE PROGRESSION 🡪 LE RECRUTEMENT

ARTICLE 6 : 2e OBJECTIF DE PROGRESSION 🡪 LES REMUNERATIONS EFFECTIVES

ARTICLE 7 : 3e OBJECTIF DE PROGRESSION 🡪 FAVORISER L’ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

ARTICLE 8 : 4e OBJECTIF DE PROGRESSION 🡪 LES CONDITIONS DE TRAVAIL

**TITRE IV. MESURES RELATIVES A L’INSERTION ET DU MAINTIEN DANS L’EMPLOI DES SALARIES HANDICAPES**

**TITRE V. DROIT A LA DECONNEXION**

ARTICLE 9  : EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

ARTICLE 10 : CONTROLE DE L’EFFECTIVITE DU DROIT A DECONNEXION

ARTICLE 11 : MESURES/ACTIONS DE PREVENTION

**TITRE VI. SUIVI DE L’ACCORD COLLECTIF**

**TITRE VII. REVISION – DENONCIATION**

ARTICLE 12 : REVISION

ARTICLE 13 : DENONCIATION

**TITRE VIII – DISPOSITIONS FINALES : DEPOT – PUBLICITE**

**PREAMBULE**

L’Unapei 30, attachée au respect de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, a toujours œuvré dans ce sens afin de garantir l’effectivité de ce principe dans l’association.

A ce titre, l’Unapei 30 profite du présent accord pour marquer une nouvelle fois son attachement à ce principe, et plus largement au principe général figurant à l’article L.1132-1 du Code du travail prohibant toute forme de discrimination.

L’Unapei 30 réaffirme également que le principe d’égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle est un droit.

Au-delà de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l’Unapei 30 rappelle son attachement à lutter contre toute forme de discrimination que ce soit en matière de recrutement, de promotion professionnelle et d’accès à la formation professionnelle.

Elle dénonce tout comportement ou pratique qui pourrait s’avérer discriminant à l’encontre des salariés.

Les dispositions de cet accord constituent un tout indivisible qui ne saurait être mis en œuvre de manière fractionnée ou faire l’objet d’une dénonciation partielle.

Ceci exposé, les partenaires sociaux ont convenu et arrêté ce qui suit :

**TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES**

**ARTICLE 1 : CADRE JURIDIQUE**

Le présent accord collectif est conclu en application des articles L. 2232-11 et suivants du Code du travail et tout spécialement des articles L. 2242-8 à L.2242-12 qui concernent la négociation annuelle obligatoire sur l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail, avec la **possibilité de renégocier tous les 4 ans l’accord collectif.**

L’objet de cet accord est de promouvoir l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l’Unapei 30 en fixant des objectifs de progression et en déterminant des actions permettant d’atteindre ces objectifs en y associant des indicateurs chiffrés permettant d’évaluer l’effet des actions mises en œuvre.

**ARTICLE 2 : DUREE**

Le présent accord est conclu pour une **durée déterminée de quatre ans**, à savoir pour la période du **1er janvier 2018 au 31 décembre 2021.**

À cette dernière date, il prendra fin automatiquement, sans se transformer en accord à durée indéterminée, en raison de l'obligation de négocier un nouvel accord.

**ARTICLE 3 :** **CHAMP D’APPLICATION**

Le présent accord concerne l’ensemble des salariés de L’Unapei 30.

Il est applicable au sein de l’ensemble des établissements de l’association actuels et futurs.

L'objet du présent accord est relatif à la fixation :

* des mesures visant à favoriser l’égalité professionnelle hommes et femmes
* des mesures dont l’objectif est de parvenir à un équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle,
* des mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d’emploi et d’accès à la formation professionnelle,
* des mesures relatives à l’insertion et au maintien dans l’emploi des salariés handicapés,
* Des mesures relatives au droit à la déconnexion.

L'ensemble des avantages et normes qu'il institue constitue un tout indivisible, ceux-ci ayant été consentis les uns en contrepartie des autres. La comparaison entre le présent accord et les avantages des conventions collectives nationales applicables se feront, de ce fait, globalement sur l'ensemble des avantages portant sur les mêmes objets ainsi que sur l'ensemble des salaires.

**TITRE II – ANALYSE DE LA SITUATION PROFESSIONNELLE RESPECTIVE DES FEMMES ET DES HOMMES**

**ARTICLE 4 : DIAGNOSTIC PREALABLE**

Afin d’élaborer le présent accord, l’association a procédé à un diagnostic préalable de la situation professionnelle des femmes et des hommes, annexé aux présentes.

Au 31 août 2017, la répartition des effectifs entre les hommes et les femmes est la suivante :

Catégorie Non-Cadres : **290 femmes** / **98 hommes**

Catégorie Cadres : **48 femmes** / **21 hommes**

Les femmes représentent 74% des salariés de l'association (72% en ETP). Les hommes représentent quant à eux 26% des salariés de l’association.

63% des cadres de direction sont des femmes et 37% sont des hommes.

Les salariés non-cadres représentent 85% des salariés de l'association. Parmi ces salariés non-cadres, 75% sont des femmes et 25% des hommes.

L’analyse de la situation comparée des hommes et des femmes ne fait pas apparaître de situation d’inégalité flagrante entre les hommes et les femmes dans l’Unapei 30 ou de situations manifestement discriminatoires.

Seule une certaine disproportion des femmes par rapport aux hommes existe au sein de l’association, mais celle-ci s’explique non pas par une volonté discriminatoire, mais traduit l’état du marché de l’emploi au sein de notre secteur médico-social.

Hommes et femmes étant traités de la même façon, il convient de souligner que le personnel à temps partiel est à dominante féminin, mais cela résulte là également de la situation du marché de l’emploi, auquel fait partie l’association, qui attire davantage les femmes par rapport aux hommes.

En ce qui concerne les **classifications** et les positionnements hiérarchiques, l’Unapei 30 applique les grilles de classifications conventionnelles issues des deux conventions collectives applicables au sein de l’Association (Conventions collectives du 31 octobre 1951 (CCN 51) et du 15 mars 1966 (CCN 66)).

Dans ces conditions, il existe un traitement uniforme des classifications conventionnelles dans l’Unapei 30, que ce soit pour les femmes ou pour les hommes.

Au niveau des **salaires**, l’application des grilles de salaire conventionnelles a encore, là aussi, permis d’obtenir une situation relativement homogène.

En ce qui concerne l’accès à la **formation professionnelle**, le même constat peut être fait : les métiers du secteur médico-social sont davantage occupés par des femmes plutôt que des hommes et les formations initiales pour accéder à ces métiers sont donc majoritairement suivies par des étudiantes de sexe féminin.

Conformément à l’article R.2242-2 du Code du travail, est retenu dans le présent accord un objectif de progression d’égalité dans les rémunérations versées au sein de l’Unapei 30.

Ceci étant dit, l’association tient à rappeler qu’elle considère que tous les actes de gestion des rémunérations et évolution de carrière doivent exclusivement reposer sur des critères professionnels, c’est-à-dire sur des éléments objectifs indépendants de tout critère lié au sexe.

L’association s’assurera, sur la base du respect des critères professionnels précités, du respect de l’égalité de traitement entre les femmes et les hommes, notamment en termes de déroulement de carrière.

**TITRE III – DOMAINES D’ACTION DES OBJECTIFS DE PROGRESSION**

Sur la base du diagnostic annexé aux présentes, les partenaires sociaux ont décidé de se fixer **des objectifs de progression** dans les quatre domaines d’actions suivants :

* Le recrutement (article 5)
* Les rémunérations effectives (article 6)
* Favoriser l’articulation entre vie professionnelle et vie familiale (article 7)
* Les conditions de travail (article 8)

**ARTICLE 5 : 1er OBJECTIF DE PROGRESSION 🡪 LE RECRUTEMENT**

**Constat / Objectifs :**

La coexistence de profils variés est une source de complémentarité, d’équilibre social et d’efficacité et permet à l’association de s’entourer des meilleures compétences pour assurer une prise en charge des personnes accueillies de qualité. Le respect des différences et en tirer parti sans le nier, facilitent la confrontation des idées, de perspectives nouvelles, renforçant la performance d’ensemble par des meilleures décisions, une créativité accrue et une action plus efficace.

C’est pourquoi, il est dans l’intérêt de l’Unapei 30 de faire travailler ensemble des jeunes et des seniors, des débutants et des salariés expérimentés, des diplômés et des non diplômés, des personnes d’origines diverses, des femmes et des hommes.

Le recrutement dans l’Unapei 30 conduit à l’intégration des salariés sans discrimination, de culture, de nationalité, de religion, de convictions politiques, d’orientation sexuelle, de caractéristiques physiques et de sexe.

Ceci constitue un axe fort de la politique sociale et du développement des ressources humaines de l’Unapei 30. A ce titre, les critères de sélection et de recrutement de l’Unapei 30 sont strictement fondés sur les qualifications, les compétences et l’expérience professionnelle des candidats et sont identiques pour les femmes et les hommes.

C’est pourquoi, outre la réaffirmation des grands principes présidant sa politique de recrutement, l’Unapei 30 s’engage à promouvoir la mixité de ses recrutements par les moyens suivants :

* **Diffuser des offres d’emploi sans distinction de sexe**

Les offres d’emploi sur l’ensemble des postes à pourvoir par l’Unapei 30 s’adressent aux femmes comme aux hommes, sans distinction. A cet effet, l’Unapei 30 restera attentive à ce que la terminologie utilisée en matière d’offre d’emploi et de définition de fonctions ne soit pas discriminante et permette ainsi, sans distinction, la candidature des femmes comme des hommes, en interne comme en externe.

* **Objectifs quantifiés et indicateurs de suivi :**

100 % des offres d’emploi seront concernées.

* **Assurer l’absence de discrimination dans le processus de sélection**

L’Unapei 30 s’engage à conserver à chaque étape du processus de recrutement le respect des mêmes critères de sélection pour les femmes et les hommes afin que les choix ne résultent que de l’adéquation entre le profil du candidat (au regard de la nature du ou des diplômes détenus, de ses compétences, de son expérience professionnelle, et de ses perspectives d’évolution professionnelle) et les compétences requises pour les emplois proposés.

Des outils de sélection (grilles d’entretien, tests….) non discriminants seront construits collégialement avec des personnes de sexe différent.

* **Objectifs quantifiés et indicateurs de suivi :**

Des personnes des deux sexes seront impliquées dans la construction des outils qui seront testés auprès de salariés femmes et hommes.

Le comité d’entreprise et les délégations syndicales seront informés annuellement du pourcentage de femmes et d’hommes parmi les candidats sélectionnés en proportion des candidatures reçues par sexe.

**ARTICLE 6 : 2e OBJECTIF DE PROGRESSION 🡪 LES REMUNERATIONS EFFECTIVES**

**Constat :**

Le respect du principe d’égalité de traitement entre les hommes et les femmes est fondamental.

Le salaire moyen mensuel est de 2803 € pour les hommes et de 2460 € pour les femmes (soit un écart de 14% en faveur des hommes). Ce différentiel ne permet, cependant, pas de conclure que les hommes ont une rémunération plus importante que celle des femmes. Les causes de cet écart sont multifactorielles : les caractéristiques des emplois occupés par les hommes et les femmes, l’ancienneté, la prise de congés parentaux par les femmes,…

* **Objectifs quantifiés et indicateurs de suivi :**

L’association se fixe pour objectif d’assurer l’égalité salariale au retour de congé maternité/parental pour des salariés se trouvant dans une situation professionnelle comparable (même emploi, même sujétions, même ancienneté, même convention collective….).

L’objectif de progression :

* **Assurer le versement des augmentations générales aux salarié-e-s de retour d’un congé familial.**

L’indicateur de suivi sera le salaire moyen des salariés relevant de congé familial par rapport au salaire moyen de la même catégorie.

**Actions à mettre en œuvre :**

Pour respecter l’effectivité de cet objectif, l’association garantit que lorsqu’à situation comparable, un écart de rémunération est constaté, celui-ci sera analysé par l’employeur afin d’en comprendre les raisons. En l’absence de justification objective, une action corrective sera engagée.

* **Objectifs quantifiés et indicateurs de suivi :**

Garantir à tous les salariés bénéficiant d’un congé familial d’avoir les mêmes augmentations générales que l’ensemble du personnel relevant de la même catégorie.

**ARTICLE 7 : 3e OBJECTIF DE PROGRESSION 🡪 FAVORISER L’ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE**

Un certain nombre de mesures destinées à une meilleure articulation de la vie familiale avec la vie professionnelle et qui relèvent de dispositifs propres seront mis en place au sein de l’Unapei 30 dans le cadre du présent accord.

* **Priorité de passage temps complet / passage à temps partiel**

Les salariés à temps partiel qui souhaiteraient occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés de plus de 55 ans à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, bénéficieront d'un droit prioritaire, à compétences égales, pour obtenir un emploi de la même catégorie professionnelle ou un emploi equivalent qui seraient créés ou qui deviendraient vacants.

Les offres d’emploi sont diffusés dans l’ensemble des établissements par voie d’affichage et elles sont consultables sur le site Internet de l’Unapei 30.

Les salariés intéressés devront se manifester par écrit dans les 10 jours de l’affichage et si leur candidature correspond aux critères exposés dans l’offre, ils seront reçus en entretien par la direction de l’établissement recruteur.

* **Objectifs quantifiés et indicateurs de suivi :**

Le comité d’entreprise et les délégations syndicales seront informés annuellement du nombre de salariés ayant bénéficié d’une évolution de leur durée de travail qui leur permet d’être sur un temps de travail choisi.

* **Encourager l’accès équilibré des salariés femmes et hommes aux mesures favorisant la parentalité**

Les salariés seront sensibilisés à l’utilisation des congés familiaux par les salariés des deux sexes par le biais d’une note d’information leur précisant la règlementation en la matière.

* **Objectifs quantifiés et indicateurs de suivi :**

Nombre de salariés, par sexe, ayant bénéficié d’un congé familial en lien avec la parentalité.

* **Congés maternité / adoption et rémunération**

Au retour d’un congé de maternité, d’adoption ou parental, chaque salarié bénéficiera d’un entretien avec son responsable hiérarchique afin d’aborder les points suivants :

- besoins éventuels de formation

- évolution de carrière

- organisation du temps de travail

* **Objectifs quantifiés et indicateurs de suivi :**

100 % des salariés concernés pourront bénéficier de cette mesure. La réalisation de cet objectif sera mesurée en établissant le nombre de salariés ayant bénéficié de cette mesure.

* **Organisation des formations au niveau local**

Afin de permettre au plus grand nombre de salariés de l’association de participer aux formations, il est acté qu’elles seront majoritairement organisées au niveau départemental ou dans les départements limitrophes. Elles prendront la forme, si possible, de formations collectives organisées au sein d’un établissement de l’Unapei 30.

L’objectif premier est d’éviter que les salariés aient un temps de déplacement trop important qui les empêcherait de rejoindre leur domicile le soir, après la formation.

* **Objectifs quantifiés et indicateurs de suivi :**

Nombre de salariés participant à des formations collectives/individuelles, selon le sexe, et la localisation.

* **Aménagement d’horaires pour la rentrée scolaire**

L’égalité professionnelle repose sur la possibilité pour chacun des parents d’exercer les responsabilités liées à la parentalité.

A ce titre, des aménagements d’horaires pourront être demandés pour le jour de la rentrée scolaire, par les salariés parents d’enfants scolarisés.

Ces aménagements seront accordés dans toute la mesure du possible aux salariés qui en feraient la demande 15 jours auparavant, sous réserve des contraintes d’organisation de l’Unapei 30.

Si un arbitrage devait être effectué, il serait fait en fonction de l’ancienneté, de la situation familiale des intéressés (notamment l’âge et le nombre des enfants) et en respectant un roulement par rapport aux années précédentes.

**ARTICLE 8 : 4e OBJECTIF DE PROGRESSION 🡪 LES CONDITIONS DE TRAVAIL**

La santé et la sécurité des salariés constituent un axe majeur de la politique de l’Unapei 30 qui vise l’amélioration des conditions de travail pour une meilleure qualité de vie au travail et une qualité accrue de l’accompagnement. C’est pourquoi l’association a mis en œuvre des mesures de prévention des risques professionnels dès sa constitution.

L’Unapei 30 s’est engagée dans une démarche volontariste d’amélioration de l’ergonomie des postes de travail.

Les parties réaffirment que doivent être mis en œuvre les moyens permettant d’adapter les postes de travail aux salariés.

Les objectifs de progression de l’association sont les suivants :

* **Etudier l’impact des conditions de travail pour chaque sexe**

Afin de nous permettre d’envisager des mesures correctives dont l’objectif serait d’améliorer les conditions de travail des salariés, il faut tout d’abord analyser les situations en détaillant les données du document unique d’évaluation des risques professionnels (DUERP), de l’absentéisme et des arrêts de travail par sexe.

* **Objectifs quantifiés et indicateurs de suivi :**

Obtenir des données chiffrées exploitables et les analyser par sexe.

* **Gestion et aménagement du temps de travail**

Dans la mise en œuvre des dispositifs existants d’horaires individualisés, les salariés connaissant des situations familiales particulières font l’objet d’une attention spécifique.

Les réunions (notamment les réunions d’équipe) doivent se tenir sur le temps de travail prioritairement en journée (9H – 18H), dans la limite des horaires affichés (sauf salariés aux horaires spécifiques tels personnels de nuit). La programmation des réunions doit prendre en considération la présence des personnes travaillant à temps partiel.

* **Objectifs quantifiés et indicateurs de suivi :**

Sauf circonstances exceptionnelles, les réunions organisées au sein de l’Unapei 30 respecteront les principes édictés ci-dessus.

**TITRE IV. MESURES RELATIVES A L’INSERTION ET AU MAINTIEN DANS L’EMPLOI DES SALARIES HANDICAPES**

Il a été désigné au sein de l’Unapei 30 un référent Handicap formé par l’OETH. Il s’agit d’une personne ressource qui facilite la mise en œuvre de la politique handicap souhaitée au sein de l’Unapei 30. Il est l’interface reconnue entre l’association et l’OETH (organisme chargé de la mise en œuvre de l’accord de branche relatif à l’Obligation d’Emploi des Travailleurs Handicapés de notre secteur).

Les missions du référent Handicap sont les suivantes :

- Faciliter et enrichir les échanges entre les acteurs de l’Unapei 30

- Centraliser et optimiser les relations entre l’association et l’OETH

- Actualiser les connaissances et les pratiques de chacun sur le sujet du handicap

Plus concrètement, il développe des actions autour de :

- La sensibilisation continue (informer et répondre aux questions des salariés)

- L’aide à la constitution des dossiers de reconnaissance et de financement

- La capitalisation des actions menées par l’association (réunions, bilans, témoignages, …)

Il a notamment pour mission, en cas d’arrêt de travail supérieur à 90 jours, de prendre contact avec le salarié par courrier afin de lui proposer un rendez-vous permettant d’appréhender au mieux son retour au sein de l’Association.

**TITRE V. DROIT A LA DECONNEXION**

Afin de respecter au mieux la vie personnelle et familiale des salariés et en particulier ceux bénéficiant d’une convention de forfait en jours sur l’année, ainsi que de préserver leur santé, les partenaires sociaux ont décidé de fixer des modalités permettant, à chacun, d’exercer pleinement son droit à la déconnexion.

**ARTICLE 9  : EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE**

L’utilisation des Nouvelles Technologies de l’Information et de la Communication (NTIC) mises à disposition des salariés et en particulier ceux bénéficiant d’une convention de forfait en jours sur l’année doit respecter leur vie personnelle. A cet égard, ils bénéficient d’un droit à déconnexion les soirs, les week-ends et pendant leurs congés, ainsi que l’ensemble des périodes de suspension de leur contrat de travail, sauf circonstances exceptionnelles et **hors périodes d’astreinte.**

Ce droit à la déconnexion consiste à éteindre et/ou désactiver les outils de communication mis à leur disposition comme le téléphone portable, l’ordinateur portable et la messagerie électronique professionnelle en dehors des heures habituelles de travail. Les salariés pourront même durant leurs temps de repos laisser ces outils au sein de l’association en ayant informé parallèlement leur responsable hiérarchique.

L’Unapei 30 précise que les salariés n’ont pas l’obligation, hors plages de travail habituelles, en particulier, en soirée, les week-ends et lors de leurs congés, de répondre aux courriels et appels téléphoniques qui leur sont adressés, **hors périodes d’astreinte.**

Il leur est demandé également, pendant ces périodes d’inactivité professionnelle, de limiter au strict nécessaire et à l’exceptionnel l’envoi de courriels ou les appels téléphoniques.

Sont considérées comme des heures habituelles de travail, les plages horaires du lundi au vendredi, de 07h00 à 20h00.

**ARTICLE 10 : CONTROLE DE L’EFFECTIVITE DU DROIT A DECONNEXION**

En ce qui concerne les salariés au forfait jours, sans attendre la tenue de l’entretien annuel, si par rapport aux principes de droit à déconnexion édictés dans le présent accord, un salarié estimait que sa charge de travail ou son amplitude de travail pourrait l’amener à ne pas respecter les règles applicables en matière de durées maximales de travail ou de repos minimum, il devra alerter, si possible préalablement, son responsable hiérarchique par tout moyen en explicitant les motifs concrets de son alerte.

Un compte rendu faisant état de cette intervention, de l’analyse qui en a été faite et des éventuelles mesures prises sera effectué.

**ARTICLE 11 : MESURES/ACTIONS DE PREVENTION**

Lors de l’entretien d’embauche d’un nouveau salarié utilisant les outils de communication à distance ou bénéficiant d’une convention de forfait en jours sur l’année, une information spécifique lui sera délivrée sur l’utilisation des outils de communication à distance.

Un rappel de ce droit à la déconnexion sera fait par le responsable hiérarchique lors de l’entretien annuel.

**TITRE VI. SUIVI DE L’ACCORD COLLECTIF**

Un bilan de cet accord sera réalisé annuellement, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, et, dans ce même temps, il pourra faire l’objet d’une révision conformément aux règles édictées à l’article ci-dessous.

**TITRE VII. REVISION – DENONCIATION**

**ARTICLE 12 : REVISION**

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie de l’accord collectif selon les modalités suivantes :

Toute demande de révision devra être proposée par écrit à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l’indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement, sans qu’il soit à ce stade besoin d’un projet de texte de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, RAR ou remise en main propre contre décharge, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d’un nouveau texte .

Les dispositions de l’accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu’à la conclusion d’un nouvel accord ou à défaut seront maintenues.

Les dispositions de l’avenant portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l’accord, qu’elles modifient soit à la date expressément prévue soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

**ARTICLE 13 : DENONCIATION**

Le présent accord pourra être dénoncé par l’une ou l’autre des parties signataires adhérentes, et selon les modalités suivantes :

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec AR à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée auprès de l’unité territoriale du GARD de la DIRECCTE et au greffe du Conseil des prud’hommes de NIMES.

Une nouvelle négociation devra être envisagée, à la demande de l’une des parties le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation.

Durant les négociations, l’accord restera applicable sans aucun changement.

A l’issue de ces dernières, sera établi, soit un avenant ou un nouvel accord constatant l’accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord. Ces documents signés, selon le cas, par les parties en présence, feront l’objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues ci-dessous.

Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles de l’accord dénoncé, avec pour prise d’effet, soit la date qui en aura été expressément convenue soit à défaut, le jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

**TITRE VIII – DISPOSITIONS FINALES : DEPOT - PUBLICITE**

Le présent accord sera adressé, à l’issue du délai d’opposition, par l’Unapei 30 à la DIRECCTE du siège social, en deux exemplaires dont un sur support papier et l’autre sur support électronique, ainsi qu’au Conseil de Prud’hommes du ressort du siège social.

Un exemplaire original sera remis à chacun des signataires et une copie sera transmise aux secrétaires du comité d'entreprise et des CHSCT ainsi qu’aux délégués du personnel.

Une copie du présent accord est mise à la disposition des salariés dans chaque établissement.

Fait à Nîmes en 7 exemplaires originaux, le 17/10/2017.

|  |  |
| --- | --- |
| Pour l’Unapei 30, M, Mme XXXXXXXX |  |
| Pour l’organisation syndicale S.U.D., Santé Sociaux M, Mme XXXXXXXX |  |
| Pour l’organisation syndicale C.G.T., M, Mme XXXXXXXX |  |
| Pour l’organisation syndicale CFE-CGC, Santé-Social M, Mme XXXXXXXX |  |
| Pour l’organisation syndicale F.O., M, Mme XXXXXXXX |  |

***Annexe :***

* *Diagnostic préalable* *remis aux délégués syndicaux le 22 septembre 2017*

**Diagnostic préalable à la négociation sur l’égalité professionnelle femmes/hommes**

*Ce diagnostic, remis aux délégués syndicaux le 22 septembre 2017, est composé de 8 tableaux :*

1. *Nombre de personnes et ETP en CDI, selon le statut, la catégorie du personnel, le type de contrat au 31 août 2017*
2. *Et 3) Les embauches/départ selon le sexe*
3. *Et 5) Le nombre de CDD et de jours de CDD par sexe*

*6) Nombre de contrats aidés par sexe*

*7) Répartition des femmes et des hommes selon leur durée du travail*

*8) Travailleurs de nuit par sexe*

*9) Evolution des ETP depuis le 1er janvier 2017 par sexe*

*10) Age des salariés par sexe*

*11) Ancienneté des salariés par sexe*

*12) Les congés parentaux pris par les salariés par sexe depuis le 1er janvier 2017*

*13) Les salaires moyens sur la base des rémunérations brutes versées de septembre 2016 à août 2017*

*14) Jours de maladie et d’AT par sexe sur 3 ans*

*15) Formations dispensées par sexe depuis le 1er janvier 2017 jusqu’au 31 août 2017*

*16) Les Candidatures reçues et sélectionnées depuis le 1er janvier 2017par sexe*

*17) Les salariés ayant une RQTH par sexe*