

**ACCORD COLLECTIF**

**EGALITE HOMMES/FEMMES**

Entre :

* L'Association ALC, dont le siège social est situé :

2, Avenue du Dr E. Roux – l’Octogone – 06100 Nice

et

* Les organisations syndicales représentatives dans l'Association au sens de l’article L.2122-1 du Code du travail, modifié par la Loi n°2008-789 du 20 août 2008, Art. 2

Il est convenu ce qui suit :

**Préambule**

La loi 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a introduit, pour les entreprises de plus de 50 salariés, une obligation de conclure un accord ou d’élaborer un plan d’action en matière d’égalité hommes/femmes.

Depuis cette loi, d’autres textes ont enrichi le principe d’égalité professionnelle :

* Loi 2014-873 du 04/08/2014 sur l’égalité réelle entre les hommes et les femmes,
* Loi 2015-990 du 06/08/2015 sur la croissance, l’activité et l’égalité des chances,
* Loi 2015-994 du 17/08/2015 sur le dialogue social et l’emploi.

L’Association ALC a mis en œuvre un plan d’action sur l’égalité entre les hommes et les femmes en 2012. Ce plan d’action a été renouvelé chaque année depuis cette date.

Les indicateurs des rapports annuels des années précédentes montrent que notre Association est majoritairement composée de femmes (voir chapitre 5).

Cet accord a pour objectif d’arriver à un certain équilibre ou, tout au moins, éviter de creuser des écarts dans les domaines d’intervention suivants :

* Embauche,
* Formation,
* Promotion,
* Vie familiale,
* Rémunération.

Les indicateurs qui servent de base à ce plan sont les moyennes des données enregistrées dans les rapports annuels des trois dernières années (2014, 2015, 2016).

**CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES**

* ***Art. 1.1 Cadre juridique*** *:*

Le présent accord est conclu dans le cadre et en respect de :

* + Code du Travail,
  + La Convention Collective Nationale du Travail des Établissements et Services pour Personnes Inadaptées et Handicapées du 15 mars 1966, ses avenants et accords de branches,
  + Les accords collectifs d’ALC en vigueur,

La mise en œuvre du présent accord est subordonnée à son agrément conformément à l'article 16 de la Loi n° 75-534 du 30 juin 1975 (Article L.314-6 du C.A.S.F).

En cas de modification des textes législatifs, règlementaires ou conventionnels régissant le présent accord, les parties signataires se réservent le droit de renégocier le contenu du présent accord selon les modalités prévues à l'article 1.5

* ***Art. 1.2 – Champ d'application :***

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés de l'Association,

* ***Art. 1.3 – Date d'effet – Durée***

Le présent accord :

* + Est conclu pour une durée de trois années courant à compter du 1er XXX et jusqu’au XXX sous réserve de l’article 1.1 sur l’agrément. A l'expiration de cette période, il cesse de produire tous ses effets.

Au vu des résultats de cette période triennale, un nouvel accord devra être conclu afin de prendre en compte l’évolution de la situation.

* ***Art. 1-4 – Dénonciation***

La dénonciation du présent accord ne peut être que totale au regard du principe d'indivisibilité retenu par les parties signataires.

En cas de dénonciation par l'une des parties signataires, il sera fait strictement applications des dispositions légales en ce domaine et notamment des articles L.2222-6 à 14 et L.2261-12 du Code du travail.

* ***Art. 1-5 - Révision***

Le présent accord est révisable au gré des parties.

L'employeur et/ou les organisations syndicales signataires peuvent demander la révision de certaines clauses.

Toute demande de révision par l'une ou les partie(s) signataire(s), de certaines clauses, est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le ou les article(s) soumis à révision. Cette demande de révision sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans un délai d'un mois à partir de la réception de la demande, le Président de l'Association, ou son représentant dûment mandaté, devra convoquer la ou les organisations syndicales signataires.

En l'absence d'accord unanime de tous les signataires sur un nouveau texte, la demande de révision sera sans effet et la clause ancienne maintenue sauf accord unanime pour sa suppression pure et simple.

En cas d'adoption d'un avenant au présent accord, Les clauses révisées donnent lieu à des avenants qui portent les mêmes effets que l'accord initial. Leur prise d'effet sera effective au 1er jour du mois qui suit l'obtention de l'agrément prévu à l'article 1.1.

* ***Article 1-6 – Interprétation & litiges***

Si l'une des clauses du présent accord pose une difficulté d'interprétation, les parties signataires conviennent de soumettre ladite clause à interprétation.

Dans le cas où la difficulté porte sur un litige d'ordre individuel ou collectif, le Président de l'Association, ou son représentant dûment mandaté, convoquera dans un délai maximum d'un mois suivant la date où il aura pris connaissance du différend, une commission dans les conditions ci-dessous :

***Art. 1-6-1 – composition de la commission***

- d'un délégué syndical par organisation syndicale signataires du présent accord, et représentative au sens de l'article L.2122-1 du Code du travail, modifié par la loi n°2008-789 du 20 août 2008, art. 2. Chaque délégué syndical devra être salarié de l'association. Il pourra néanmoins être accompagné d'une personne de son choix appartenant à son organisation syndicale ou d'un expert extérieur à l'association et susceptible d'apporter un éclairage.

- Et du même nombre de personnes désignées par le Président qui seront également susceptibles d'apporter un éclairage.

Les conclusions de cette interprétation feront l'objet d'une note d'information adoptée par les signataires de l'accord.Cette note fera l'objet d'une information auprès du Comité d'Entreprise.

* ***Article 1-7 : Indicateurs de suivi de l'accord***

L'application de l'accord sera suivie par des indicateurs intégrés dans l’annexe du bilan social. Et transmis aux délégations syndicales signataires.

* ***Art. 1-8 – Formalités de dépôt et de publicité***

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L.2231-6 du Code du travail.

**CHAPITRE 2 - EMBAUCHE**

* ***art. 2.1 : Développer et renforcer la mixité des emplois***

Dans le cadre des recrutements, une attention particulière sera portée aux candidatures de femmes et d’hommes sur des métiers à forte dominante féminine et masculine afin d’arriver, autant que faire se peut, à un équilibre dans les Etablissements et Services de l’Association

*Indicateur : nombres de candidatures retenues selon le sexe et le poste*

* ***art. 2.2 : Processus de recrutement***
* Veiller à ce que les offres d’emplois soient rédigées et gérées de façon non discriminatoires.
* Recrutement sur la base des fiches de poste déjà établies ou, à défaut, sur la base des compétences, qualifications, expérience, nature des diplômes obtenus.
* Lors du recrutement, veiller à la transparence et la justification objective des choix de candidats retenus quel que soit le sexe.

*Indicateur : nombre de candidatures par sexe pour le poste.*

**CHAPITRE 3 - FORMATION**

***Art. 3.1 : Egalité d’accès à la formation***

A l’aide des documents RH (plan de formation, relevés UNIFAF, …), l’Association veillera à maintenir une gestion de la formation et des carrières exemptes de discrimination.

Dans le cadre des plans de formation, il sera garanti d’égales conditions d’accès à la formation professionnelle, les demandes de formation seront sélectionnées par des critères objectifs sans discrimination de sexe.

***Art. 3.2 : Temps partiel***

En fonction de l’organisation des services, la participation des salariés à temps partiel aux actions de formation sera facilitée.

***Art. 3.3 : Employabilité des salariés les moins diplômés***

Par des actions d’information des cadres hiérarchiques, des représentants du personnel (notamment la commission formation) et des services du Siège, les salariés qui le souhaitent seront encouragés à acquérir un diplôme par la VAE.

*Indicateur : Répartition des formations demandées et accordées en fonction du sexe.*

**CHAPITRE 4 - PROMOTION**

***Art. 4.1 : Evolution des carrières***

L’Association veillera à offrir les mêmes opportunités de carrière et d’accès à des promotions à tous les salariés.

De même, elle veillera à ce qu’il n’y ait pas de discriminations en matière d’accès à des promotions qui soient liées à la maternité ou la paternité.

*Indicateur : comparaison par sexe du nombre de candidatures internes par rapport aux appels d’offre pour des postes de cadres hiérarchiques. Comparaison des postes pourvus interne/externe.*

**CHAPITRE 5 – VIE FAMILIALE**

***Art. 5.1 : Informations légales et conventionnelles***

Les cadres hiérarchiques veilleront à informer les femmes enceintes des dispositions conventionnelles en matière de réduction du temps de travail à compter du 60ème jour de grossesse. (Art.20.10 CCNT du 15/03/1966).

Ces renseignements seront subordonnés aux informations données par les salariés.

On vérifiera que la note d’information du 30 avril 2002 relative aux droits au congé paternité (art. L.1225-35 et D. 1225-8 du CT) soit mise en ligne et affichée dans les services.

*Indicateur : Nombre de femmes enceintes et application de l’art. 20.10 dans l’année considérée. Nombre de congés paternité dans l’année considérée.*

***Art. 5.2 : Accompagnement des congés maternité, adoption et/ou CPE à temps complet***

Pour les salariés qui partent en congé maternité, d’adoption et/ou congé parental d’éducation à temps complet, un entretien spécifique sera organisé avec le cadre hiérarchique. Cet entretien doit permettre de faire le point sur la manière dont ils envisagent leur congé et leur retour, afin d’aplanir les difficultés qu’ils pourraient rencontrer.

De même, au retour du salarié en congé maternité, adoption ou CPE à temps complet, il sera organisé un entretien avec le cadre hiérarchique afin de procéder à une mise à jour des évènements ayant eu lieu en son absence et de déterminer les actions d’adaptation et/ou de remise à niveau qui sont à entreprendre.

*Indicateur : nombre d’entretiens pré et post congé maternité, adoption et/ou CPE à temps complet*

***Art. 5.3 : Congés enfants malades***

« Dans le cas de maladie grave d’un enfant, dûment constatée, des congés exceptionnels rémunérés pourront être accordés à la mère salariée ». Article 24 de la CCNT du 15/03/66.

Au sein d’ALC, cette possibilité a été étendue au père de l’enfant par usage depuis le 24 mars 1980.

La maladie de l’enfant doit être attestée par un **certificat** **médical mentionnant** la **nécessité** de la **présence** de la mère (ou du père) auprès de l’enfant.

Ce congé exceptionnel sera rémunéré, pour chaque salarié ayant plus d’un an d’ancienneté continu, dans la **limite de 6 jours** (ou 12 demi-journées) par année civile et ne peut être octroyé après le **seizième anniversaire** de l’enfant. Il sera rémunéré au prorata du temps de présence au cours de l’année civile pour les salariés ayant moins d’un an de présence dans l’Association.

Ce congé est décompté en jours ouvrés.

Au-delà de cette limite de six jours ouvrés, dans des situations exceptionnelles dument attestées, un congé annuel ou trimestriel pourra être sollicité en urgence auprès du directeur d’établissement. Ce congé ne pourra excéder deux jours.

Néanmoins, dans des situations d’extrême gravité, dûment attestées, après avis du directeur d’établissement, l’Association pourra aller au-delà des ces dispositions.

*Indicateur : Nombre et répartition du nombre de jours de congés enfants malades au cours de l’année écoulé.*

**CHAPITRE 6 - REMUNERATION**

***Art. 6.1 - Rémunération à l'embauche***

L'Association s’engage à assurer l’égalité salariale entre les femmes et les hommes sur la base du principe qu'à qualification, fonction, compétence et ancienneté conventionnelle équivalentes les femmes et les hommes soient embauchés selon les mêmes conditions salariales, position et coefficient prévues à l'article 38 de la CCN du 15/03/1966 applicable au sein d'ALC.

*Indicateur : salaire mensuel moyen par CSP sur une base de 35 heures hebdomadaires*

***ARTICLE 6.2 - Evolution de la rémunération***

L'association s'engage à assurer, lors de la révision du coefficient, pour toute mesure d'avancement ou dans le cadre d’une mission spécifique, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Il convient de prendre en considération les conditions prévues dans la CCNT du 15 mars 1966 ainsi que les accords et usages en vigueur au sein de l'Association.

*Indicateur : Moyenne des 10 rémunérations mensuelle brutes parmi les plus et moins élevées.*

Nice, le 05/10/2017

Pour l’Association ALC Pour la CFDT Pour la CGT

Présidente D. Syndicale D. Syndicale