

**ACCORD D’ENTREPRISE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**

**Préambule**

L’égalité professionnelle doit permettre aux hommes et aux femmes de bénéficier d’un traitement égal en matière d’accès à l’emploi, d’accès à la formation professionnelle, de qualification, de classification, de promotion, de rémunération et de conditions de travail.

Elle s’appuie sur deux principes fondamentaux :

 - égalité des droits entre femmes et hommes, impliquant la non-discrimination entre les salariés en raison du sexe (de manière directe ou indirecte)

 - égalité des chances visant à remédier, par des mesures concrètes, aux inégalités qui peuvent être rencontrées par les femmes dans le domaine professionnel.

Quelques statistiques au 31/12/2019 à La Cerisaie :

 - Nombre d’hommes et de femmes au 31/12/2019 : 16 hommes / 96 femmes

 - Ages moyens :

 - Hommes : 39,31 ans

 - Femmes : 39,79 ans

 - L'homme le plus jeune est âgé de 24 ans. La femme la plus jeune est âgée de 19 ans.

 - L'homme le plus âgé a 70 ans ; la femme la plus âgée a 71 ans.

 - Ancienneté :

 - Hommes : 6,98 ans

 - Femmes : 6,96 ans

 - Les femmes représentent :

 89% des employés

 79% des techniciens et agents de maîtrise

 60% des cadres

 50 % des cadres supérieurs et directeurs

Les parties partagent le constat :

 - d’un déséquilibre hommes -femmes dû à l’absence de candidats hommes pour les principaux postes proposés

 - d’une suffisante proportion de femmes dans les niveaux de classification les plus élevés et dans les postes à forte responsabilité.

Un diagnostic chiffré a été réalisé par la Direction de l’établissement et présenté aux membres du CSE lors d’une réunion le 11 décembre 2019.

La validation de ce diagnostic a permis de réfléchir au plan d’action ci-dessous décrit et à la signature du présent accord afin de réduire les écarts entre les hommes et les femmes.

Les engagements et les mesures figurant dans le présent accord s’articulent autour de 3 domaines :

 - La rémunération

 - Les conditions de travail

 - L’articulation de la vie professionnelle et de la vie privée.

Les objectifs de progression, les actions, et les mesures permettant de les atteindre sont décrits dans le présent protocole d’accord.

L'ensemble des considérations ayant présidé à l'élaboration du présent accord font que le présent accord forme un tout indivisible qui ne saurait être mis en œuvre de manière fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle.

Les parties reconnaissent que le présent accord, au regard des intérêts de l'ensemble des salariés, met en place un dispositif conforme aux dispositions légales applicables à ce jour au sein des établissements en matière de durée et d'organisation du travail.

**Cadre juridique**

Cet accord est conclu dans le cadre de l’article L2242-8 du Code du travail, et il a vocation à exonérer l’établissement de la pénalité financière.

Aux termes de l’article L2242-8 du code du travail, les entreprises d’au moins cinquante salariés ont l’obligation d’être couvertes par un accord relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l’issue de la négociation mentionnée au 2° de l’article L2242-1 ou, à défaut d’accord, par un plan d’action mentionné à l’article L2242-3 du code du travail.

**Champ d’application**

Le présent accord concerne le seul établissement géré par l'Association La Cerisaie, à savoir la Résidence pour Personnes Agées située au 18 avenue Jean Jaurès 93220 GAGNY.

**Personnel concerné**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés inclus dans le champ d'application défini ci-dessus.

Entre :

L’Association LA CERISAIE, située au 18, avenue Jean Jaurès à Gagny (93220),

Numéro de Siret : 785 534 363 00011,

Et représentée par Monsieur \*\*, agissant en qualité de Directeur,

D’une part,

Et :

Les organisations syndicales suivantes : CFDT

**Chapitre 1 - La rémunération**

LA CERISAIE étant soumise à la Convention collective du 31/10/1951 rénovée, la rémunération versée aux salariés de l’établissement est régie par cette même convention.

De plus, la stricte application de cette convention est vérifiée, chaque année, par les deux autorités de tarification suivantes :

 - le Conseil départemental de Seine-Saint-Denis pour les salariés relevant des sections hébergement (en totalité) et dépendance (en partie)

 - l’Agence Régionale de Santé pour les salariés relevant des sections soins (en totalité) et dépendance (pour autre partie).

Les diplômes et curriculum vitae des nouveaux salariés embauchés doivent être systématiquement soumis à ces autorités pour contrôle avant embauche.

De plus, des contrôles inopinés de ces autorités de tarification peuvent avoir lieu au sein de l’établissement. Les dossiers de personnels et les rémunérations versées doivent être tenus à jour et à leur disposition si besoin.

Tout écart constaté entre la rémunération qui devrait être versée et celle réellement versée doit être justifiée.

Une différence de rémunération constatée par une autorité de tarification qui conduirait à verser à un salarié une rémunération plus importante que celle réellement dûe pourrait être remboursée par l’établissement à l’autorité concernée. Le maintien du salaire de ce salarié serait alors pris en charge sur les fonds propres de l’établissement, pour le moins pour la partie supérieure au salaire conventionnel.

Afin de réduire les écarts de rémunération pouvant exister, l’établissement s’engage, au 15 janvier chaque année, à effectuer un audit de fonctionnement afin de vérifier la bonne adéquation entre :

- les données saisies dans son logiciel informatique de paie

- et les certifications, qualifications, diplômes et anciennetés des différents salariés présents.

**Chapitre 2 – Les conditions de travail**

Afin de garantir des conditions de travail identiques pour chacun des salariés de l’établissement, LA CERISAIE s’est engagée, depuis la fin d’année 2018, dans une démarche d’amélioration de la qualité de vie au travail pour l’ensemble des salariés de l’établissement (cluster QVT).

Cette démarche a pris la forme de la constitution d’un comité de pilotage constitué de 10 personnels sélectionnés uniquement sur la base du volontariat, dont au moins un membre de la Direction et un membre du CSE.

L’objectif de ce comité a été :

 - d’effectuer un audit du fonctionnement actuel de l’établissement,

 - de dégager des problématiques inhérentes à ce fonctionnement,

 - de proposer aux salariés volontaires (hormis les 10 constituant le COPIL) d’effectuer, le temps d’une journée, un échange de poste avec le collègue de son choix, afin de connaître les problématiques rencontrés au sein d’un autre service,

 - de proposer des axes d’amélioration d’organisation de service et des conditions de travail à court et moyen terme.

Cette première vague d’expérimentations a notamment permis :

 - un réaménagement des salles de pause des personnels (mobilier, dispositions…),

 - de retravailler les fiches d’intégration des nouveaux salariés.

La direction de l’établissement s’engage également, dans les deux ans à venir :

 - à revoir les fiches de tâches des personnels afin de permettre, autant que faire se peut, des temps de pause communs entre personnels de différents services,

 - à systématiser les entretiens de fin de période d’essai pour tout nouveau salarié embauché en CDI ou pour un CDD dont la durée de contrat est supérieure à 6 mois,

 - à systématiser les entretiens de retour suite à une absence de longue durée,

 - à améliorer la communication au sein de l’établissement :

 - Communication verticale (avec encadrement + Direction) en convoquant des réunions entre la Direction et l’ensemble des services au moins 2 fois par an.

 - Communication horizontale entre collègues d’un même service : réunions inter services, transmission des savoirs dans le travail (cf retour de formation entre collègues…)

 - à retravailler les protocoles et procédures

 - à mettre en place une charte de Droit à la déconnexion pour l'ensemble de ses salariés

 - à mettre en place des ateliers « Bien Être au travail » en proposant notamment à l’ensemble des salariés :

 - des séances d’osthéopathie

 - des ateliers "Bien Etre" avec la mutuelle d'entreprise

**Objectif de progression retenu :** meilleure communication et mieux-être au travail

**Actions :** à mettre en place par la Direction

**Indicateur :** baromètre Qualité de vie au travail / questionnaires de satisfaction

La mise en place de l’ensemble de ces mesures fera l’objet d’une évaluation annuelle avant le 31 décembre chaque année.

**Chapitre 3 – Articulation de la vie professionnelle et de la vie privée**

LA CERISAIE a toujours voulu garantir le bien-être de ses salariés, notamment en leurs permettant de pouvoir allier, le plus sereinement possible, vie professionnelle et vie privée.

3.1. Femmes enceintes

L’article 05.05.6 de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 stipule que « les femmes enceintes, à partir du premier jour du troisième mois de grossesse, bénéficieront d’une réduction de 5 / 35ème de leur durée contractuelle de travail ».

Les salariées enceintes arrivent donc 1 heure après leur horaire de début ou quittent leur poste 1 heure plus tôt.

Le travail des femmes enceintes est également aménagé, dans la mesure du possible, de manière à limiter le port de charges. Des fiches de tâches aménagées ont été formalisées pour certains services.

La Direction s’engage à les formaliser pour l’ensemble des services avant le 30/06/2020.

**Objectif de progression retenu** : améliorer les conditions de travail des femmes enceintes afin d’éviter toute pénibilité.

**Action** : pour chaque service, aménager le poste de travail des femmes enceintes en élaborant une fiche de tâche spécifique.

**Indicateur** : nombre de femmes enceintes ayant bénéficié de cet aménagement de poste.

3.2. Formations

Chaque service ayant des horaires différents (équipe de nuit, équipes du matin, équipes d’après-midi…), il est impossible de déterminer un créneau de formation pendant les horaires de travail pour tous les salariés. LA CERISAIE s’efforce de limiter les heures supplémentaires en raison de formation. Lorsque c’est le cas, les affichages sont effectués environ 10 jours avant afin de permettre aux salariés de s’organiser.

Par ailleurs, la plupart des formations sont réalisées dans l’enceinte de l’établissement afin de limiter les temps de trajet susceptibles d’avoir un impact sur une organisation familiale prédéfinie.

**Objectif** : Organiser les formations en adéquation avec les contraintes personnelles

**Actions** : Privilégier les formations à LA CERISAIE

**Indicateur** : Pourcentage de formations effectuées en dehors de l’établissement

3.3. Temps de travail

Que ce soit pour élever un enfant, s’occuper d’un proche malade ou autre, chaque salarié peut être amené à demander un aménagement du temps de travail.

**Objectif** : Permettre au salarié de recourir à un temps partiel pour convenance personnelle

**Actions** : Etudier 100 % des demandes de modification du temps de travail

**Indicateur** : Pourcentage de réponses favorables aux demandes de temps partiel / retour à temps plein

**Chapitre 4 : Durée de l’accord**

L’accord est conclu pour une durée déterminée de trois années (3 ans) à compter du 1er février 2020. A l’expiration de cette durée, le présent accord cesse de produire tous ses effets.

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

**Chapitre 5 : Procédure d’agrément et modalités d’application**

**Article 1 : Agrément et procédure de rescrit auprès du préfet de région**

L’association LA CERISAIE demandera à l’administration de se prononcer sur la conformité de l’accord.

Le présent accord est présenté à l’agrément dans les conditions fixées à l’article L. 314-6 du code de l’action sociale et des familles.

L’accord est également présenté au préfet de région, dans les conditions fixées à l’article L 2242-9 du code du Travail afin que sa validité soit appréciée.

La réponse du préfet de région sera opposable aux URSSAF.

**Article 2 : Entrée en vigueur de l’accord**

Le présent accord entrera en vigueur le 1er février 2020.

**Article 3 : Dénonciation - Révision**

La dénonciation du présent accord ne peut qu'être totale du principe d'indivisibilité retenu par les parties.

En cas de dénonciation par l'une des parties, le présent accord continuera à s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouvel accord lui soit substitué et au plus tard pendant un an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de trois mois.

Par partie, il y a lieu d'entendre, d'une part l'association, et d'autre part, les organisations syndicales et les déléguées du personnel signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement sans réserve et en totalité au présent accord.

Toute demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard dans un délai de trois mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

**Article 4 : Notification**

Conformément à l’article L 2231-5 du code du Travail, le texte du présent accord est notifié aux organisations syndicales.

**Article 5 : Formalités de dépôt et de publicité**

Le présent accord fera l’objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux conditions déterminées par voie règlementaire.

Mention de cet accord figurera sur le tableau d'affichage de la direction et une copie sera remise aux membres du CSE.

Fait en 6 exemplaires originaux

 A Gagny, le 22 janvier 2020

Monsieur \*\*, Directeur

pour la CFDT