



Vivre ensemble est une force

## ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE AEIM-Adapei 54 (2022-2024)

### ENTRE :

L'Association « Adultes et Enfants Inadaptés Mentaux » de Meurthe-et-Moselle (A.E.I.M.), dont le siège social est situé 6, allée de Saint-Cloud – 54 600 VILLERS-LES-NANCY, et représentée par M. Jean-Louis HENRIOT, Président.

### ET

Les Sections Syndicales d'Entreprise, représentées par leur(s) Délégué(e)(s) :

- |                             |                                      |
|-----------------------------|--------------------------------------|
| - Pour la C.F.D.T. :        | Monsieur MATHIS<br>Monsieur BARREIRO |
| - Pour la C.F.E. - C.G.C. : | Madame BARBE<br>Monsieur HAMDI       |
| - Pour la C.G.T. :          | Monsieur EVA<br>Monsieur GROSDÉMANGE |
| - Pour F.O. :               | Monsieur HIEN<br>Madame BOLOGNINI    |

Il est convenu ce qui suit :

A.E.I.M.

JL

C.F.D.T.

ID

C.F.E.- C.G.C.

NB

C.G.T.

FG

F.O.

BH

## Préambule

Le législateur est intervenu à plusieurs reprises au cours des dernières années pour renforcer les dispositions de nature à favoriser l'égalité entre les sexes dans la sphère professionnelle.

La direction de l'entreprise et les représentants du personnel, attachés au respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont sans cesse œuvré dans ce sens afin de garantir l'effectivité de ce principe dans l'entreprise.

A ce titre, les parties signataires profitent du présent accord pour marquer une nouvelle fois leur attachement à ce principe et plus largement au principe général prohibant toute forme de discrimination.

Le présent accord a pour objet de promouvoir l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise et de mettre en œuvre les moyens nécessaires à la suppression ou, à défaut, la réduction des inégalités constatées.

Pour rappel, le cadre de la négociation doit porter sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière :

- de suppression des écarts de rémunération
- d'accès à l'emploi
- de formation professionnelle
- de déroulement de carrière et la promotion professionnelle
- de conditions de travail et d'emploi
- de mixité des emplois

L'accord collectif fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre portant sur au moins 4 domaines d'action parmi les suivants : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, rémunération effective, articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale.

Les parties signataires établissent les constats suivants :

- ➔ La part des femmes au sein de l'A.E.I.M. représente 68,4% de l'effectif total. Si on ne considère que les effectifs relevant de la CCN 66 à l'A.E.I.M., la part de femmes est de 72,9%, là où le secteur social, médico-social et sanitaire compte environ 76% de femmes.
- ➔ 85,9% des salariés à temps partiel sont des femmes (ce nombre reste à peu près stable depuis 10 ans, puisqu'il a oscillé entre 84,5% et 87,4% sur la période de 2011 à 2020)
- ➔ Les femmes sont majoritairement représentées dans les métiers :
  - administratifs (86%)
  - paramédicaux (90%)
  - services généraux (81%).
- ➔ La part des femmes sur les métiers de Cadres de manière générale est de 61%, pourcentage qui est assez stable depuis 2014.

A.E.I.M.

JH

C.F.D.T.

AD

C.F.E.- C.G.C.

UB

C.G.T.

FG

F.O.

BH

Sur la base de ces constats, les parties signataires estiment que des engagements autour des axes suivants doivent être favorisés :

- L'embauche
- La formation
- La rémunération
- Le déroulement de carrières et la promotion professionnelle
- Les conditions de travail
- La lutte contre les stéréotypes et le sexisme

Les signataires souhaitent, au préalable, réaffirmer la nécessité de garantir en tout lieu une égalité de traitement entre les salariés.

Les signataires du présent accord reconnaissent que, même si les réalités socioculturelles extérieures à l'entreprise (choix des filières scolaires et professionnelles, répartition actuelle des tâches domestiques entre les femmes et les hommes, rôles sociaux ...) ont un impact dans la vie professionnelle des salarié(e)s, l'entreprise doit assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes et doit être un vecteur d'évolution des comportements.

## **Article 1 : Axe EMBAUCHE**

### **1.1. Constats**

Conformément à la loi, l'association veille à ce qu'aucune formulation discriminatoire n'apparaisse dans ses offres d'emploi lors des parutions internes et externes. Elle veille également à intégrer dans son effectif des profils variés en termes d'expérience professionnelle, de formation initiale, de culture, d'origine, de sexe et d'âge.

Les processus de recrutement de l'association garantissent des recrutements basés sur les seules compétences, aptitudes et expériences professionnelles.

Ces principes s'appliquent également pour le recrutement des étudiants en alternance et des stagiaires.

D'une manière générale, les parties conviennent qu'il n'existe pas dans l'association des métiers exclusivement masculins et des métiers exclusivement féminins. Les parties constatent néanmoins un déséquilibre des populations dans certaines fonctions.

### **1.2. Objectifs de renforcement de la mixité des emplois et de formation des responsables du recrutement**

Constatant que la mixité des équipes est source de richesse, notamment dans l'accompagnement des personnes handicapées intellectuelles, les parties signataires souhaitent s'engager sur des actions visant à accroître cette mixité dans les établissements.

Une politique de mixité s'appuie sur l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes.

Les principaux engagements de cette politique de mixité sont :

A.E.I.M.

JH

C.F.D.T.

10

C.F.E.- C.G.C.

NR

C.G.T.

FG

F.O.

EH

- s'engager à apporter une attention particulière aux candidatures d'hommes dans les fonctions dans lesquelles ils sont les moins bien représentés (personnel administratif, éducatif et social, paramédical, services généraux notamment)
- s'engager à apporter une attention particulière aux candidatures des femmes dans les fonctions dans lesquelles elles sont les moins bien représentées (Métiers de l'encadrement technique notamment).

Pour autant, les annonces, les définitions de poste ainsi que le processus de recrutement doivent être non discriminantes à l'égard du genre.

Par suite, l'A.E.I.M. s'engage à ce que le genre minoritaire dans ces métiers soit reçu en entretien lorsqu'une personne répond à une publication de poste.

Il sera cependant rappelé que les critères retenus pour le recrutement doivent être fondés, notamment, sur les nécessités du poste à pourvoir, les compétences requises, les qualifications et l'expérience professionnelle des candidats.

Des mesures visant à sensibiliser les personnes en charge du recrutement sur les enjeux de l'égalité professionnelle constituent une action supplémentaire.

L'indicateur de suivi dans le cadre de cet axe sera la répartition des embauches par genre, catégories professionnelles et type de contrat de travail (indicateurs 131 (embauches en CDI) et 116 bis (évolution du ratio H/F dans l'effectif global) du bilan social).

### 1.3. Favoriser le retour de certains salariés

Au regard de contraintes d'ordre familial, certains salariés sont contraints de suspendre leur contrat au sein de l'Association afin de pouvoir répondre à leurs obligations familiales par ailleurs. Cette situation touche majoritairement des femmes.

A cet effet, l'Association s'engage à favoriser le retour de ces salariés qui ont été contraints de suspendre leur contrat en raison d'un enfant gravement malade, handicapé, d'une problématique de mode de garde, de l'accompagnement d'un proche gravement malade...

L'Association s'engage également à évoquer, lorsque les salariés font part de leur décision de quitter l'entreprise, d'autres options envisageables tels que le congé de mobilité volontaire sécurisée, le congé sabbatique, le congé sans solde sous réserve que l'organisation de l'établissement le permette.

## Article 2 : Axe FORMATION

### 2.1. Constats

Il est constaté que la proportion de femmes et d'hommes formés est similaire à la proportion de femmes et d'hommes dans l'Association : 72,7% des salariés formés sont des femmes et 27,3% des salariés formés sont des hommes, ce qui est proche de la représentation des femmes et des hommes dans l'effectif global.

Ce constat révèle une approche non discriminante quant à l'accès à la formation au sein de l'A.E.I.M.

A.E.I.M.

JA

C.F.D.T.

AD

C.F.E.- C.G.C.

NB

C.G.T.

FG

F.O.

EH

## 2.2. Objectifs de maintien d'égalité d'accès à la formation

L'A.E.I.M. s'engage à :

- assurer l'accès à la formation, dans les mêmes conditions, pour les femmes et pour les hommes, à temps plein ou à temps partiel, afin de développer de manière équivalente leur employabilité ;
- favoriser la participation de tous les salariés aux actions de formation, notamment en veillant à ce que la formation soit dispensée pendant les horaires habituels de travail, à réduire les contraintes de déplacement liées aux actions de formation et à privilégier les déplacements sur la région (afin également de permettre aux salariés l'exercice de leurs responsabilités familiales).

L'indicateur de suivi dans le cadre de cet axe sera le suivant :

- Taux d'accès à la formation annuel, par genre et par catégorie professionnelle (indicateur 514 du bilan social).

## Article 3 : Axe REMUNERATION

### 3.1. Constats

Il est rappelé que le respect de l'article 38 de la convention collective applicable dans notre association garantit un niveau de classification identique entre les femmes et les hommes pour un même poste à diplômes et expériences équivalents.

Dans le cadre de cet axe, l'A.E.I.M. réaffirme son engagement de garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes et de faire application, dans les mêmes conditions à la grille conventionnelle (égalité de rémunération à l'embauche liée au niveau de formation, au type de responsabilités confiées et à la reprise d'expérience).

Par ailleurs, il existe une obligation pour les entreprises de 50 salariés et plus de mesurer un niveau de résultat au regard notamment d'indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, également appelé INDEX.

Cet INDEX fait l'objet d'une publication annuelle sur le site de l'association, d'une transmission aux services du ministère du travail et d'une mise à disposition du CSE via la BDESE.

### 3.2. Engagement relatif à l'impact du congé parental total et du congé de proche aidant sur les évolutions salariales

Il est rappelé que, légalement, pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, le congé parental total est retenu pour moitié dans sa durée. L'évolution dans la grille salariale est donc freinée du fait de l'application de cette règle légale. Aussi, l'A.E.I.M. s'engage à neutraliser l'impact du congé parental total pour la détermination de les avantages liés à l'évolution dans la grille salariale.

L'AEIM s'engage également à neutraliser l'impact du congé de proche aidant pour la détermination des avantages liés à l'évolution dans la grille salariale.

A.E.I.M.



C.F.D.T.



C.F.E.- C.G.C.



C.G.T.



F.O.



## Article 4 : Axe DEROULEMENT DE CARRIERE et PROMOTION PROFESSIONNELLE

### 4.1. Continuer à favoriser la mobilité professionnelle

L'A.E.I.M. encourage les femmes autant que les hommes à la mobilité professionnelle au sein de l'entreprise. Ainsi, les postes à pourvoir en interne doivent être proposés dans les mêmes conditions aux femmes et aux hommes ayant les mêmes compétences et connaissances requises. Aucune considération d'ordre personnel ou familial ne doit intervenir avant de proposer, à une femme ou à un homme, un poste vacant, même si celui-ci s'accompagne d'une mobilité géographique.

Le principal engagement de cet axe est celui de continuer de favoriser les évolutions professionnelles dans les filières professionnelles, notamment en ayant un regard attentif quant aux souhaits émis par les salariés concernant leur évolution professionnelle.

L'AEIM s'engage toutefois à prendre en compte de manière particulière la situation personnelle notamment familiale dans les souhaits de mobilité professionnelle.

### 4.2. Objectif de préservation de l'employabilité des salariés en congé parental total

Un entretien professionnel doit être organisé par l'employeur au retour d'un congé parental d'éducation. A l'occasion de cet entretien professionnel, et afin de préserver l'employabilité des salariés de retour d'un congé parental total, il sera fait une communication sur les événements ayant eu lieu pendant l'absence du salarié afin de déterminer les actions d'adaptation ou de remise à niveau à entreprendre pour permettre une reprise de poste dans des conditions optimales.

### 4.3. Neutralisation de l'impact du congé parental total et du congé de proche aidant sur les droits liés à l'ancienneté

Comme en matière de rémunération, l'A.E.I.M. s'engage à neutraliser les impacts de l'application de la réglementation sur la prise en compte du congé parental total et du congé de proche aidant dans l'ancienneté, pour les droits liés à l'ancienneté tels que le congé d'ancienneté, l'attribution des médailles du travail ...

## Article 5 : Axe CONDITIONS DE TRAVAIL

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 a institué de nouvelles obligations en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ainsi, le Comité social et économique a désigné parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

De même, l'employeur a désigné un référent chargé d'orienter et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, référent désigné au sein du service des ressources humaines de l'Association.

A cet effet, les salariés sont informés par tout moyen (Affichage, AIRMES...) du texte de l'article 222-33 du Code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. Seront mentionnés l'adresse et le numéro de téléphone :

A.E.I.M.

JA

C.F.D.T.

MD

C.F.E.- C.G.C.

NB

C.G.T.

FG

F.O.

EH

- Du médecin du travail ;
- De l'inspection du travail compétente ;
- Du défenseur des droits ;
- Du référent harcèlement sexuel et agissements sexistes (DRH) ;
- Du référent harcèlement sexuel et agissement sexistes désigné par le CSE.

Les référents désignés par l'instance et par la direction des ressources humaines ont été formés en 2021 en la matière afin de mener à bien leur mission.

Le nom des référents et les coordonnées pour les contacter seront communiqués aux salariés par tout moyen (Affichage...). Un mail d'information sera envoyé à tous les salariés en début d'année 2022.

L'indicateur de suivi dans ce cadre sera le nombre de sollicitations reçues.

#### **Article 6 : Axe LUTTE CONTRE LES STEREOTYPES ET LE SEXISME**

L'Association s'engage à réaliser des actions de communication auprès des professionnels afin de promouvoir les différents dispositifs qui existent au sein de l'Association permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle. L'accent sera mis sur le fait que les dispositifs de congé parental total ou de passage à temps partiel ne sont pas réservés uniquement aux femmes mais bénéficient également aux hommes.

Il est également prévu que les salariés de l'Association intervenant dans le cadre de missions extérieures (écoles, centre de formations...) se feront le relais de la position de l'Association en la matière afin de faire valoir l'attractivité des métiers du médico-social au sein de notre structure.

#### **Article 7 : Suivi de l'accord**

Une présentation annuelle des indicateurs sera effectuée au Comité Social et Economique

#### **Article 8 : Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans (années 2022-2023-2024). Il annule et remplace tout accord ou plan d'action antérieur ayant le même objet.

#### **Article 9 : Révision**

Sur proposition d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires ou sur proposition de l'entreprise, une négociation de révision peut être engagée, dans les conditions prévues par les articles L 2261-7-1 et L 2261-8 du Code du travail.

En cas de contrôle de conformité effectué par la DREETS conduisant à un avis défavorable ou d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai maximum d'un mois après la réception de l'avis ou la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

A.E.I.M.

JH

C.F.D.T.

AD

C.F.E.- C.G.C.

NA

C.G.T.

FG

F.O.

EH

**Article 10 : Publicité**

Conformément aux dispositions légales, le présent accord fait l'objet d'un dépôt auprès du secrétariat-greffe des Conseils de Prud'hommes de Meurthe et Moselle et de la DREETS.

En outre, le présent accord sera notifié à chacune des parties.

Enfin, le présent accord fera l'objet d'un affichage sur les panneaux réservés à cet effet.

Fait à Villers-lès-Nancy, le 14 décembre 2021

En 2 exemplaires

LE PRESIDENT DE L'A.E.I.M.  
Monsieur Jean-Louis HENRIOT

LES DELEGUES SYNDICAUX

Pour la C.F.D.T. *M. Tuis D.*

Pour la C.G.T.

*Groscheur Fabrice*

Pour la C.F.E.-C.G.C. *Nathalie Boube*

Pour F.O. *WEN E.*

A.E.I.M.

C.F.D.T.

C.F.E.-C.G.C.

C.G.T.

F.O.