

**COMPTE RENDU
REUNION NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES
DE L'AADCSA
du 27 FEVRIER 2018**

ETAIENT PRÉSENTS :

Direction : M. BERNIER Dominique
Assisté de Mme BERCHEM Florence

Délégation : Mme VALLEIX / F O,
Mme IMBERDIS Elisabeth,
Mme JALLET Marie Pierre

I - DOSSIER EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES / FEMMES

M. BERNIER remet à la délégation un projet d'accord relatif au plan égalité professionnelle hommes / femmes pour 2018 (annexe 1).

M. BERNIER et Mme BERCHEM commentent ce projet.

Un échange et des compléments sont apportés au projet. Après une prise en compte de ces évolutions validées, le projet sera soumis à l'approbation lors de la prochaine réunion.

II - QUESTIONS DIVERSES

M. BERNIER remet à la délégation des documents relatifs au CET (Compte Epargne Temps).

La prochaine réunion est fixée au :
JEUDI 12 AVRIL 2018 à 9 h 00

Fait à Moulins, le 6 mars 2018

ACCORD EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Entre :

L'AADCSPA,
représentée par M. Dominique BERNIER en sa qualité de Délégué,
D'une part,

Et :

Le syndicat FORCE OUVRIERE,
représenté par Mme Ludivine VALLEIX,
Accompagnée de Mmes IMBERDIS et JALLET, salariées de l'AADCSPA selon les termes de l'article L2232-17 du code du travail.
D'autre part,

PREAMBULE

Cet accord est conclu dans le cadre des articles L. 2242-5 et L. 2242-5-1 du code du travail relatif, à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il s'inscrit dans la continuité du plan d'actions mis en place par l'AADCSPA en 2014 et du titre VIII de la convention collective de la branche de l'aide et soins à domicile.

L'Association d'Aide à Domicile des Centres Sociaux de l'Allier (AADCSPA) a examiné, en concertation avec la commission égalité hommes-femmes, les conditions dans lesquelles s'exerce, en son sein, le principe d'égalité entre les hommes et les femmes.

L'AADCSPA affirme son attachement au principe fondamental de l'égalité en droit du travail.

Elle s'engage dans une démarche volontariste de promotion de la mixité et de l'égalité professionnelle et de la lutte contre toutes les formes de discrimination directe ou indirecte en ce qui concerne l'embauche, la rémunération, la classification, la promotion, la mobilité, le déroulement de carrière, l'évaluation, la formation professionnelle, l'organisation et les conditions de travail, les mesures disciplinaires ou de licenciement et les droits à la retraite.

Après analyse du bilan 2014-2016 relatif à l'égalité hommes-femmes présenté au comité d'entreprise dans le rapport annuel 2016 présenté en 2017, l'AADCSPA constate que malgré une légère augmentation des embauches masculines, la présence de salariés masculins reste à la marge puisqu'elle représente moins de 2% de l'effectif sur les trois dernières années. Il est souligné que les candidatures masculines sont très rares notamment dans la filière intervention.

Suite à ce constat, l'AADCSPA convient de mettre en place un plan d'actions concrètes dans les 3 domaines suivants :

- ❖ **Travailler sur l'attractivité du métier et la mixité,**
- ❖ **Améliorer les conditions de travail identiques aux femmes et aux hommes,**
- ❖ **Garantir l'égalité salariale hommes-femmes.**

A cet effet, un bilan spécifique sur la situation comparée des femmes et des hommes est réalisé et présenté aux instances chaque année et porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

ARTICLE 1 : EMBAUCHE ET RECRUTEMENT

L'AADCSPA rappelle que l'exercice d'un emploi ou d'une activité ne peut être subordonné à l'appartenance à l'un ou l'autre sexe.

Elle réaffirme que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe ni de la situation de famille du titulaire à l'emploi.

La structure convient qu'il n'y a pas de métiers spécifiquement féminins ou masculins. Elle constate cependant un déséquilibre entre les hommes et les femmes notamment du fait de carence de candidatures dans les métiers de la filière intervention.

L'objectif de mixité hommes/femmes passe nécessairement par une meilleure représentation des hommes dans les métiers de l'aide et du soin à domicile.

Objectif 1 :

Mieux communiquer sur les métiers du domicile et la mixité des emplois

Actions et mesures :

- s'appuyer sur une expertise en communication (via l'UNA)
- communiquer au travers du site internet, des plaquettes, des rencontres d'information,...

Objectif 2 :

Travailler sur la lisibilité et l'attractivité des offres de poste

Actions et mesures :

- veiller au choix des intitulés
- revoir les offres de postes et les affiches. Les illustrer avec images représentant la mixité
- communiquer sur la mise à disposition et l'utilisation des nouvelles technologies et d'équipements
- neutraliser les effets du temps partiel en proposant des contrats plus importants dans la mesure du possible

Objectif 3 :

Travailler avec les acteurs de l'emploi

Actions et mesures :

- mise en place d'un plan de communication externe auprès des différents acteurs pour redéfinir le public recherché afin que les offres d'emploi soient proposées plus systématiquement aux hommes.

Résultats visés :

Dans les quatre années à venir : démontrer la qualité du travail des intervenants tant masculins que féminins dans les métiers de l'aide à domicile.

Indicateurs de suivi :

- répartition par catégorie professionnelle et par sexe
- comparaison entre le taux de candidatures féminines et masculines reçues et les candidatures retenues
- nombre de rencontres avec les différents acteurs
- répartition temps de travail par sexe et par âge et évolution

ARTICLE 2 : CONDITIONS DE TRAVAIL

L'attractivité du métier afin de favoriser la mixité suppose d'étudier les conditions de travail et l'impact de l'organisation du travail sur la situation respective des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Pour ce faire, l'AADCSA part sur 3 objectifs :

Objectifs 1:

Faciliter l'accès à tous les postes de travail aux salariés des deux sexes en réduisant la pénibilité

Actions et mesures :

- renforcer l'approche ergonomique du travail sur le déploiement d'aides techniques

Objectifs 2:

Poursuivre les actions de prévention

Actions et mesures :

- tutorer et accompagner les nouveaux salariés (pour une meilleure acceptation des profils masculins par nos bénéficiaires)
- prévoir des réunions d'échanges de pratiques

Objectifs 3:

Redonner du sens au travail à temps partiel

Actions et mesures :

- travailler sur l'organisation du temps de travail et la mise en place de tournées

Résultats visés :

Pérenniser les emplois masculins dans la structure

Indicateurs de suivi:

- Nombre de recrutements en CDI par an et par sexe
- Suivi annuel des présences masculines dans l'entreprise
- Nombres de salariés tutorés par an
- Bilan de l'avancée des travaux sur l'organisation du temps de travail

ARTICLE 3 : REMUNERATION

L'AADCSA rappelle son attachement à un respect strict du principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

La structure réaffirme que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe ni de la situation de famille du titulaire à l'emploi.

Il est rappelé que le système de rémunération de l'AADCSA est basé sur l'application de grilles de classifications des emplois de telle manière qu'ils ne sont pas discriminants et qu'aucun écart ne se crée dans le temps.

Les objectifs :

L'AADCSA s'engage à neutraliser les incidences financières que peuvent avoir les congés liés à la maternité, sur l'évolution des rémunérations entre les hommes et les femmes.

Pendant ou à l'issue de la période de suspension du contrat de travail pour maternité ou d'adoption, les salariés bénéficient des mêmes augmentations générales qui pourraient être accordées dans la structure aux autres salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Actions et mesures :

Chaque année, la structure analyse la rémunération des salariés permanents afin de repérer les écarts éventuels de salaires et d'appliquer des mesures correctrices d'égalisation.

Indicateurs de suivi:

- Indicateurs de suivi de l'évolution des salaires de base (cadre/non cadre)

ARTICLE 4 - DUREE D'APPLICATION

Le présent accord est conclu pour une période de 4 ans.

Au terme de cette période, l'AADCSA établira un bilan général des actions et des progrès réalisés sans préjudice du rapport annuel qui doit être établi tous les ans.

Les parties conviennent qu'il pourra être révisé à tout moment. Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée à l'autre partie signataire, accompagnée d'une nouvelle proposition sur les points à réviser.

Conformément aux dispositions légales, à l'expiration du délai d'opposition de huit jours, le présent accord sera déposé par la direction en deux exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (dont une version support papier et une version support électronique).

Un exemplaire sera en outre déposé au greffe du Conseil de prud'hommes.

Cet accord figurera sur les panneaux d'affichage et dans le répertoire informatique « espace commun ».

ARTICLE 5 - DATE D'APPLICATION

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la signature de l'accord.

L'AADCSA,
représentée par M. Dominique BERNIER, en sa qualité de Délégué

FORCE OUVRIERE
représentée par Mme Ludivine VALLEIX, en sa qualité de Délégué

Fait à moulins en 2 exemplaires originaux,

le,