

ACCORD D'ENTREPRISE EN FAVEUR DE L'EGALITE
PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

ENTRE

L'Adapei de Haute-Saône, Association à but non lucratif constituée conformément à la loi du 1^{er} juillet 1901, dont le Siège est situé 4 rue Marie Chantal Isle de Beauchaine - 70000 VESOUL, représentée par Madame WOESSNER Marie-Dominique, agissant aux présentes en sa qualité de Présidente de ladite Association,

D'UNE PART,

ET

L'organisation syndicale CGT, représentée par Monsieur Christophe BLET son délégué syndical,

L'organisation syndicale CFDT, représentée par Monsieur Sylvain SEPREY son délégué syndical,

L'organisation syndicale FO, représentée par Monsieur Denis LEISING son délégué syndical,

L'organisation syndicale CFE-CGC, représentée par Monsieur Anthony HELLE son délégué syndical,

D'AUTRE PART,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

PREAMBULE :

Le principe d'égalité entre les hommes et les femmes a valeur constitutionnelle depuis la Constitution du 27 octobre 1946 laquelle prévoit en son préambule que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes », principe repris dans l'article 1^{er} de la Constitution du 4 octobre 1958.

L'article 23 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Convention 111 de l'Organisation internationale du travail du 25 Juin 1958 relative à la discrimination en matière d'emploi et de profession et l'article 141 du Traité de la Communauté Européenne posent également le principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Par la finalité de son action et de ses valeurs transcrite dans son projet associatif (solidarité – respect de la dignité de la personne.....) porte une responsabilité sociale particulière en termes de promotion de la diversité, de non-discrimination et

■ SECTEUR ENFANCE & ADOLESCENCE

■ SECTEUR HEBERGEMENT & VIE SOCIALE

■ SECTEUR TRAVAIL & VIE PROFESSIONNELLE

Siège social

4, rue Isle de Beauchaine - BP 60105 - 70002 VESOUL Cedex

Tél. 03 84 78 51 00
Fax 03 84 76 79 63

Mail siège@adapei70.org
Site www.adapei70.org

Association loi du 1^{er} juillet 1901, affiliée à l'Unapei reconnue
d'utilité publique - n° déclaration 0702001534 le 27 février 1962
- Préfecture de Haute-Saône - nouveau n° - W702000287

CB AW SS LD A.H.

d'égalité des chances. L'Adapei 70 adhère donc pleinement à ces principes d'égalité, d'autant plus que les instances nationales, auxquelles elle adhère, ont contribué pleinement à la construction de la loi du 11 Février 2005 pour l'égalité des droits et des chances.....des personnes handicapées.

En complément des dispositions déjà existantes dans le Code du Travail, la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a introduit, en son article 99, l'obligation pour les entreprises de plus de 50 salariés de négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le décret n°2011-822 du 7 juillet 2011 affine les modalités d'application de ce nouveau dispositif, en précisant le contenu de l'accord de l'entreprise ou, à défaut, du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les sexes ainsi que les conditions d'application de la pénalité assortie.

A noter que l'égalité professionnelle s'appuie sur deux principes : d'une part l'égalité des droits entre les hommes et les femmes, et d'autre part l'égalité des chances.

Le 1^{er} mars 2014, l'Association a conclu de manière unilatérale un plan d'action traduisant les actions à mettre en place en vue de garantir l'égalité professionnelle entre les sexes ; les organisations syndicales n'ayant pas souhaité signer l'accord qui leur était proposé, bien qu'il donnait satisfaction aux demandes qu'ils avaient exprimées et qui relevaient bien du champ de l'égalité professionnelle.

L'Association souhaite réaffirmer ses engagements et sa volonté de promouvoir ce principe fondamental d'égalité professionnelle, au même titre que les organisations syndicales signataires, et propose alors la conclusion d'un accord d'entreprise pour fixer ses engagements, dans un esprit encore possible de « valeur ajoutée ».

Article 1 – Champ d'application

Les dispositions du présent accord d'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'appliquent à tous les salariés de l'ensemble des établissements de l'Association.

Article 2 – Analyse de la situation comparée des femmes et des hommes

Le rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes au titre de l'année 2015 a été présenté à la commission égalité professionnelle du Comité d'Entreprise le 14 juin 2016 et soumis le 19 juillet 2016 au Comité d'Entreprise qui a émis un avis favorable quant au rapport qui lui a été présenté.

Le rapport a ensuite été présenté en réunion de NAO le 13/07/2016.

Suite à la demande de l'organisation syndicale CGT, l'Adapei a accepté que l'Association « Fête » puisse venir en appui dans l'analyse du rapport et dans les échanges. Les indicateurs du rapport 2015 ont été complétés et ont fait l'objet d'analyses complémentaires suite à la demande de l'Association Fête au nom des organisations syndicales. L'Association a travaillé à affiner les indicateurs du rapport,

CB

AM

LD

SS

AM

à en présenter de nouveaux, la qualité et la pertinence du travail réalisé a été reconnu par les représentants de l'Association Fête.

La négociation en faveur de l'égalité professionnelle s'appuie sur les éléments figurant dans le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes.

De l'analyse du rapport établi pour l'année 2015, il ressort les constats significatifs suivants :

- une mixité indéniable dans l'Association : 60% des emplois sont occupés par des femmes et 40% par des hommes. La branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, à laquelle appartient l'Association, est largement féminisée, et les taux ci-dessus correspondent à la moyenne du secteur.

- une mixité dans les différents niveaux de classifications professionnelles : 49% de femmes dans la catégorie professionnelle « ouvriers », 64% dans la catégorie « ETAM » et 46% parmi les cadres. L'accès aux postes de cadre est ouvert tant aux hommes qu'aux femmes ; la représentation des femmes est à quasi parité dans cette dernière catégorie.

- une forte féminisation de certains emplois : près de 95% des emplois éducatifs et paramédicaux sont occupés par des femmes.

- une situation égalitaire en matière de salaire : les rémunérations sont fixées en fonction de grilles prévues par la convention collective du 15 mars 1966 et par l'accord collectif fixant le statut de l'entreprise adaptée. Le salaire progresse presque exclusivement en suivant l'ancienneté, sans aucun lien avec le genre. Ce système de rémunération ne permet pas de différenciation, ni d'inégalité, entre les femmes et les hommes.

S'il y a des écarts, ils se justifient par la qualification des salariés, leur ancienneté dans l'Association, ainsi que par d'éventuelles reprises d'ancienneté au moment de l'embauche. Suite à la demande des organisations syndicales, une étude approfondie a été faite sur la rémunération, et confirme le point ci-dessus énoncé. Le détail de cette étude est disponible dans le rapport 2015, partie II, annexé au présent accord.

De cette analyse, conformément à l'Article R.2242-2 du Code du Travail, l'Association propose de retenir les six thèmes d'actions suivants, choix approuvé par les organisations syndicales, dont celui de la rémunération qui est devenu obligatoire depuis le décret n°2012-1408 du 18/12/2012, à savoir :

- l'embauche,
- la rémunération effective,
- la formation,
- la qualification,
- l'articulation vie privée/vie professionnelle,
- les conditions de travail pour les salariés à temps partiel.

Article 3 – Les actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

La finalité du présent accord d'entreprise est de résorber autant que faire se peut les éventuels écarts existants encore entre la situation des femmes et des hommes au sein de l'Association et de définir des actions concrètes favorables à renforcer l'égalité professionnelle.

Le programme établi associe à chaque action :

- un objectif,
- un/des pilote(s),
- une planification temporelle,
- les moyens particuliers à mettre en œuvre pour atteindre l'objectif fixé,
- un/des indicateur(s) de suivi.

Les parties signataires de cet accord réaffirment leur attachement au respect et à l'effectivité des principes de non-discrimination en raison du sexe et de la situation familiale de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, de formation et de conditions de travail.

3-1 : L'embauche

L'étude des embauches en contrat à durée indéterminée réalisée pour l'année 2015 au sein de l'Association fait apparaître :

- un taux de recrutement féminin (54%) sensiblement inférieur aux taux de présence des femmes dans l'Association (60%),
- des embauches majoritairement féminines dans un certain nombre de classifications ou groupes d'emplois, notamment dans les catégories éducatif, médical-paramédical et administratif,
- des embauches masculines globalement et proportionnellement plus concentrées sur certains métiers (ouvriers principalement).

L'Association rencontre un déséquilibre structurel dès le stade de l'embauche. Si ce déséquilibre trouve en grande partie son origine dans des causes extérieures à l'Association, telles que les orientations scolaires, les formations suivies, l'état du marché de l'emploi, les représentations socioculturelles..., le recrutement reste un important levier pour faire évoluer la structure de la population de l'Association.

C'est pourquoi, outre la réaffirmation des grands principes présidant sa politique d'embauche, l'Association s'engage à promouvoir davantage la mixité de ses recrutements en s'engageant activement dans plusieurs actions.

CB

JPW

↳

SS

AM

3-1-1 : Offre d'emploi sans distinction de sexe

Les offres d'emploi sur l'ensemble des postes à pourvoir par l'Association s'adressent aux femmes comme aux hommes, sans distinction.

A cet effet, l'Association restera vigilante à ce que les terminologies utilisées en matière d'offre d'emploi et de définition de fonction soient neutres et ne soient pas discriminantes et permettent ainsi, sans distinction, la candidature des femmes comme des hommes, en interne comme en externe.

Les intitulés d'emplois seront écrits au masculin et au féminin.

Ex : éducateur/éducatrice spécialisé(e)

Objectif	100% des offres d'emplois sont exemptes de toute discrimination.
Pilote(s)	Direction Ressources Humaines
Échéance de réalisation	Immédiate et indéterminée
Moyens particuliers à mettre en œuvre	Contrôle et vigilance par les services RH
Indicateur(s) de suivi	Analyse des offres publiées sur le site internet de l'Association

3-1-2 : Egalité de traitement des candidats

L'Association 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 ses compétences, de son expérience professionnelle et des diplômes obtenus) et les compétences requises pour les emplois proposés.

A cet effet, une action de sensibilisation et d'information au sein de l'Association, et particulièrement auprès des recruteurs internes et externes, sur la législation en matière de non discrimination dans les processus de recrutement et sur les bonnes pratiques à adopter, sera mise en place.

Chaque année, un tableau permettant de suivre le taux de féminisation ou masculinisation des candidatures en réponse à des offres d'emploi sur des contrats à durée indéterminée, sera mis en place.

Objectif	Rédiger et diffuser une note des bonnes pratiques en matière de recrutement à tous recruteurs internes et externes. Mise en place d'un tableau du suivi des candidatures
Pilote(s)	Direction Ressources Humaines
Échéance de réalisation	2017
Moyens particuliers à mettre en œuvre	Tableau Excel
Indicateur(s) de suivi	Existence d'un document

3-1-3 : Mixité des emplois

En préalable, il est à noter que le manque de mixité peut être indirectement dû à un déficit d'attractivité lié aux conditions d'emploi, aux conditions de travail (horaires atypiques, travail de nuit, gestion des publics.....).

Malgré ces facteurs, afin d'une part de favoriser la mixité dans les emplois, et notamment dans les emplois traditionnellement masculins ou féminins et d'autre part de diminuer les stéréotypes attachés à certains métiers, l'Association s'engage à :

- lors des recrutements internes ou externes se rapprocher d'une répartition homme/femme reflétant le plus possible, à compétence, expérience et profil équivalents, la répartition hommes/femme relevée dans les candidatures reçues ou dans les cursus de formation préparant aux diplômes requis,
- réaliser une action de communication interne sur l'égal accès des hommes et des femmes à tous les métiers, permettre à chaque salarié une fois par an de découvrir un autre métier avec l'Opération « Vis Mon Job »
- utiliser les partenariats et liens développés avec les collèges, lycées, écoles et universités, et Pôle Emploi
- communiquer auprès des partenaires de recrutement, en diffusant notamment le rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes ou le bilan social et en leur faisant part des objectifs définis dans cet accord.
- développer des actions d'information auprès des élèves et étudiants, notamment au cours des forums-écoles afin d'attirer tous les publics en rappelant que les métiers de notre secteur sont ouverts à tous et à toutes,
- organiser des journées portes ouvertes

Objectif	Favoriser la mixité dans les emplois et contribuer à diminuer les stéréotypes attachés à certains métiers
Pilote(s)	Direction Ressources Humaines, avec le support du chargé de communication
Échéance de réalisation	Annuelle
Moyens particuliers à mettre en œuvre	Participation à au moins un salon ou forum par an, Réalisation d'une action de communication interne par an. Organisation de journées portes ouvertes
Indicateur(s) de suivi	Nombre d'interventions, via un tableau de suivi, Nombre de journées portes ouvertes Nombre de personnes ayant participé à l'opération « Vis mon Job » Tableau d'analyse des personnes ayant postulé sur une offre d'emploi en CDI

3-2 : La rémunération effective

Les rémunérations des salariés de l'Association sont fixées selon des grilles et progressent selon l'ancienneté acquise, sans aucun lien avec le genre, ni avec la durée du travail (temps complet et temps partiel).

Des rémunérations encadrées par les grilles de la convention collective du 15 mars 1966 et de l'accord collectif fixant le statut de l'entreprise adaptée, permettent à l'Association de se prémunir de toute inégalité salariale.

Remarque : une attention particulière sera donc apportée à l'interprétation des données, qui tiennent compte des anciennetés des salariés.

L'analyse des rémunérations permet de constater qu'il existe un faible écart global de +3.84% entre les rémunérations moyennes mensuelles des hommes et des femmes.

En cohérence avec la demande des organisations syndicales et voulant approfondir l'étude des rémunérations des hommes et des femmes, la Direction des Ressources Humaines a établi un complément d'analyse basé sur le positionnement des salariés selon les différents niveaux de grille de rémunération.

En effet, les éventuels écarts de rémunérations hommes/femmes au sein d'une même catégorie socio-professionnelle peuvent s'expliquer selon plusieurs facteurs : l'ancienneté, les reprises d'ancienneté éventuellement réalisées lors de l'embauche mais également selon le niveau de classification conventionnelle des salariés de cette catégorie.

Pour chaque catégorie, il a été procédé donc à l'identification de l'ensemble des coefficients de base des différents métiers constituant la CSP, permettant ainsi de distinguer les différents niveaux de rémunération impliqués par l'emploi occupé par la personne.

Il a été ensuite étudié le nombre et le pourcentage de salariés occupant un métier rattaché à chaque coefficient de départ, par sexe ; et ceci pour chacune des 7 CSP.

Il est observé à l'analyse de cette étude que les éventuels écarts de rémunération sont bien corrélés à l'ancienneté et à la qualification conventionnelle des salariés. Le détail est disponible dans le rapport annexé au présent accord.

L'Association perpétue son engagement d'assurer une égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même emploi, niveau de responsabilité, de compétences, de formation et d'ancienneté.

Concernant l'ancienneté, suite à la demande des organisations syndicales, l'Association s'engage, en matière de congé parental à temps complet, sous réserve de l'autorisation expresse et conjointe des autorités de tarification, à examiner la possibilité d'une reprise intégrale de la durée du congé pour le calcul de l'ancienneté. Une étude de coût sera réalisée au cours du premier trimestre 2017.

CB

DAW

LD

A.H.

3-2-1 : Application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles

L'Association réaffirme son engagement de garantir l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en matière de rémunération, et notamment en garantissant un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes pour un même emploi, un même niveau de responsabilités, de compétences et d'ancienneté.

Objectif	Garantir cet engagement à 100%
Pilote(s)	Direction Ressources Humaines
Échéance de réalisation	Immédiate et indéterminée
Moyens particuliers à mettre en œuvre	Rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes
Indicateur(s) de suivi	Nombre de contrats de travail et de fiches de paye qui sont conformes à cet engagement Ecart global de rémunération H/F Analyse des reprises d'ancienneté

3-3 : La formation et la qualification

Tout comme le recrutement, la formation participe à l'objectif d'égalité de traitement dans le déroulement de carrière.

Pour ce faire, les parties rappellent leur attachement à favoriser l'égalité d'accès à la formation pour l'ensemble des salariés.

La formation est un investissement fort, un vecteur essentiel de l'évolution professionnelle et du développement des compétences et qualifications.

L'accès égalitaire des femmes et des hommes à la formation est un élément déterminant pour assurer aux femmes et aux hommes une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution de leurs compétences et qualifications.

Compte-tenu de l'interdépendance des deux thématiques que sont la formation et la qualification, l'Association a décidé de les aborder sous un même chapitre.

3-3-1 : Accès identique des salariés à la formation professionnelle

L'Association s'engage à assurer un accès identique à la formation professionnelle aux femmes et aux hommes, en s'engageant notamment à :

- être attentif à ce que les moyens apportés, tant pour le développement professionnel de chacun, que pour l'adaptation aux évolutions de l'Association, soient équilibrés et indépendants du sexe,
- assurer l'égalité d'accès en étudiant de façon identique les projets/demandes des salariés,
- assurer l'accès à la formation pour les femmes et pour les hommes à temps plein ou à temps partiel afin de développer les compétences de manière équivalente.

Objectif	Intégrer la notion d'égalité professionnelle hommes/femmes dans la note d'orientation relative à l'élaboration du plan de formation
Pilote(s)	Direction Générale
Échéance de réalisation	Annuelle
Moyens particuliers à mettre en œuvre	/
Indicateur(s) de suivi	Présence de la notion d'égalité professionnelle hommes/femmes dans la note d'orientation relative à l'élaboration du plan de formation Bilan formation avec les indicateurs

3-3-2 : Favoriser la participation de tous les salariés au plan de formation

Afin de favoriser la participation de tous les salariés aux actions de formations, l'Association sera attentive, dans l'élaboration du plan de formation :

- à réduire les contraintes de déplacement liées aux actions de formation, en privilégiant les actions locales ou départementales, tout en garantissant la qualité des formations suivies,
- à ce que la formation soit dispensée, dans la mesure du possible, pendant les horaires habituels de travail,
- à étudier la possibilité, sous 3 ans, de développement de la formation à distance sur des postes dédiés au e-learning,
- pour les formations intra, à informer les salariés par écrit au moins 21 jours avant le début des formations des dates de session afin que les personnes puissent organiser leur vie personnelle.

Les indicateurs de suivi sont et seront disponibles dans le bilan formation ainsi que dans le rapport de la situation comparée entre les femmes et les hommes.

3-3-3 : Qualification

L'Association s'engage, dans le cadre de la GEPP, à assurer un accès égal aux qualifications, cadres ou non cadres, aux hommes et aux femmes.

Il est fait par ailleurs le constat d'une très faible sollicitation des dispositifs de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences et du compte personnel de formation de la part des salariés.

En effet, en 2015, 1 salarié a bénéficié d'une VAE et 1 salarié également a bénéficié d'un CIF.

Au regard de ce constat, l'Association décide de favoriser l'accès à l'ensemble des salariés aux orientations GEPP et aux sources d'information sur les trois dispositifs énoncés ci-dessus ; mesures accessibles aussi bien aux hommes qu'aux femmes et leur permettant d'accéder à des qualifications/certifications homologuées.

Objectif	L'ensemble des salariés a accès aux sources d'information relatives à cet accord et à ces mesures
Pilote(s)	Chargé de communication, avec le support de la Direction Ressources Humaines
Échéance de réalisation	Annuelle
Moyens particuliers à mettre en œuvre	/
Indicateur(s) de suivi	Permanence et actualisation de l'information sur le site internet et au sein des établissements, livret d'accueil, affiche

3.4 – Articulation entre vie privée et vie professionnelle

L'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale n'a pas la même signification d'une personne à l'autre et son acception varie au cours des différentes étapes de la vie.

Les salariés de l'Adapei bénéficient déjà d'un certain nombre d'aménagements quand les nécessités de service le permettent (aménagement d'horaires, absence pour enfant malade.....)

L'Adapei 70 cherchera, chaque fois que cela se révèlera possible, les moyens de concilier ces deux phases de la vie. En effet, sans cette capacité de concilier, le risque est de générer un malaise tant dans la sphère privée que dans la sphère professionnelle. Un bon équilibre en vie professionnelle et personnelle diminue le stress, augmente l'efficacité au travail et permet un meilleur épanouissement personnel.

3-4-1 Concernant la planification des réunions, l'Association veillera à prendre en compte les contraintes de l'exercice de la responsabilité familiale.

Sauf circonstances exceptionnelles ou cas d'urgence, les réunions seront planifiées au moins cinq jours à l'avance pendant les temps de travail, des salariés. En aucun cas ces réunions ne pourront débuter avant 8 heures 30 et ne pourront se terminer après 18 heures, afin notamment de permettre un meilleur accès aux réunions collectives d'un plus grand nombre de salariés.

Dans l'hypothèse où pour nécessité de service, les réunions devraient avoir lieu en dehors des horaires habituels du ou de la salarié(e), les responsables hiérarchiques devront, sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours, procéder à une modification de l'horaire individuel, et respecter la durée du repos quotidien.

L'Adapei engagera une réflexion dès l'année 2017 pour favoriser l'utilisation de modes de réunion, évitant autant que possible les déplacements, tels que la téléconférence ou la visioconférence.

Objectif	L'intégralité des réunions sont planifiées au moins 5 jours à l'avance, ont lieu pendant le temps de travail, et entre 8h30 et 18h00.
Pilote(s)	Directions de service, d'établissement, etc
Échéance de réalisation	Perpétuelle
Moyens particuliers à mettre en œuvre	Matériel informatique
Indicateur(s) de suivi	Nombre de réunions organisées hors de ce cadre précis

3-4-2 L'Adapei 70 réaffirme son engagement à ce que les périodes liées à la maternité, la paternité, l'adoption ou au congé parental ne soient pas un frein à l'évolution du parcours professionnel, ou aient une répercussion négative dans l'évolution de carrière. Des entretiens seront organisés dès le retour des salariés dans le respect des dispositions réglementaires. Une note sera établie en ce sens par la Direction des Ressources Humaines à destination des cadres de direction.

Objectif	Chaque salarié bénéficie d'un entretien de retour après une absence pour congé maternité, paternité, congé d'adoption ou congé parental
Pilote(s)	DRH et Directions d'établissements
Échéance de réalisation	Perpétuelle
Moyens particuliers à mettre en œuvre	/
Indicateur(s) de suivi	Nombre d'entretiens de retour par rapport au nombre de congés pris (congés visés ci-dessus)

3-4-3 : Il est rappelé que les salariés peuvent demander le jour de la rentrée scolaire des horaires aménagés, et peuvent, dans la mesure où l'organisation du service ou de l'établissement le permet, décaler leur prise de poste de façon à accompagner leur enfant le jour de la rentrée des classes. Le salarié aura l'obligation d'informer son supérieur hiérarchique au moins quinze jours à l'avance.

Objectif	100% des demandes d'horaires aménagés pour le jour de la rentrée scolaire sont satisfaites, dans le respect des besoins de service.
Pilote(s)	DRH et Directions d'établissements
Échéance de réalisation	Perpétuelle
Moyens particuliers à mettre en œuvre	/
Indicateur(s) de suivi	Nombre de demandes satisfaites par rapport au nombre de demandes émises par les salariés

CB Omei SS LD A.H.

3-4-4 : Donner accès aux sources d'information sur le congé parental

L'Association fait le constat que les congés parentaux, totaux ou partiels, sont pris presque exclusivement par des femmes : à hauteur de 93% en 2015.

Selon une étude nationale réalisée par la CAF, 97% des bénéficiaires actuels sont des femmes. Il s'agit d'un enjeu national.

Afin de réaliser une démarche proactive sur ce sujet, l'Association s'engage à donner accès à l'ensemble des salariés aux sources d'information sur le congé parental, une mesure accessible aussi bien aux hommes qu'aux femmes.

Objectif	L'ensemble des salariés a accès aux sources d'information relatives au congé parental
Pilote(s)	Chargé de communication, avec le support de la Direction Ressources Humaines
Échéance de réalisation	Annuelle
Moyens particuliers à mettre en œuvre	Mise en place d'un groupe de travail
Indicateur(s) de suivi	Permanence et actualisation de l'information sur le site internet et au sein des établissements, affiche, Newsletter

L'Association sollicitera les instances représentatives du personnel pour qu'ils relayent cette information sur leur site internet.

3.5 – Les conditions de travail

3-5-1 : salariés à temps partiel

Dans l'accord du 27 novembre 2015 signé entre l'UDES et les organisations syndicales, il est constaté que le recours au temps partiel est plus important et plus fréquent que dans le reste de l'économie.

Conformément à l'accord de branche du 22 novembre 2013 relatif au temps partiel, l'Association a questionné l'ensemble des salariés à temps partiel pour déterminer d'une part s'il s'agissait de temps partiel choisi ou subi, et d'autre part pour connaître le nombre de salariés souhaitant une augmentation de leur temps de travail.

L'analyse des questionnaires retournés a été faite conjointement avec les organisations syndicales.

Un bilan organisé en août 2016 a permis de constater que 18.64% des souhaits d'augmentation des temps de travail ont été satisfaits

L'Adapei 70 renouvelle son engagement de proposer en priorité aux salariés ayant un horaire inférieur aux durées de travail minimales prévues par les dispositions législatives et réglementaires, tous les emplois correspondant à leur catégorie professionnelle ou les emplois équivalents ou les temps de travail rendus disponibles.

CB

pm

LD

SS

A.M.

L'Adapei 70 s'engage chaque année à remettre un bilan des temps partiel employés au sein de l'Association avec une analyse des résultats en termes de satisfaction des souhaits exprimés.

L'Association s'engage également à accompagner et à faciliter la satisfaction des demandes de réduction du temps de travail tant des salariés à temps complet que des salariés à temps partiel, demandes exprimées par des salariés qui souhaitent assumer leur responsabilité familiale grâce à un aménagement de leur temps de travail effectif.

Elle veillera également à ce que les aménagements d'horaires, dans la limite de la compatibilité de l'organisation des services en lien avec l'accompagnement des personnes handicapées, ne soient pas un frein à l'évolution des carrières.

Objectif	Répondre aux demandes des salariés d'augmentation ou de réduction de leur temps de travail
Pilote(s)	Service RH
Échéance de réalisation	Annuelle
Moyens particuliers à mettre en œuvre	Enquête annuelle auprès des salariés et suivi des demandes Bilan annuel
Indicateur(s) de suivi	Nombre de demandes de réduction du temps de travail ayant donné lieu à un avenant Nombre de demande d'augmentation du temps de travail ayant donné lieu à un avenant à durée indéterminée ou déterminée

Article 4 – Autres engagements

Dans le cadre des crédits d'impôts qui pourraient être accordés au secteur associatif aux termes de la loi de finances 2017, et après accord des autorités de tarification, l'Association s'engage à mobiliser une partie de ces crédits pour satisfaire de nouvelles demandes ayant un impact financier aujourd'hui non pris en charge par les partenaires institutionnels.

Article 5 – Les modalités de suivi de la mise en œuvre des mesures

La mise en œuvre des mesures retenues sera examinée chaque année dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire ainsi qu'au sein de la commission égalité professionnelle du comité d'entreprise.

Article 6 - Notification, agrément et dépôt

Conformément à l'article L.2231-5 du Code du Travail, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'Association.

Il sera déposé après expiration du délai d'opposition en vigueur, à savoir huit jours à compter de la date de notification du texte.

Un exemplaire papier et un exemplaire en version numérique du présent accord seront déposés à l'Unité Territoriale de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) et un exemplaire papier sera remis au greffe du Conseil des Prud'hommes de Vesoul.

Le présent accord sera ensuite soumis à agrément ministériel, conformément aux dispositions de l'article L.314-6 du Code de l'action sociale et des familles.

Article 7 – Entrée en vigueur et durée

Le présent accord s'appliquera, sous réserve de l'obtention de son agrément ministériel, à compter de la date de parution au journal officiel (JO), et sous réserve concernant la reprise d'ancienneté des congés parentaux à temps complet des autorisations mentionnées au dernier paragraphe de l'article 3.2.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et cessera par conséquent, de plein droit, de s'appliquer après cette échéance.

Les parties conviennent qu'elles se rencontreront dans les six mois précédant la fin de cette période pour juger de l'opportunité et des éventuelles mesures à prendre dans le cadre d'un nouvel accord.

Au terme de cet accord, et faute de renouvellement exprès, celui-ci prendra fin de plein droit, sans pouvoir continuer à produire effet comme une convention à durée indéterminée.

Article 8 - Révision

Le présent accord pourra, au cours de la période pour laquelle il est conclu, être révisé au gré des parties.

Il sera révisé sur accord des parties signataires.

L'avenant de révision signé par les organisations signataires de l'accord initial se substituera alors de plein droit aux dispositions qu'il modifiera.

Article 9 - Publicité et Communication

Le présent accord sera publié sur le site internet de l'Association et figurera au tableau d'affichage de chaque établissement.

Dans le trimestre suivant sa signature, un article sera consacré sur la revue interne « Le saviez Vous ».

Fait à Vesoul, le 30/01/2017, en 8 (huit) exemplaires originaux

Pour l'Association,

La Présidente

Mme WOESSNER Marie-Dominique

Pour la CFDT,
Le Délégué Syndical

Mr Sylvain SEPREY

Pour la CFE-CGC,
Le Délégué Syndical

Mr Anthony HELLE

Pour la CGT,
Le Délégué Syndical

Mr Christophe BLET

Pour la FO,
Le Délégué Syndical

Mr Denis LEISING

