

## ACCORD D'ENTREPRISE NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2011 Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

ENTRE

L'Association « **Adultes et Enfants Inadaptés Mentaux** » de Meurthe-et-Moselle (A.E.I.M.-Adapei 54) représentée par M. Jacques JEANJEAN, Président

ET

D'UNE PART

les Sections Syndicales d'Entreprise représentatives, représentées par leur Délégué(e) :

- |                      |                     |
|----------------------|---------------------|
| - Pour la C.F.D.T. : | Monsieur MATHIS     |
| - Pour la C.G.C. :   | Monsieur BENSAI     |
| - Pour la C.G.T. :   | Monsieur BAUER      |
| - Pour F.O. :        | Monsieur BERNARDINI |

D'AUTRE PART

### Préambule

Dans le cadre de la Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 et du Décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011, l'A.E.I.M. et les partenaires sociaux ont inscrit le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans le cadre de cette négociation, il a été convenu de mener un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise.

D'un commun accord, il a été fait appel aux services de l'ARACT Lorraine pour établir ce diagnostic et de mettre en place un Comité de Pilotage paritaire (composé d'un représentant par organisation syndicale, d'un représentant du Comité d'Entreprise et de 3 représentants de l'entreprise).

Ce diagnostic s'est déroulé du 18 juillet 2011 au 16 décembre 2011, sur la base tant d'analyses quantitatives (données chiffrées 2010) que d'entretiens avec des salariés (échantillon choisi de 5 établissements).

A l'aune de ce diagnostic, les parties signataires constatent que :

- La part des femmes au sein de l'A.E.I.M. représente 69 % de l'effectif total. A titre de comparaison, le secteur social et médico-social compte également 70 % de femmes. (Monographie CHORUM).
- 85 % des salariés à temps partiel sont des femmes (à titre de comparaison, au niveau national, 80,2 % des salariés à temps partiel sont des femmes – tous secteurs confondus – Etude INSEE 2010).

.../...

A.E.I.M.

C.F.D.T.

C.G.C.

C.G.T.

F.O

### Adultes et Enfants Inadaptés Mentaux

Siège social - 6, allée de Saint-Cloud - CS 90154 - 54602 Villers-lès-Nancy cedex  
Tél. 03 83 44 30 65 - Fax 03 83 44 30 54 - Site internet <http://www.aeim54.fr>  
Association loi 1901 reconnue d'utilité publique, agréée jeunesse et éducation populaire

- ➔ Les femmes sont majoritairement représentées dans les métiers :
  - administratifs (91,9 %)
  - paramédicaux (86 %)
  - des services généraux (79 %)
- ➔ Il existe une parité au niveau des postes de cadres (50 % des cadres sont des femmes) mais il s'avère également que les hommes sont plus présents sur les postes de Cadre Hiérarchique et de Direction.

Des interrogations ont donc émergées de ces constats ainsi que des débats lors des réunions tant du Comité de Pilotage que des réunions de négociations, telles que :

- Comment améliorer la part des hommes dans les métiers dans lesquels ils sont le moins bien représentés, et inversement concernant les femmes ?
- Comment favoriser la mixité des équipes ?
- Quel parcours professionnel est-il offert aux salariés des deux genres ?
- Qu'en est-il du travail de nuit ?
- Que faire concernant la situation des salariés à temps partiel ?

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

- Le recrutement
- La promotion professionnelle
- Les conditions de travail

Les signataires souhaitent, en 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 – CHAMP D'APPLICATION**

Les dispositions du présent accord ont vocation à bénéficier à tous les salariés de l'entreprise quels que soient leur catégorie professionnelle et leur statut.

Il revient aux Directions de les mettre en œuvre. Cette mise en œuvre fera l'objet d'une promotion de l'accord auprès de l'ensemble des personnels.

## **Article 2 – AXE RECRUTEMENT**

### **Article 2.1 – Constats**

D'une manière générale, la part des femmes dans les filières paramédicales et sociales (hors université) s'élève en moyenne à plus de 80 % (Etude INSEE 2000-2010). La part des hommes est structurellement faible dans ces filières.

Si le recrutement reflète le constat effectué dans les écoles, cela ne permettra pas d'augmenter la part des hommes dans les embauches. Il est toutefois à noter que la proportion des hommes recrutés sur l'année 2010 représente 36 % des embauches.



A.E.I.M.

C.F.D.T.



C.G.C.



C.G.T.

F.O

.../...

Par ailleurs, la part des femmes est moins significative dans le secteur Travail Protégé (47 % des salariés de ce secteur sont des femmes), et dans les métiers techniques (32 % des salariés des métiers Educatif Technique sont des femmes, et 17 % des salariés des métiers Technique sont des femmes).

## **Article 2.2 – Politique de mixité**

Constatant que la mixité des équipes est source de richesse, notamment dans l'accompagnement des personnes handicapées mentales, 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 :

- s'engager à promouvoir les 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 promouvoir les candidatures des femmes dans les fonctions dans lesquelles elles sont les moins bien représentées (secteur Travail Protégé, Métiers Educatif Technique et Technique)

Ainsi, les annonces et les définitions de poste doivent être non discriminantes à l'égard du sexe.

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.

Les indicateurs de suivi dans le cadre de cet axe seront les suivants :

- Pour chaque publication de poste
  - Nombre de candidatures hommes reçues/Nombre de candidatures femmes reçues
  - Nombre de candidats hommes reçus/Nombre de candidates femmes reçues
  - Genre de la personne recrutée

## **Article 3 – AXE PROMOTION PROFESSIONNELLE**

### **Article 3.1 – Constats**

Différents constats sont effectués concernant plusieurs filières :

- Cadre : il existe une parité au niveau des postes de cadres (50 % des cadres sont des femmes) mais il s'avère également que les hommes sont plus présents sur les postes de Cadre Hiérarchique et de Direction ;
- Services Généraux : 79 % des personnels des services généraux sont des femmes, mais leur positionnement se situe sur les métiers relevant des plus bas niveaux de qualification (agents de service intérieur) ;
- Administratifs : 91,9 % des salariés relevant de cette qualification sont des femmes mais, par rapport à la structuration des emplois, les hommes sont plus présents dans les plus hauts niveaux de qualification (Technicien Supérieur).

  
A.E.I.M.

C.F.D.T.



C.G.C.



C.G.T.

F.O

.../...

### **Article 3.2 – 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 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, souhaits qui seraient repérés lors des entretiens individuels et professionnels.

Les indicateurs de suivi dans le cadre de cet axe seront les suivants :

- Suivi annuel de la répartition par catégorie professionnelle des femmes et des hommes sur les 3 Filières repérées :
  - Cadres
  - Services Généraux
  - Administratifs

### **Article 4 – AXE CONDITIONS DE TRAVAIL**

#### **Article 4.1 – Constats**

Sur le plan des conditions de travail, deux constats sont retenus au niveau de l'entreprise :

- Temps partiel : 85 % des salariés à temps partiel sont des femmes (à titre de comparaison, au niveau national, 80,2 % des salariés à temps partiel sont des femmes – tous secteurs confondus – Etude INSEE 2010) ;
- Travail de nuit :
  - 94 % des surveillants de nuits qualifiés sont des femmes ;
  - Au 31.12.2011, sur 63 travailleurs de nuit, 56 sont des femmes.

Il existe donc une représentativité majoritaire des femmes en matière de travail de nuit, avec un ratio supérieur au taux moyen global de l'entreprise.

#### **Article 4.2 – Axes de travail**

Dans le cadre de cet axe, les engagements pris reposent sur :

- la réalisation d'une étude qualitative auprès des salariés à temps partiel sur l'année 2012 afin d'établir un état des lieux (temps partiel choisi/subi ; souhaits d'évolution professionnelle ; souhaits d'augmentation du temps de travail ...) ;
- la réalisation d'une étude qualitative sur les travailleurs de nuit (qualification ; tâches réellement effectuées ; durée du travail ; souhaits d'évolution professionnelle ...) ;
- l'engagement de favoriser dans la mesure du possible et en fonction des compétences et des disponibilités de postes, l'accès aux demandes qui seraient faites par les salariés (ex. : augmentation de temps de travail, passage sur un poste de jour ...), cet accès pouvant nécessiter un recours à la formation dans certaines situations.

Les indicateurs de suivi dans le cadre de cet axe seront les suivants :

- Quant à l'étude sur les temps partiels :
  - nombre de questionnaires diffusés auprès des salariés à temps partiel/taux de retour
- Quant à l'étude sur le travail de nuit :
  - nombre de questionnaires diffusés auprès des travailleurs de nuit/taux de retour
- Quant aux demandes qui seraient faites : nombre de demandes/nombre de salariés ayant obtenu satisfaction.

  
A.E.I.M.

C.F.D.T.

C.G.C.

C.G.T.

F.O

.../...





La méthodologie retenue fera l'objet d'une présentation auprès des organisations syndicales.

Une synthèse de ces études devra permettre l'établissement de plans d'actions spécifiques, notamment en matière de formation.

## **Article 5 – COMMUNICATION SUR LES MODALITES DE L'ACCORD**

### **Article 5.1 – Sensibilisation et information sur l'accord**

L'évolution durable en matière d'égalité professionnelle implique une connaissance des engagements pris au niveau de l'entreprise.

La mise en œuvre du présent accord nécessitera une sensibilisation et une implication continue et volontariste de tous.

Une première information-sensibilisation sera réalisée sur le contenu de l'accord, tant au niveau des cadres de direction que des salariés.

Une information annuelle sera effectuée tant au niveau des cadres de direction que des salariés sur :

- le suivi de la mise en œuvre de l'accord
- un diagnostic quantitatif annuel
- les éventuelles évolutions juridiques

### **Article 5.2 – Suivi annuel des indicateurs**

Une présentation annuelle des indicateurs sera effectuée au Comité d'Entreprise.

## **Article 6 – ENTREE EN VIGUEUR**

Le présent accord annule et remplace l'accord relatif à l'égalité professionnelle conclu dans le cadre de la négociation annuelle 2006.

Il est conclu pour une durée de trois ans.

Il entrera en vigueur à compter de l'accomplissement de toutes les formalités légales de publicité.

Fait à Villers-lès-Nancy, le 8 mars 2012  
En 6 exemplaires

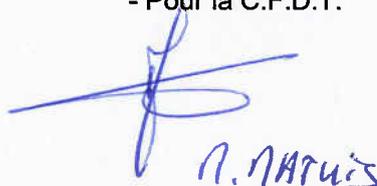
LE PRESIDENT DE L'A.E.I.M.  
M. Jacques JEANJEAN



LES DELEGUES D'ENTREPRISE A.E.I.M.

- Pour la C.F.D.T.

- Pour la C.G.T.



A. MARUIS

- Pour la C.G.C.

- Pour F.O.

