



ACCORD COLLECTIF DE TRAVAIL RELATIF A L'EGALITE HOMMES/FEMMES

26 Janvier 2016

www.ifac.asso.fr

Institut de formation, d'animation et de conseil - Association à but non-lucratif à vocation éducative, sociale et territoriale.

Préambule

Le présent accord est applicable à l'ensemble des établissements de l'Unité Economique et Sociale (UES) Ifac. Il succède à l'accord initial signé le 19 janvier 2012. Il est négocié pour une nouvelle période de 3 ans, renouvelable. Il est affiché sur les panneaux prévus à cet effet dans chacun des établissements et distribué à chaque nouveau collaborateur à travers le livret d'accueil.

Il répond à l'obligation légale des entreprises de plus de 50 salariés d'effectuer **trois** actions :

- réaliser un diagnostic mettant en lumière les écarts entre la situation des hommes et des femmes ;
- établir un plan d'action à partir de ce diagnostic ;
- négocier un accord relatif à l'égalité professionnelle.

L'Ifac s'engage à présenter à ses Instances Représentatives du Personnel, et notamment à son Comité Central d'Entreprise, les données leur permettant de suivre l'évolution des objectifs fixés ci-après. Cette présentation des données N-1 sera réalisée durant le 1^{er} trimestre de l'année N. Cela permettra d'effectuer des ajustements permanents pour se rapprocher le plus possible des objectifs fixés ci-après.

Désignation de la commission de l'égalité H/F

Durant cette nouvelle période de trois ans, une commission sera en charge de suivre l'accord et son application au sein de l'UES Ifac. Elle constituera un acteur privilégié de la mise en œuvre et du suivi de l'accord. Elle pourra pour cela se réunir plusieurs fois dans l'année pour réaliser des points d'avancement et éventuellement prendre des mesures correctives.

Elle est composée :

- du Directeur des Ressources Humaines, représentant de l'employeur,
- d'un collaborateur de la Direction des Ressources Humaines,
- du Délégué Syndical de l'UES,
- de deux à trois membres du Comité Central d'Entreprise (d'établissements différents).

Les membres du CCE qui composeront la commission de l'égalité H/F seront désignés par vote à la majorité durant la prochaine réunion du Comité Central d'Entreprise. Le résultat sera retranscrit sur le Procès Verbal.

Situation comparée des hommes et des femmes au sein de l'Ifac

Le rapport de situation comparée au 31 décembre 2015 laisse apparaître qu'une large majorité des postes de l'Ifac est toujours occupée par les femmes. Cependant, nous constatons que les postes d'encadrement sont légèrement plus occupés par des hommes.

Sans chercher à remettre profondément en cause cette féminisation globale du personnel, principalement liée au secteur de l'animation et de la petite enfance (deux des principaux axes d'intervention de l'Ifac) et la masculinisation des postes de cadres, le présent accord vise le respect d'une stricte égalité des chances entre hommes et femmes sur tous les aspects de la vie professionnelle.

1. Recrutement

Objectifs de recrutement des hommes et des femmes

Partant du constat précédent, l'Ifac et ses partenaires sociaux se fixent comme objectifs :

- de tendre vers une réduction de l'écart entre hommes et femmes au sein du personnel non-cadre en privilégiant, à compétences égales, l'embauche de salariés hommes ;
- de tendre vers une parité hommes/femmes au sein du personnel cadre en privilégiant, à compétences égales, l'embauche de salariés femmes.

www.ifac.asso.fr

Moyens mis en œuvre

Pour répondre à ce double objectif, l'Ifac s'engage par le présent accord à :

- inscrire annuellement une formation au recrutement à l'offre de formation du Campus Ifac ;
- veiller à ce que le vocabulaire employé dans les offres d'emploi respecte la mixité homme/femme ;
- proposer sans distinction aux hommes et aux femmes les postes à responsabilité ;
- n'écartier aucune candidature en raison du sexe du candidat.

La Direction des Ressources Humaines sera garante du respect de ces actions dès lors qu'une offre sera publiée sur l'un des canaux de recrutement utilisés par l'Ifac (Pole Emploi, Monster, APEC, site emploi Ifac, Cap Emploi, Indeed).

Suivi des données (indicateurs)

Au niveau du recrutement, les données qui nous permettront de suivre l'évolution hommes/femmes seront :

- le nombre d'embauches hommes/femmes (CDI/CDD de plus de 6 mois) sur l'année N-1 ;
- la répartition par catégories socio-professionnelles (employés, techniciens, cadres).

2. Formation

Objectifs de formation des hommes et des femmes

Dans le cadre de l'accès à la formation, l'Ifac s'engage pour l'année N à s'approcher au maximum de la répartition hommes/femmes de ses effectifs N-1. La répartition hommes/femmes des départs en formation doit être en accord avec la répartition hommes/femmes des salariés.

Moyens mis en œuvre

Pour veiller à cette parité dans l'accès à la formation, la Direction des Ressources Humaines portera une attention particulière à la remontée des besoins de formation* effectuée par les responsables d'établissement suite aux Entretiens Annuels d'Evaluation et aux Entretiens Professionnels.

La parité hommes/femmes pourra alors constituer un critère supplémentaire dans les arbitrages effectués par la Direction Générale en fin d'année pour prioriser les besoins de formation.

Suivi des données (indicateurs)

Au niveau de la formation, les données qui nous permettront de suivre l'évolution hommes/femmes seront :

- effectif hommes/femmes vs accès à la formation hommes/femmes (nombre de stagiaires)
- effectif hommes/femmes vs accès à la formation hommes/femmes (cout pédagogique des formations)
- effectif hommes/femmes vs accès à la formation hommes/femmes (nombre d'heures de formation)

Une répartition cadres/non-cadres sera également intégrée.

3. Rémunération

Objectifs de rémunération des hommes et des femmes

L'Ifac s'engage à ce que la rémunération et la classification de chaque nouveau collaborateur soit identique pour les hommes et les femmes. La rémunération doit être déterminée en fonction du niveau de qualification et des responsabilités confiées.

L'objectif sur les trois ans sera de se rapprocher au maximum d'une égalité parfaite entre les rémunérations des hommes et des femmes, notamment en cherchant à réduire l'écart au niveau des points complémentaires attribués.

* Plan de formation, Campus Ifac, CIF, CPF, périodes et contrats de professionnalisation

Moyens mis en œuvre

La Direction des Ressources Humaines s'assurera de cette égalité par des contrôles réguliers.

Lors des réunions d'harmonisation, les responsables d'établissement et d'unités territoriales recevront une communication leur rappelant le principe d'égalité de rémunérations entre hommes et femmes à niveau de qualification et de compétences égal.

Suivi des données (indicateurs)

Au niveau de la rémunération, les données qui nous permettront de suivre l'évolution hommes/femmes seront :

- Comparaison de la moyenne des points complémentaires hommes vs femmes (tous collaborateurs Ifac CDI et CDD de plus de 6 mois) + répartition employés, techniciens, cadres)

4. Conciliation vie privée / vie professionnelle

Objectifs de conciliation vie privée / vie professionnelle des hommes et des femmes

L'Ifac réaffirme sa volonté de permettre à chaque salarié de s'épanouir professionnellement, notamment en conciliant sa vie privée et sa vie professionnelle.

Le temps partiel

Les salariés qui souhaitent réduire leur temps de travail ont la possibilité de demander un passage à temps partiel. L'Ifac étudiera les demandes avec la plus grande attention et impartialité.

Si toutefois cette demande est refusée, le salarié peut former un recours auprès de la commission de l'égalité H/F qui sera alors chargée de réexaminer la demande et de vérifier l'objectivité du refus.

L'Ifac portera une même attention aux demandes d'aménagement du temps de travail des femmes et des hommes.

Le congé maternité et le congé parental

L'Ifac permet à chaque salariée de bénéficier d'une réduction d'une heure par jour à partir du 5^{ème} mois de grossesse. Les modalités pratiques de mise en œuvre de cette réduction horaire sont à définir d'un commun accord entre l'Ifac et la salariée.

Moyens mis en œuvre

La Direction des Ressources Humaines effectuera des communications régulières auprès des salariés sur ces différentes possibilités et principalement lors de l'embauche des collaborateurs. Les salariés ont la possibilité d'évoquer ces souhaits à travers les Entretiens Professionnels mis en place à partir de 2015 et orientés précisément sur l'évolution professionnelle.

Suivi des données (indicateurs)

A noter que désormais, à la suite de chaque congé maternité ou parental, un entretien professionnel doit être proposé. Il permet de faire le point avec la collaboratrice pour faciliter son retour et envisager avec elle ses perspectives d'évolution professionnelle.

Il doit permettre de déterminer :

- les modalités de retour au sein de l'association ;
- les souhaits d'évolution ou de mobilité ;
- les éventuels besoins de formation.

www.ifac.asso.fr

Au niveau de la conciliation vie privée / vie professionnelle, les données qui seront utilisées sont :

- nombre de demandes de passage à temps partiel et pourcentage de réponses favorables
- nombre d'entretiens professionnels réalisés suite à un congé maternité ou parental

Dans un premier temps, tous les responsables d'établissement seront formés à l'entretien professionnel afin d'accompagner au mieux leurs équipes. Puis la formation sera ensuite ouverte à tous collaborateurs susceptibles de conduire des entretiens professionnels. L'Ifac met ainsi toutes les chances de son côté pour faire de ce nouveau dispositif un outil pour tendre vers l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.

Entrée en vigueur

L'accord entre en vigueur, conformément aux dispositions légales, à compter du lendemain de son dépôt, sous réserve de sa validation par la DIRECCTE.

L'accord est déposé à la DIRECCTE de Nanterre (13 rue Lens – 92 000) auprès de Madame Valérie LABATUT et au greffe du conseil des Prud'hommes de Nanterre (2 rue Pablo Neruda – 92 000).

Conformément à l'article L2231-5 du Code du Travail, le texte est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de l'association. Il est également communiqué au Comité Central d'Entreprise, aux Comités d'Etablissement, aux Délégués du Personnel et aux CHSCT.

Enfin, il est communiqué via le livret d'accueil à tout nouveau collaborateur et affiché au sein des établissements de l'UES Ifac sur les panneaux prévus à cet effet.

Fait à Asnières-sur-Seine, le 26 janvier 2016, en 5 exemplaires originaux.

Pour l'Unité Economique et Sociale,



Didier SINTES
Directeur des Ressources Humaines

Pour le syndicat CFDT,

Laurent BARTOS
Délégué Syndical



