



---

**ACCORD COLLECTIF DE TRAVAIL RELATIF À  
L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES  
HOMMES ET LES FEMMES**

**XX XXXXXXXX 2020**

---

[www.ifac.asso.fr](http://www.ifac.asso.fr)

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

# SOMMAIRE

<b>SOMMAIRE</b> .....	<b>2</b>
<b>PREAMBULE</b> .....	<b>3</b>
<b>COMMISSION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES</b> .....	<b>4</b>
<b>1 LES CONDITIONS D'ACCES A L'EMPLOI</b> .....	<b>5</b>
<b>2 LA MIXITE DES EMPLOIS</b> .....	<b>6</b>
<b>3 LA RECHERCHE DE LA PARITE DANS L'ENCADREMENT ET DANS LES INSTANCES DE GOUVERNANCE</b> .....	<b>6</b>
<b>4 FORMATION PROFESSIONNELLE</b> .....	<b>6</b>
4.1 REDUIRE L'ECART DANS L'ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE .....	6
4.2 PARITE DANS L'ACCES A LA FORMATION .....	7
<b>5 ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE</b> .....	<b>7</b>
5.1 AMENAGER LES TEMPS DE TRAVAIL .....	7
5.2 LE TEMPS PARTIEL.....	7
5.3 LE CONGE MATERNITE ET LE CONGE PARENTAL .....	8
<b>6 REDUIRE PUIS SUPPRIMER LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</b> .....	<b>8</b>
<b>7 LA PREVENTION ET L'ACTION CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES</b> .....	<b>11</b>
7.1 PREVENIR LES RISQUES DE VIOLENCES AU TRAVAIL.....	11
7.2 AGIR CONTRE LES VIOLENCES AU TRAVAIL .....	11
7.3 ACCOMPAGNER LES FEMMES VICTIMES DE VIOLENCES.....	12
<b>8 MISE EN PLACE D'UN REFERENT EGALITE PROFESSIONNELLE</b> .....	<b>12</b>
<b>9 PILOTAGE ET MODALITE DE SUIVI DE L'ACCORD</b> .....	<b>12</b>
9.1 SUIVI DE L'ACCORD .....	12
9.2 SENSIBILISER ET COMMUNIQUER SUR LES DISPOSITIONS DE L'ACCORD.....	13
<b>10 REVISION</b> .....	<b>13</b>

## Préambule

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une préoccupation partagée par la Direction de l'Ifac et les partenaires sociaux signataires du présent accord. Par la signature de cet accord, la Direction de l'Ifac se positionne en faveur d'une politique d'égalité professionnelle construite entre les femmes et les hommes. L'Ifac veut ainsi contribuer à faire évoluer la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et réduire puis faire disparaître, les comportements et les représentations marqués par des stéréotypes de sexe.

Il est important de souligner que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait partie des « droits de l'Homme », droits fondamentaux, imprescriptibles et inaliénables. Elle s'inscrit dans une succession de textes internationaux (ONU et OIT), directives européennes, lois, décrets et accords nationaux interprofessionnels, que le présent accord entend respecter et appliquer.

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 26 janvier 2016. Il sera affiché sur les panneaux prévus à cet effet dans chacun des établissements et distribué à chaque nouveau collaborateur au travers du livret d'accueil « Ifac en poche » et de ses annexes.

Cet accord, a pour vocation, de favoriser l'égalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Il répond aux obligations légales en la matière à travers deux actions essentielles, significatives pour les signataires :

- La réalisation d'un diagnostic permettant d'avoir une vision claire et précise sur la situation comparée entre les femmes et les hommes au sein de l'association,
- La mise en place d'un plan d'action qui découle du diagnostic préalablement réalisé.

L'Ifac met en place des actions pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en vue :

- De favoriser la mixité au sein de l'association et dans ses métiers,
- D'assurer une égalité de traitement tout au long de la carrière professionnelle des salarié(e)s,
- De réduire les écarts salariaux existants entre les femmes et les hommes,
- D'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

L'Ifac est particulièrement attaché au fait de sensibiliser ses collaborateurs sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, c'est pourquoi, l'association a mis en place des formations sur ce thème.

A travers ses offres de formations, l'Ifac garanti également à tous ses salarié(e)s, quels que soient leur âge ou leur sexe, le droit à la formation.

Enfin, l'Ifac a particulièrement à cœur l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale de ses salarié(e)s. Dans ce cadre, l'association n'hésite pas à revoir l'organisation du travail des collaborateurs(trices) concerné(e)s pour leur assurer un bien être certain.

L'Ifac s'engage à présenter à ses Instances Représentatives du Personnel, et notamment à son Comité Social et Économique Central (CSEc) via la commission en charge de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les données leur permettant de suivre l'évolution des objectifs fixés par le présent accord. Cette présentation des données N-1 sera réalisée durant le 1<sup>er</sup> trimestre de l'année N, permettant ainsi d'effectuer des ajustements permanents pour se rapprocher le plus possible des objectifs fixés ci-après.

## Commission de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Le Comité Social et Économique Central (CSEc), pour le mandat en cours, a constitué une commission qui aura notamment en charge de suivre le présent accord et son application au sein de l'UES Ifac. La commission se réunira régulièrement pour réaliser des points d'avancement et éventuellement prendre des mesures correctives adaptées. La commission a également la possibilité d'émettre des avis lorsqu'elle est sollicitée par un(une) salarié(e) pour apprécier les éléments de positionnement émis par l'employeur en cas de demande d'aménagements liés à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale.

### Elle est animée par :

- Un collaborateur dédié de la Direction des Ressources Humaines, représentant l'employeur ;
- Des délégués syndicaux de l'UES ;
- De quatre représentants du personnel, désignés parmi les élus du CSE Central de l'UES Ifac.

### Attributions

La commission égalité professionnelle est principalement chargée de préparer les délibérations du CSE Central sur le rapport de situation comparée remis annuellement par l'employeur au CSE Central.

### Fonctionnement

La commission égalité professionnelle se réunit au minimum 2 fois par an sur convocation de l'employeur. Un compte-rendu de réunion est rédigé par un(une) secrétaire de séance qui le transmet, après approbation par les membres de la commission, aux membres du CSE Central.

### Moyens

Le temps passé en réunion avec l'employeur est considéré comme temps de travail effectif dans la limite d'une durée annuelle globale de 30 heures.

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

Nous avons pu constater des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes à partir :

- Des données de l'Index sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- Du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).

Les principales inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes observées portent :

- Des écarts de salaires liés au statut ;
- Des écarts dans l'accès aux formations : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences et/ou formations qualifiantes.

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

Sans chercher à remettre profondément en cause cette féminisation globale du personnel, principalement liée aux secteurs d'activité de l'Ifac (animation, formation et petite enfance) 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.

Cet accord renforce l'engagement de l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes à travers des mesures concrètes, sur les sujets suivants :

- Les conditions d'accès à l'emploi,
- La mixité des emplois,
- La recherche de la parité dans l'encadrement et dans les instances de gouvernance,
- La formation professionnelle,
- L'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle,
- La suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- La prévention et l'action contre les violences sexistes et sexuelles.

## 1 Les conditions d'accès à l'emploi

Le recrutement constitue un des leviers importants pour modifier structurellement la répartition des salarié(e)s par sexe dans les différents emplois de l'association. L'Ifac s'engage donc à tout mettre en œuvre pour développer la mixité dans le cadre de ses recrutements.

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

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

Les moyens mis en œuvre :

- Les fiches de poste, les offres d'emploi et les libellés emplois de la GPEC seront révisés en utilisant de façon systématique le féminin et le masculin dans les intitulés de postes (Ex : animateur-trice) et seront centrés sur les besoins strictement requis par la tenue de ces postes de travail,
- Les équipes de recrutement sont mixtes. Elles bénéficieront, ainsi que les éventuels prestataires externes du recrutement, d'une formation à la non-discrimination, conformément à l'article L1131-2, de la loi du 27 janvier 2017,<sup>1</sup>
- Un livret d'information et de sensibilisation du management sur les questions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est mis en place,
- Afin de favoriser les candidatures du sexe sous-représenté, l'Ifac s'engage à n'écarter aucune candidature en raison du sexe du candidat,
- Pour réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, l'Ifac décide d'élargir la gamme des diplômes requis, pour toutes les catégories professionnelles. Le recrutement de cadres, notamment, se fera dans les universités, les IUT et dans une gamme plus large de grandes écoles, sur tout le territoire.
- En fonction du poste proposé, les annonces pourront être visibles sur le site internet dédié, envoyées systématiquement aux services publics de l'emploi (Pôle emploi ...) et aux jobboards partenaires (Monster, APEC, site emploi Ifac, Cap Emploi, Indeed ...).

La Direction des Ressources Humaines, via un interlocuteur dédié, 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.

### Suivi des données (indicateurs)

Au niveau du recrutement, les données qui permettront de suivre l'évolution des femmes et des hommes 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) ;
- Les données de l'Index.

---

<sup>1</sup> Art. L. 1131-2. : « Dans toute entreprise employant au moins trois cents salarié(e)s et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans ».

## 2 La mixité des emplois

L'Ifac constate un déséquilibre dans la mixité des emplois : une large majorité des postes de l'association est toujours occupée par les femmes. Cependant, force est de constater que les postes d'encadrement sont légèrement plus occupés par des hommes.

Conformément à l'ANI de 2004, l'Ifac mettra en place des mesures pour que « la part des femmes et des hommes parmi les candidats retenus, reflète, à compétences, expériences et profils équivalents, l'équilibre de la mixité des emplois ».

L'Ifac s'engage à favoriser l'accès des femmes aux emplois à prédominance masculine, ainsi que l'accès des hommes aux emplois à prédominance féminine.

Ainsi, les postes à responsabilité seront proposés sans distinction aux hommes et aux femmes.

### Suivi des données (indicateurs)

Au niveau de la mixité des emplois, les données qui permettront de suivre l'évolution des femmes et des hommes seront :

- La répartition des effectifs par emplois ;
- La répartition des effectifs dans la catégorie socio-professionnelles cadres.

## 3 La recherche de la parité dans l'encadrement et dans les instances de gouvernance

Actuellement les femmes cadres représentent 54% de l'ensemble des cadres.

L'Ifac s'engage à ce que la part de femmes dans les instances de gouvernance progresse.

### Suivi des données (indicateurs)

Au niveau de la mixité des emplois, les données qui permettront de suivre l'évolution des femmes et des hommes seront :

- L'augmentation du nombre de femmes cadres dans les instances de gouvernance à l'Ifac.

## 4 Formation professionnelle

L'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrières et dans l'évolution de leurs qualifications, conformément à l'article L.1142-1 du code du travail.

A l'Ifac, plus de femmes que d'hommes ont bénéficié d'une formation professionnelle (tout dispositif confondu), suivant en cela la structuration de l'effectif de l'association.

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 salarié(e)s.

### 4.1 Réduire l'écart dans l'accès à la formation professionnelle

L'Ifac s'engage à évaluer le nombre de bénéficiaires des formations.

A travers cette action, l'association pourra réduire l'écart présent entre les femmes et les hommes dans le cadre de la formation et ainsi mettre en œuvre des actions pour palier à ces inégalités.

[www.ifac.asso.fr](http://www.ifac.asso.fr)

### **Les indicateurs sexués sont :**

- Le nombre d'heures de formation effectué par les femmes et les hommes,
- Le nombre de stagiaires femmes et hommes dans les formations.

Si un écart en défaveur des femmes ou des hommes est constaté, l'Ifac pourra alors déterminer un critère supplémentaire dans les arbitrages effectués par la Direction Générale en fin d'année pour prioriser les besoins de formation.

La répartition « cadres et non cadres » sera également un indicateur à surveiller dans le cadre des formations de l'Ifac. Des actions pourront être mises en œuvre en vue de réduire l'écart, s'il existait.

## **4.2 Parité dans l'accès à la formation**

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 à l'issue des Entretiens Annuels d'Évaluation et des Entretiens Professionnels.

### **Suivi des données (indicateurs)**

Pour ce qui est de la formation, les données qui permettront de suivre l'évolution hommes/femmes seront :

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

## **5 Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle**

Une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle est un facteur d'amélioration de la qualité de vie au travail, pour tou(te)s les salarié(e)s. Elle contribue activement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, par la remise en cause des stéréotypes sur la répartition des rôles.

L'Ifac considère que la parentalité est un droit pour tous et toutes et s'engage à rendre compatible le travail et la parentalité, afin que cette dernière ne soit pas un frein pour l'évolution professionnelle des salarié(e)s.

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

### **5.1 Aménager les temps de travail**

Les salarié(e)s qui souhaitent aménager leur temps de travail pour s'assurer d'une meilleure conciliation entre leur vie privée et leur vie professionnelle, peuvent en faire la demande : chaque situation sera examinée avec la plus grande attention et une réponse argumentée sur la faisabilité du projet sera systématiquement apportée par la Direction des Ressources Humaines.

En cas de refus de la part de l'employeur, le(la) salarié(e) a la possibilité de recourir à la commission sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui d'appréciera les éléments de refus émis par l'employeur et rendra un avis « consultatif ». La décision finale reviendra à l'employeur.

### **5.2 Le temps partiel**

Les salarié(e)s qui souhaitent réduire leur temps de travail ont la possibilité de demander un passage à temps partiel : chaque situation sera examinée avec la plus grande attention et une réponse argumentée sur la faisabilité du projet sera systématiquement apportée par la Direction des Ressources Humaines.

En cas de refus de la part de l'employeur, le(la) salarié(e) a la possibilité de recourir à la commission sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui d'appréciera les éléments de refus émis par l'employeur et rendra un avis « consultatif ». La décision finale reviendra à l'employeur.

### 5.3 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<sup>ème</sup> mois de grossesse. Les modalités pratiques de mise en œuvre de cette réduction horaire sont à définir d'un commun accord entre le management et la salariée.

La Direction des Ressources Humaines effectuera des communications régulières auprès des salarié(e)s sur ces différentes possibilités et principalement lors de l'embauche des collaborateurs. Les salarié(e)s ont la possibilité d'évoquer ces souhaits à travers les Entretiens Professionnels.

#### Suivi des données (indicateurs)

Il est rappelé qu'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 en activité 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.

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 les femmes et les hommes.

## 6 Réduire puis supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne peut exister sans égalité salariale. Le sujet étant particulièrement sensible, il convient de rappeler au préalable certaines notions :

- **La notion de « rémunération » selon l'article L3221-3 du Code du travail :**

*« Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. »*

On peut définir la rémunération comme l'ensemble des compensations et avantages que reçoivent les collaborateur(trice)s en contrepartie de leur travail :

- La rémunération directe constitue la paie reçue, à intervalles réguliers, à titre de traitements, salaires, primes et commissions,
- La rémunération indirecte comprend toutes les compensations qui ne font pas partie de la rémunération directe et qui font partie du contrat social liant l'employeur et le collaborateur (avantages sociaux, congés payés, régimes de retraite, formation et services au collaborateur),
- Les avantages non financiers font référence à des facteurs tels que le parcours de carrière et les possibilités d'avancement, la reconnaissance, de même qu'aux facteurs qui facilitent l'accomplissement du travail (environnement, horaires, congés sans solde, etc.).

l'Ifac a fait le choix de mettre en place le concept de rémunération globale, en pesant et gérant tous les éléments de rémunération qu'ils soient immédiats ou différés, individuels ou collectifs, monétaires ou non. Ces éléments forment un tout qui s'apprécie dans le temps.

Cependant, pour accorder une rémunération efficace, il faut tenir compte du caractère unique de chaque collaborateur(trice). Il faut donc intégrer deux notions complémentaires :

- la notion de rémunération différenciée, car elle doit rémunérer sous diverses formes :
  - le professionnalisme : maîtrise reconnue des connaissances, du savoir faire et du savoir être du collaborateur, qui s'appuie entre autres, sur les apports de la GPEC,
  - la performance : la somme des résultats ou apports individuels et collectifs par rapport à des objectifs, il s'agit là des éléments de l'Entretien Annuel,
  - le potentiel de chaque collaborateur : somme des qualités humaines et professionnelles révélées dans l'action, il s'agit enfin des éléments de l'Entretien Professionnel et des comités carrières.
- et la notion de rémunération variable pour tenir compte de la performance et/ou des contraintes inhérentes au poste de travail occupé (responsabilité, sujétion, environnement).

Enfin, la rémunération se doit d'être optimisée afin de respecter les équilibres financiers (résultats/évolution de la masse salariale) en recherchant le meilleur rapport entre le coût réel pour la structure et la valeur perçue par le(la) collaborateur(trice). Une rémunération optimisée, c'est répondre à une attente du(de la) collaborateur(trice) en matière d'équité, de motivation, de sécurité, de fidélisation et d'attractivité.

- **La notion de « salaire égal pour un travail de valeur égale » selon l'article L3221-4 du Code du Travail :**

L'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale couvre non seulement les cas où les femmes et les hommes effectuent un travail identique ou similaire, mais également la situation plus courante où ils accomplissent un travail différent. *« Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salarié(e)s un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. ».*

Cette formule, issue d'un arrêt de la chambre sociale de la cour de cassation de 1996, dit « arrêt PONCELLE » pose le principe de l'égalité des salaires. Pour autant, elle ne signifie pas que l'employeur doit rémunérer de la même manière deux salariés effectuant le même travail.

Le code du travail (art L 2271-1 alt 8) protège contre les différences de traitement en raison du sexe, de l'ethnie, de la nationalité, ou de la race. Mais l'employeur n'est donc tenu d'assurer l'égalité de la rémunération entre les salariés, qu'à condition qu'ils soient placés dans une situation identique.

Cette notion de situation identique est seulement définie par la jurisprudence. Les raisons communément admises pouvant justifier d'une différence de rémunération entre deux salarié(e)s sont les suivantes :

- le niveau d'étude et le diplôme : les deux diplômes doivent être d'un degré différent. Une différence de diplôme de niveau équivalent ne peut en principe pas justifier une différence de rémunération, sauf si l'employeur démontre que le collaborateur qu'il rémunère mieux possède un diplôme qui comporte des « connaissances particulières utiles à l'exercice de la fonction occupée ».
  - l'expérience professionnelle : qu'elle ait été acquise auprès de l'employeur en question ou d'un autre employeur.
  - l'ancienneté : à condition qu'elle ne soit pas prise en compte dans une prime spéciale mais qu'elle soit intégrée dans le salaire de base.
  - la nature du travail effectué : des tâches différentes ou des responsabilités particulières peuvent justifier des salaires différents.
  - la qualité du travail : mais qui doit alors être mesurée avec des critères objectifs et mesurables.
  - le marché du travail : la pénurie de candidat peut autoriser l'employeur à mieux payer certains salariés que d'autres.
  - la situation familiale : le nombre d'enfants à charge peut par exemple donner lieu à l'instauration d'un avantage.
- **La notion de « discrimination indirecte » définie par la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 :**  
*« Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et le que les moyens de réaliser ce but soient nécessaires et appropriés ».*

Autrement dit, un dispositif peut être non discriminatoire en apparence mais discriminant dans ses effets. Par exemple, en matière de classifications professionnelles, on classe des postes et non des individus. Il n'y a donc pas d'intention discriminatoire, mais il peut y avoir un résultat discriminant si les critères retenus conduisent à sous-évaluer certains emplois occupés majoritairement par des femmes par rapport à d'autres, occupés majoritairement par des hommes, qui pourraient être considérés de valeur égale, au sens de la définition précédente.

Cependant, l'Ifac s'engage à ce que 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.

Pour répondre à ces obligations, la Direction des Ressources Humaines s'assurera de cette égalité par des contrôles réguliers.

Lors des réunions d'harmonisation, les Délégués 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 permettront de suivre l'évolution salariale des hommes et des femmes seront :

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

## **7 La prévention et l'action contre les violences sexistes et sexuelles**

Les femmes sont confrontées à des violences sexistes et sexuelles, dans l'espace privé, dans l'espace public, mais également sur leur lieu de travail. L'Ifac, au titre de son obligation légale de sécurité (article L4121-1 du Code du Travail), lutte de manière volontariste contre toutes violences sexistes et sexuelles.

De plus, l'Ifac se considère comme un espace privilégié, où les salarié(e)s peuvent trouver des appuis et des aides pour les problèmes privés éventuels, et notamment les violences conjugales ou intrafamiliales.

### **7.1 Prévenir les risques de violences au travail**

- Le règlement intérieur en vigueur intègre la notion d'agissements sexistes. Il est remis en main propre à chaque salarié(e) le jour de son embauche.
- Une référente harcèlement est identifiée au sein de l'UES Ifac. Les partenaires sociaux ont également désigné un référent harcèlement pour chaque Comité Social et Économique (CSE).
- Une procédure type en cas de violences sera mise en place, en concertation avec les Commissions de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) des Comités Social et Économique.
- L'entreprise veillera à ce que l'environnement de travail soit non-sexiste (suppression d'images portant atteinte à l'intégrité des personnes, existence de sanitaires et vestiaires garantissant la dignité des personnes, condamnation de tous propos ou « blagues » sexistes, campagnes régulières d'informations à destination de l'ensemble des collaborateurs et des publics accueillis ...).

### **7.2 Agir contre les violences au travail**

L'Ifac se doit de réagir rapidement si elle a connaissance de cas réels ou soupçonnés de violences. Ces actes peuvent être le fait des salarié(e)s, du personnel d'encadrement, ou résulter de toute tierce personne présente sur le lieu de travail (usager, client, intervenant extérieur...).

- En cas de violence causée par un client ou usager, une étude concertée sera mise en place qui pourra déboucher, pour la victime, si elle le souhaite et si les conditions sont réunies pour le mettre en œuvre, sur un changement ou un aménagement immédiat de poste.
- Si l'auteur présumé des violences est salarié(e) de l'entreprise, il(elle) sera écarté(e) de la communauté de travail pendant toute la durée de l'enquête de l'employeur. Si l'enquête prouve son délit, il(elle) fera l'objet d'une procédure disciplinaire proportionnelle à la gravité des faits reprochés.

### 7.3 Accompagner les femmes victimes de violences

Toutes les collaboratrices, victimes de violences (dans l'association ou hors entreprise, violences conjugales ou intrafamiliales) doivent pouvoir bénéficier, après avis du médecin du travail d'un droit à :

- La formation pour un changement de poste,
- La mutation ou le changement de poste,
- La réduction et/ou aménagement de son temps de travail et poste de travail,
- La démission sans préavis avec le bénéfice des indemnités de rupture.

Les salariées ayant signalé être victimes pourront bénéficier d'autorisations d'absences, pour trouver des solutions à leurs situations, en concertation avec leur manager.

#### Suivi des données (indicateurs)

Au niveau des violences sexistes et sexuelles au travail, les données qui permettront de suivre l'évolution de ces violences seront :

- Le nombre de dossiers institués par les référents (employeur ou représentant du personnel).

## 8 Mise en place d'un référent égalité professionnelle

En complément des dispositifs légaux de mise en place de « référents », notamment en matière de lutte contre le harcèlement et les comportements sexistes, l'Ifac a souhaité mettre en place un(une) référent « Egalité professionnelle »

Complémentaire de la commission égalité professionnelle, ce(cette) référent sera un(une) interlocuteur(trice) dédié(e) pour les collaborateurs(trices) qui souhaiteraient faire valoir une situation d'iniquité ou d'inégalité dont ils(elles) s'estimeraient victimes. Le(la) référent interviendra alors comme médiateur entre le management et le(la) collaborateur(trice) pour apprécier les éléments avancés par les deux parties.

Le(la) référent informera le(la)collaborateur(trice) des voies de recours qui lui sont offertes en cas de situation avérée d'iniquité ou d'inégalité qui n'aurait pas été traitée par l'employeur.

## 9 Pilotage et modalité de suivi de l'accord

### 9.1 Suivi de l'accord

Le pilotage à l'issue de l'accord sera organisé par la commission relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du Comité Social et Économique Central (CSEC) de l'Unité Économique et Sociale (UES).

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 Social et Économique et aux délégués syndicaux.

## 9.2 Sensibiliser et communiquer sur les dispositions de l'accord

La politique exprimée par le présent accord doit être partagée et portée par l'ensemble de l'entreprise. Cet accord fera l'objet d'une communication auprès de tous et toutes les salarié(e)s par le biais des médias internes et sera affiché au sein des établissements de l'UES Ifac sur les panneaux prévus à cet effet.

## 10 Révision

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment, pendant la période d'application par accord entre les parties.

Toute demande de révision, totale ou partielle, devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres parties signataires. Elle doit être accompagnée d'une proposition nouvelle sur les points à réviser.

La discussion de la demande de révision doit s'engager dans les 3 mois suivants la présentation de celle-ci. Toute modification fera l'objet d'un avenant conclu dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Fait à Asnières-sur-Seine, le (nouvelle date), en 5 exemplaires originaux.

Pour l'Unité Economique et Sociale,

Didier SINTES  
Directeur des Ressources Humaines

Pour les syndicats CFDT,

Laurent BARTOS  
Délégué Syndical

Mohamed FAKHRI  
Délégué Syndical

Pour le syndicat CGT,

Nathalie MADEIRA CAIADO  
Délégué Syndical

[www.ifac.asso.fr](http://www.ifac.asso.fr)

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