

# Agir pour l'EGALITE PROFESSIONNELLE entre les femmes et les hommes

## Accord collectif de travail

Texte signé par la CFE-CGC, FO et CFTC

### Préambule

En application de l'obligation créée par la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001, la direction de l'Afpa a invité les organisations syndicales représentatives au niveau national à négocier un accord collectif de travail relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Conformément à la loi, la direction a fourni aux délégations syndicales le rapport annuel sur l'égalité professionnelle ainsi que les informations complémentaires qu'elles ont demandées et dont le système d'information lui permet de disposer.

A l'issue des réunions de négociation qui se sont tenues les 9 juillet, 26 septembre, 31 octobre et 29 novembre 2002, les parties signataires se sont accordées sur les dispositions qui constituent le présent accord. Les parties se sont accordées pour écarter toute logique de quota et pour fonder leur action sur des dispositions qui visent à :

- infléchir les mécanismes de gestion des ressources humaines de l'Afpa dans un sens favorable à l'égalité professionnelle et à la réduction des discriminations entre femmes et hommes
- faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie hors travail.

Au-delà des progrès concrets qu'il doit permettre de faire dans la voie de l'égalité professionnelle, le présent accord vise aussi à produire un changement culturel durable dans le corps social de l'Afpa, marquée par des traditions et des cultures professionnelles, et des réalités sociologiques à dominante masculine.

### Article 1 - Champ d'application et objet

Le présent accord s'applique aux salarié(e)s de l'Afpa rémunéré(e)s sur la base des dispositions de la grille des classifications et de son annexe, quel que soit le type de contrat de travail conclu.

- Le présent accord a pour objet de fixer conventionnellement les objectifs de progression qui apparaissent comme prioritaires pour avancer vers la réalisation de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de l'Afpa,
- les actions qui doivent être conduites pour réaliser ces axes de progrès, des indicateurs pertinents au regard de ces objectifs, à intégrer au rapport annuel obligatoire.

## Article 2 - Agir sur les mécanismes de recrutement.

### 2.1. Assurer la mixité des recrutements.

Les parties signataires se fixent comme objectif de parvenir à une meilleure mixité des recrutements. Pour ce faire, il convient de modifier le regard porté aussi bien sur les emplois que sur les personnes en agissant sur :

- les publications d'emplois mis en recrutement.
- Les publications d'emploi en interne et les offres d'emploi publiées à l'externe doivent être libellées de façon à inciter des femmes à faire acte de candidature sur des emplois traditionnellement masculins et des hommes à faire acte de candidature sur des emplois traditionnellement féminins, en prohibant toute formulation excluant un genre et ce pour tous les types d'emplois.
- les procédures de recrutement.

La période de validité du présent accord sera utilisée pour adapter les procédures de recrutement afin de garantir la mixité des jurys ou lorsqu'il n'y a pas réunion formelle d'un jury de recrutement, la mixité des avis sollicités.

Dans le cadre des bilans intermédiaires prévus infra, la direction fournira aux représentants nationaux et régionaux des organisations syndicales les éléments d'information sur les conditions d'application de ces dispositions, et notamment sur le libellé des offres d'emploi publiées à l'externe.

### 2.2. Assurer une égalité de rémunération à l'embauche.

Les parties signataires conviennent qu'il faut éviter toute inégalité entre hommes et femmes en ce qui concerne les salaires d'embauche. Or, le nombre de cas de recrutements à un salaire supérieur à l'AME est plus important pour les hommes. Pour éviter que cette inégalité ne perdure, les parties signataires conviennent que lorsqu'une embauche se fait au-dessus de l'AME, cela soit fortement encadré par l'application de critères objectifs. Une grille de critères sera établie au niveau national avant la fin de l'année 2003.

L'indicateur de progrès retenu est l'équivalence du ratio femmes/hommes parmi les salariés ayant une rémunération à l'embauche supérieure à l'AME (ratio établi par emploi).

### 2.3. Temps partiel subi

Le temps partiel subi est compris comme celui qui concerne un emploi CDI ou CDD publié à temps partiel. Les parties signataires font le constat du caractère discriminant des offres d'emploi à temps partiel à l'Afpa, qui sont surtout des emplois tenus majoritairement par des femmes. En conséquence, elles font de la diminution de ce mode de recrutement un objectif de progression sur la voie de l'égalité professionnelle. Les indicateurs de progrès retenus sont

- l'évolution du nombre des emplois mis en recrutement à temps partiel (CDI et CDD),

- l'évolution du nombre et de la proportion de femmes recrutées sur ce type de contrat.

### Article 3 - Agir sur des mécanismes créateurs d'inégalité professionnelle.

La réalisation de l'égalité professionnelle suppose de prendre en compte dans le présent accord la nécessité de corriger certains mécanismes producteurs d'inégalités, pour la part qui peut être traitée dans le cadre juridique de la relation de travail.

#### 3.1. Assurer l'égalité d'accès à la formation.

A l'Afpa, le taux d'accès des femmes aux actions de formation est conforme au ratio femmes/hommes dans la population salariée. En revanche, la durée des formations dont bénéficient les femmes est plus courte que celle dont bénéficient les hommes. Il faut donc - adapter les modalités d'organisation des formations pour les rendre plus conciliables avec les contraintes de la vie familiale.- diversifier les modalités pédagogiques pour tenir compte de la diversité des contraintes et d'attentes. Un travail de sensibilisation des hiérarchies sera aussi nécessaire que celui prévu pour l'article 6 infra. L'indicateur de progrès retenu est celui de la durée de formation par personne.

#### 3.2. Accès au congé paternité, congé parental.

Les parties signataires s'accordent sur la nécessité de mieux faire connaître aux salarié(e)s de l'Afpa le droit, ouvert aux hommes comme aux femmes, au congé parental d'éducation et le droit au congé de paternité. Une plaquette d'information sur ces droits sera réalisée au cours de l'année 2003. L'indicateur de progrès retenu est l'évolution de la part des hommes dans la population bénéficiaire du congé parental d'éducation.

#### 3.3. Faciliter la reprise d'activité professionnelle après un congé de longue durée.

Il est de l'intérêt des salarié(e)s comme de l'Afpa que la reprise d'activité d'une personne après un congé d'une durée d'un an ou plus s'effectue dans des conditions optimales.

Pour ce faire, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

- Tout salarié(e) dans cette situation (et notamment les bénéficiaires d'un congé parental d'éducation) doit pouvoir - s'il (si elle) le souhaite explicitement - bénéficier d'un accompagnement de son retour sur l'emploi.- La reprise d'activité étant de droit, un tel accompagnement ne peut être imposé au salarié(e). Le refus d'une proposition d'accompagnement ne peut entraîner de sanctions à l'encontre du salarié(e).- Cet accompagnement peut prendre différentes formes. Par exemple : module court de ré appropriation de l'emploi, formation courte permettant de faire face à des évolutions survenues pendant le congé (qu'elles soient liées à l'activité directe du salarié ou qu'elles concernent les enjeux de l'Afpa), accueil, accompagnement et tutorat.
- Le responsable hiérarchique doit prendre l'initiative d'un contact avec la personne au moment de la reprise d'activité pour faire le point avec elle sur les

conditions dans lesquelles elle intervient et déterminer avec elle s'il y a lieu ou non de prévoir un accompagnement.

#### 3.4. Temps partiel choisi.

Les parties signataires conviennent qu'il est nécessaire de garantir l'égalité professionnelle entre les salarié(e)s sous CDI qui font le choix du temps partiel et qui sont en grande majorité des femmes et ceux qui travaillent à temps plein. Cette garantie repose sur :

- la qualité des entretiens professionnels annuels, et des suites qui leur sont données en termes de plan d'action,
- l'assimilation à du temps de travail effectif du temps consacré par des salarié(e)s à temps partiel à des formations hors de leur horaire de travail
- des actions de formation liées à l'exercice de leur emploi ou à un projet d'évolution professionnelle acté dans le cadre de l'entretien professionnel.

De plus, les dispositions de l'article 3.3. ci-dessus s'appliquent dans le cadre du retour à temps plein d'un(e) salarié(e) à temps partiel depuis un an ou plus.

#### Article 4 - Faciliter la mobilité professionnelle ascendante et favoriser l'accès des femmes aux fonctions hiérarchiques.

Les parties signataires se fixent comme priorité d'action pour ce premier accord de réduire une des inégalités les plus importantes entre hommes et femmes à l'Afpa :

- celle qui tient aux possibilités d'évolution professionnelle et de déroulement de carrière.

Elles conviennent qu'il y a lieu, dans le cadre de ce premier accord, de conduire à la fois des actions de portée générale et des actions plus ciblées sur des objectifs prioritaires de changement en nombre limité.

##### 4.1. des actions de portée générale.

La prise en compte de l'égalité professionnelle dans les politiques de gestion de l'emploi et de développement de compétences sera inscrite dans les orientations fixées à l'encadrement quant à la conduite des entretiens annuels et sera explicitement mentionnée dans les supports et documents de préparation de ces entretiens,- aux suites qui sont données aux entretiens annuels, et tout particulièrement dans le plan de formation.

##### 4.2. deux actions ciblées sur des objectifs prioritaires.

Les parties conviennent en outre de conduire deux actions portant sur des champs restreints, qu'elles ont identifiés au cours de la négociation comme prioritaires au regard de l'objectif d'égalité professionnelle. Il est entendu que ces deux actions, qui relèvent d'un choix conventionnel, ne sont pas exclusives d'autres d'actions qui pourraient apparaître ultérieurement comme nécessaires et possibles.

#### 4.2.1. la promotion professionnelle des femmes dans le secteur de la restauration.

Au cours du premier semestre de l'année 2003, la direction réalisera un diagnostic des ressources humaines et des organisations de travail sur l'ensemble des emplois du secteur de la restauration. Ce diagnostic servira à élaborer avant la fin de l'année 2003 un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, qui visera notamment à pourvoir davantage les emplois de cuisinier et de chef de cuisine par des femmes à travers la promotion interne. L'indicateur de progrès retenu est le taux de promotions internes parmi les emplois pourvus, et la part des femmes dans ces promotions.

#### 4.2.2. L'accès des femmes aux fonctions d'encadrement hiérarchique.

Les campagnes 2003 et 2004 des entretiens annuels doivent être l'opportunité pour l'Afpa d'engager un processus visant à faire émerger des candidatures à des fonctions hiérarchiques de femmes qui exercent des emplois techniques ou fonctionnels. Des parcours individualisés d'accès aux fonctions managériales seront ouverts aux salarié(e)s volontaires pour les suivre et dont la candidature aura été retenue. Ces parcours combineront des temps de formation et des temps de mise en situation professionnelle.

La mise en œuvre de ce processus repose sur les équipes de direction des établissements et les Responsables Ressources Humaines, qui bénéficient de l'appui technique des Conseillers en Orientation de Carrière.

La nécessité d'accepter une mobilité géographique étant une des pénalisations repérées quant à cet accès des femmes aux fonctions hiérarchiques, l'objectif d'égalité professionnelle est un élément obligatoire du cahier des charges de toute évolution des règles relatives à la mobilité au sein de l'Afpa.

#### Article 5 - Modifier l'information sociale.

Pour que la nécessité d'une politique volontaire de correction des inégalités professionnelles entre hommes et femmes soit perçue et partagée, les outils d'information sociale doivent permettre de mesurer la situation à l'Afpa et apprécier son évolution.

#### 5.1. Documents d'information.

C'est pourquoi - dans les limites qu'impose le système d'information actuel les parties conviennent que les documents suivants comprendront obligatoirement une présentation par genre des données :

- les instruments de suivi de l'emploi ( et notamment les tableaux mensuels d'effectifs).- les rapports annuels obligatoires (rapport sur l'emploi, rapports sur le travail à temps partiel et sur l'emploi des travailleurs handicapés) qui font l'objet d'une information/consultation des CE et du CCE. les documents d'information communiqués par la direction dans les dossiers de négociations et concertations entre direction et organisations syndicales représentatives au niveau national. Le rapport annuel sur l'égalité professionnelle intègrera les

indicateurs permettant de suivre la réalisation des axes de progrès décidés conventionnellement par le présent accord.

#### 5.2. Système d'Information Ressources Humaines.

Les contraintes légales et conventionnelles de mixité de l'information sociale sont intégrées au cahier des charges du Système d'Information Ressources Humaines.  
Article 6 -Changer le regard porté sur les métiers.

Deux types d'actions seront développées pour changer le regard porté par les acteurs de l'Afpa sur les métiers en vue de favoriser la mixité.6.1. Donner un contenu mixte à la question des conditions de travail. Les méthodologies de conduite des chantiers de changement interne (Mosaïc, sites prototypes de la démarche de modernisation, etc.) et des travaux qui portent directement sur la charge de travail et les conditions de travail doivent intégrer la dimension de la mixité. Il s'agit d'éviter de continuer à porter un regard trop exclusivement masculin sur la pénibilité des emplois.

#### 6.2. Sensibiliser l'encadrement.

Une sensibilisation aux questions de l'égalité professionnelle sera développée dans les modules de formation destinés à l'encadrement, et ce dès les modules d'accompagnement de la prise de fonction.

Article 7- L'égalité professionnelle doit aussi pouvoir s'exprimer dans l'exercice des mandats de représentants élus du personnel.

Les parties signataires conviennent de rechercher un fonctionnement des institutions représentatives du personnel qui facilite l'exercice de mandats de représentation du personnel par des femmes. Il s'agit notamment, que les réunions aient lieu le plus possible à l'intérieur du temps de travail habituel. Elles invitent les présidents et les élus à en débattre, et à traduire cette préconisation dans les Règlements Intérieurs.

Article 8 - Moyens d'application du présent accord.

#### 8.1. Information des salarié(e)s et de l'encadrement.

L'entrée en application du présent accord sera accompagnée d'une communication en direction de l'ensemble des salarié(e)s de l'Afpa, ainsi que d'une communication en direction de l'encadrement.8.2. Nomination d'un chef de projet. Afin d'assurer la qualité d'application du présent accord, un chef de projet national est nommé auprès du DRH Adjoint en charge des relations sociales.8.3. Suivi de l'application. Avant transmission au Comité Central d'Entreprise du rapport annuel sur l'égalité professionnelle, les organisations syndicales représentatives au niveau national se réunissent pour en dresser un bilan intermédiaire d'application.

Ce bilan est communiqué à la commission de l'égalité professionnelle du Comité Central d'Entreprise. Il fait partie du dossier d'information communiqué dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue par l'article L 132-27 du code du travail. Au niveau régional, les commissions d'égalité professionnelle des Comités d'Etablissement sont destinataires du bilan national et d'un bilan sur la situation dans la Région.

Article 9 - Durée de validité et conditions de révision.

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans. Il entre en application à compter du 1er janvier 2003. A la seule condition de respecter les dispositions de l'article L 132.9 du code du travail, toute Organisation Syndicale représentative au niveau national non signataire pourra adhérer au présent accord à tout moment pendant sa durée de validité.

Article 10 - Dépôt et publicité.

Conformément aux dispositions de l'article L 132.10 du code du travail, le présent accord est déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la formation Professionnelle de Seine Saint Denis et au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Bobigny. Conformément à l'article R 135.1 du code du travail, le présent accord est affiché sur les lieux de travail, aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel.