

**PROTOCOLE D'ACCORD  
SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES  
HOMMES**

**- PREAMBULE -**

Dans le prolongement des débats en Comité d'Entreprise lors de la présentation du rapport sur l'égalité professionnelle en Région Centre, la Direction et les Organisations Syndicales ont souhaité définir les axes susceptibles d'améliorer la mixité hommes/femmes au sein de l'Institution.

Cette démarche s'inscrit dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, du décret n°2006-1270 du 18 octobre 2006.

Conscients que l'évolution professionnelle des femmes et le développement de la mixité des emplois peuvent être la résultante des représentations et des stéréotypes culturels relatifs à l'image de la femme, les parties signataires ont décidé de mettre en place des mesures tenant compte des spécificités de notre Institution et des constats suivants :

- La population féminine est majoritaire avec 66% (à fin 2006) de l'effectif total.
- L'âge et l'ancienneté moyens des femmes sont plus élevés que ceux des hommes.
- Les femmes sont plus nombreuses dans les collèges employés et agents de maîtrise, mais sont sous représentées dans le collège cadres, sachant que le nombre de candidates sur des postes à responsabilité est en général faible.
- A qualifications et compétences égales, les rémunérations sont identiques entre les hommes et les femmes.
- La mixité n'est pas homogène dans l'Institution.
- L'embauche de personnel masculin dans les métiers tertiaires demeure une difficulté.
- La représentation des femmes parmi les candidats et les élus au sein des Instances Représentatives du Personnel est minoritaire et non représentative de la proportion Hommes/Femmes de l'effectif.



## **Article 1 – Rémunération - Formation**

A qualifications et compétences égales, il n'existe pas de différence salariale entre les hommes et les femmes, de même que l'accès à la formation professionnelle est identique quel que soit le sexe au sein de l'Assédic de la Région Centre.

Aussi, la Direction s'engage-t-elle à faire en sorte que ces principes soient maintenus (notamment au travers des processus promotion et formation) et ne souffrent d'aucune exception.

Le Plan de Développement Managérial mis en place au niveau de l'Assurance Chômage au profit de l'ensemble de l'encadrement sera proposé en particulier pour le personnel féminin intégrant le collège « cadres ».

## **Article 2 – Travail à temps partiel**

L'accès au travail à temps partiel est basé sur le principe du volontariat et sur une répartition choisie après avis et accord de la hiérarchie et de la Direction. Il fait l'objet de l'accord d'entreprise du **16 janvier 2003** :

*Constatant que, sur certains sites, de nouveaux contrats à temps partiel ne peuvent être accordés sans mettre en péril le fonctionnement du site, notamment en terme d'accueil du public le mercredi, la Direction et les Organisations Syndicales conviennent, afin de garantir la plus grande équité et la plus grande transparence, des modalités de gestion suivantes :*

- *Les contrats à temps partiels (renouvellement et nouvelle demande) seront réexaminés chaque année en juin. Les accords seront formulés pour la période du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août de l'année suivante.*
- *Le mercredi sera accordé prioritairement aux agents ayant des enfants :*
  - *Handicapés*
  - *En bas âge et jusqu'à la fin du cycle primaire.*

*Dans la mesure où le mercredi ne pourrait être accordé, une solution sera recherchée avec l'agent :*

- *Un autre jour de la semaine.*
- *Un autre site*

*Un tableau de bord sera présenté, en septembre de chaque année, au Comité d'Entreprise afin d'assurer l'information sur le suivi des temps partiels au sein de l'organisme.*

*Ne sont pas concernés par cet article :*

- *Les congés parentaux à temps partiels*
- *Les agents bénéficiant à ce jour d'un avenant à temps partiel à durée indéterminée.*

Afin de contribuer à l'équilibre de vie professionnelle et vie personnelle, la Direction dans le respect des budgets et effectifs de l'Institution poursuit le maintien de ces dispositions.

## **Article 3 – Mixité dans les services et dans les catégories socioprofessionnelles**

Malgré les efforts de rééquilibrage engagés ces dernières années visant à une meilleure mixité de l'Institution (notamment dans le collège « cadres »), il existe aussi encore des catégories

et/ou des services sous représentés en hommes, situation résultant de l'orientation constatée des femmes vers le secteur tertiaire dans le cadre scolaire.

Les parties signataires confirment l'intérêt d'une mixité au sein de toutes les catégories professionnelles et de tous les services et fonctions.

## **Article 4 – Recrutement**

L'équilibre entre les hommes et les femmes dans le recrutement constitue un élément important dans la politique de mixité des emplois.

Afin d'assurer un égal accès des hommes et des femmes à tous les emplois, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et des qualifications des candidats.

Les définitions de poste doivent être non discriminantes.

## **Article 5 – Instances Représentatives du Personnel**

### 1- Mixité au sein des Instances Représentatives du Personnel

Les organisations syndicales s'engagent à continuer de développer la représentation des femmes sur les listes des candidats aux élections professionnelles parmi les élus et les mandatés (DS, DP, CE, CHSCT).

### 2- Commission Egalité Professionnelle

Le Comité d'Entreprise veillera à ce que la Commission Egalité Professionnelle dans sa composition continue à intégrer la mixité. Des actions constructives seront proposées suite à l'analyse du rapport égalité professionnelle auprès de la Direction, notamment dans le cadre de l'élaboration du plan de formation.

## **Article 6 – Commission de suivi de l'accord**

La Commission de suivi de l'accord est composée d'un membre par organisation signataire et des représentants de la Direction.

Elle se réunira à l'issue de l'année 2007.

Elle assure la bonne application de l'accord notamment à l'aide des tableaux suivants :

### 1- Données sur l'effectif salarié

#### *a) Répartition par catégorie selon les différents contrats*

Situation 31/12	CDI		CDD		INTERIM		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F
CADRES								
MAITRISES								
EMPLOYES								

*b) Répartition de l'effectif CDI selon l'âge par catégorie*

L'effectif CDI se compose des salariés liés à l'employeur par un contrat de travail à durée indéterminée, quel qu'en soit le caractère, à temps partiel ou à temps plein.

Le Directeur et le Directeur Adjoint ne sont pas comptabilisés au niveau de l'Assédic de la Région Centre, mais au niveau de l'UNEDIC.

Situation 31/12	CADRES		MAITRISES		EMPLOYES		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Moins de 30 ans								
Entre 30 et 40 ans								
Entre 40 et 50 ans								
50 ans et plus								
TOTAL								

*c) Répartition de l'effectif CDI selon les diplômes*

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Aucun diplôme ou niveau primaire			
Brevet élém. BEPC CEP CAP BEP BP			
Bac Brevet technicien			
DEUG DUEL BTS DUT bac+2			
Licence Maîtrise bac+4			
DESS DEA Doctorat Grdes écoles bac+5 et+			
<b>TOTAL</b>			

2 – Données sur la durée et l'organisation du travail

*a) Répartition temps plein - temps partiel*

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
TEMPS PLEIN			
TEMPS PARTIEL <= 50%			
TEMPS PARTIEL > 50%			
<b>TOTAL</b>			

*b) Répartition par catégories des agents CDI à temps partiel*

	CADRES	MAITRISES	EMPLOYES	TOTAL
HOMMES				
FEMMES				
<b>TOTAL</b>				

*c) Nombre de salariés CDI ayant accédé temps partiel choisi*

	CADRES	MAITRISES	EMPLOYES	TOTAL
HOMMES				
FEMMES				
<b>TOTAL</b>				

*d) Nombre de salariés CDI à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein*

	CADRES	MAITRISES	EMPLOYES	TOTAL
HOMMES				
FEMMES				
TOTAL				

*e) Données sur les congés Enfant/conjoint malade*

	CADRES		MAITRISES		EMPLOYES		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Nombre d'agents								
Nombre de jours								

*f) Données sur les congés paternité*

	CADRES	MAITRISES	EMPLOYES	TOTAL
Nombre d'agents				
Nombre de jours				
<u>Nombre de jours pris</u> <b>Jours théoriques</b>				

*g) Autres données relatives à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale*

Complément de salaire versé par l'employeur	Hommes	Femmes
Congé de paternité	Néant	
Congé de maternité		Complément de rémunération en sus des indemnités CPAM pour maintenir le salaire global
Congé d'adoption		Complément de rémunération en sus des indemnités CPAM pour maintenir le salaire global

	Hommes	Femmes
<b>Formules d'organisation facilitant l'articulation Vie familiale et vie professionnelle</b>		Réduction d'1 heure de travail par jour pour les femmes enceintes et jusqu'à la fin du 6 <sup>ème</sup> mois après la naissance de l'enfant
	Maintien de 5 jours de salaire à taux plein et 5 jours à demi traitement sur justification d'absence due à une maladie d'un enfant ou du conjoint	

3- Données sur les congés supérieurs à 6 mois

Nombre d'agents	CADRES		MAITRISES		EMPLOYES		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Congé Parental								
Congé Mandat électif								

4- Données sur les Embauches et départs

*a) Nombre d'embauches*

	CADRES		MAITRISES		EMPLOYES		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Contrats à durée indéterminée CDI								
Contrats à durée déterminée CDD								
TOTAL								

*b) Nombre de départs de l'Institution*

	CADRES		AGENTS DE MAITRISE		EMPLOYES		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Fin de CDD								
Départ en cours de période d'essai								
Démission								
Rupture amiable								
Licenciement dont transaction								
Départ en retraite								
Mutation inter-régime								
TOTAL								

5- Données sur le positionnement dans l'entreprise

*a) Répartition de l'effectif par coefficient*

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
500			
475			
450			
425			
400			
375			
350			
325			
310			
300			
295			
280			
265			
260			
250			
245			
230			
220			
210			
200			
190			
180			
170			
160			
150			
<b>TOTAL</b>			
<i>% par rapport à l'effectif total</i>			

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
<b>TOTAL EFFECTIF</b>			
<i>% par rapport à l'effectif total</i>			

6- Données sur les promotions

*a) Nombre de promotions et d'augmentations de salaires (article 18)*

	CADRES	MAITRISES	EMPLOYES	TOTAL
HOMMES				
FEMMES				
TOTAL				

*b) Primes exceptionnelles*

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
NOMBRE DE PRIMES EXCEPTIONNELLES			

**2 – LES REMUNERATIONS**

1- Rémunération moyenne par catégorie

Les salaires moyens présentés dans cette partie correspondent à une base de travail temps plein (151.67 heures) avec reconstitution des temps partiels et avec l'ancienneté. Ils comprennent les cadres au forfait, l'article 18.

En €	CADRES	MAITRISES	EMPLOYES	TOTAL
HOMMES				
FEMMES				
TOTAL				

2- Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations :

### 3 – LA FORMATION

Les informations ci-dessous concernent les heures imputables et non imputables au regard de la déclaration fiscale 2483

#### 1- Nombre de stagiaires

	CADRES	MAITRISES	EMPLOYES	TOTAL
<b>HOMMES</b>				
<b>FEMMES</b>				
<b>TOTAL</b>				

#### 2- Nombre d'heures de formation

	CADRES		MAITRISES		EMPLOYES		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F
<b>Contrats de qualification</b>								
<b>Congé individuel de formation</b>								
<b>Bilan de compétence</b>								
<b>Réalisation plan de formation</b>								
<b>Nb moyen d'heures de formation par agent *</b>								

\*Basé sur les données relatives à l'exécution du plan

#### 3- Nombre d'actions de formation par type

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Formation Qualifiante			
Formation Adaptation au poste de travail			
Congé Individuel de Formation			
Bilan de compétence			
<b>TOTAL</b>			

### 4 – SITUATION EN MATIERE DE CHSCT

#### 1- Nombre d'accidents de travail

	CADRES	MAITRISES	EMPLOYES	TOTAL

<b>HOMMES</b>				
<b>FEMMES</b>				
<b>TOTAL</b>				

2- Nombre d'accidents de trajet

	<b>CADRES</b>	<b>MAITRISES</b>	<b>EMPLOYES</b>	<b>TOTAL</b>
<b>HOMMES</b>				
<b>FEMMES</b>				
<b>TOTAL</b>				

3- Nombre d'agressions en situation d'accueil

	<b>CADRES</b>		<b>MAITRISES</b>		<b>EMPLOYES</b>		<b>TOTAL</b>	
	<b>H</b>	<b>F</b>	<b>H</b>	<b>F</b>	<b>H</b>	<b>F</b>	<b>H</b>	<b>F</b>
<b>Accueil Téléphonique Agressions verbales</b>								
<b>Accueil Physique Agressions verbales</b>								
<b>Accueil Physique Comportements physiques menaçants Agress<sup>o</sup> corporelles</b>								
<b>Agressions non spécifiées</b>								

## **Article 7 – Durée de l'accord**

Le présent accord est valable jusqu'au 31 décembre 2007.

Au terme de cette période, les parties conviendront d'établir un bilan général des actions réalisées et décideront alors de la reconduction ou modification de cet accord.

## **Article 8 - Mesures de publicité**

Le présent Accord est déposé auprès de la DDTEFP et au greffe du Tribunal de Prud'hommes d'Orléans.

Un exemplaire original est remis à chaque Délégué Syndical.

Chaque agent pourra consulter l'accord sur son poste de travail via l'intranet.

Fait à Orléans, le 23 mai 2007

Les Délégués Syndicaux :

Le Directeur,

**CFDT :** Pascal NEZAN

Jean Yves CRIBIER

**CFTC :** Jean Pierre TAVANO

**CGC :** Patrice RAHIR

**CGT :** Jean Michel CHOLLET

**FO :** Alain BESSE