

ACCORD

EGALITE PROFESSIONNELLE

2006 - 01

PREAMBULE

Dans le prolongement de l'enquête relative à l'égalité hommes/femmes réalisée en 2005 auprès de l'ensemble du personnel, la Direction et les représentants syndicaux ont souhaité définir les axes susceptibles d'améliorer la mixité et l'égalité professionnelle au sein de l'Assédic de la Région Auvergne.

Cette démarche s'inscrit dans le cadre de la loi du 09 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et 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 pâtir des représentations et des stéréotypes culturels relatifs à l'image de la femme, les parties signataires ont analysé en commun les résultats de l'enquête suscitée et du rapport annuel sur l'égalité professionnelle.

C'est ainsi qu'il a été décidé de mettre en place un plan d'actions adapté tenant compte des spécificités de notre Institution et des constats suivants :

- La population féminine est majoritaire avec 57,3% 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.
- L'accès à la formation professionnelle est identique quel que soit le sexe.
- La mixité n'est pas homogène dans l'Institution, puisque certains services sont composés très majoritairement de personnel féminin.
- L'embauche de personnel masculin dans les métiers administratifs demeure une difficulté, l'orientation scolaire des hommes étant traditionnellement tournée vers d'autres secteurs socio-professionnels.
- La représentation des femmes parmi les candidats et les élus au sein des Instances Représentatives du Personnel est minoritaire.

Article 1 : **SENSIBILISATION ET COMMUNICATION**

Considérant que la ligne managériale doit être porteuse en matière d'égalité professionnelle, une sensibilisation sur ce thème lui sera dispensée au cours du premier trimestre 2007 dans le cadre d'une réunion spécifique.

A cette occasion, une réflexion sera engagée avec les managers, sur la base d'un film consacré à cette thématique, charge à eux ensuite de démultiplier l'information à leurs collaborateurs.

Dans le même esprit, une lettre d'information relative à l'égalité professionnelle sera diffusée au moins une fois par an. Ce document permettra de sensibiliser l'ensemble du personnel sur des exemples de bonnes pratiques (internes et/ou externes), de l'informer des indicateurs du rapport égalité hommes/femmes...

Article 2 : **REMUNERATION - 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 Auvergne. Aussi, la Direction s'engage t-elle à faire en sorte que ces principes soient maintenus et ne souffrent d'aucune exception.

Le Plan de Développement Managérial mis en place en 2004 au profit de l'ensemble de l'encadrement sera maintenu pour tout collaborateur prenant des responsabilités d'encadrants et en particulier pour le personnel féminin intégrant le collège «Cadres».

Article 3 : **TRAVAIL A TEMPS PARTIEL**

L'accès au travail à temps partiel au sein de l'Institution est basé sur le principe du volontariat et sur un rythme choisi après avis de la hiérarchie et accord de la Direction. Il fait l'objet d'un accord d'entreprise qui prévoit notamment la possibilité de retravailler à temps plein quand l'agent le souhaite et sans condition préalable.

Afin de contribuer à l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle, la Direction s'engage à maintenir les dispositions de cet accord.

Article 4 : **ABSENCES DE LONGUE DUREE**

Conscients des difficultés éventuelles, notamment en termes de développement des compétences, que peuvent engendrer une absence de longue durée (congé maternité, congé parental d'éducation, mandat syndical...) pour un salarié, les parties sont convenues de mettre en place un dispositif adapté visant à accompagner les collaborateurs concernés par ce type d'absence et à organiser leur réintégration dans les meilleures conditions.

- Entretien avant l'absence :

Le collaborateur bénéficiera, avant son départ, d'un entretien spécifique avec sa hiérarchie.

Cet entretien sera l'occasion d'aborder les points suivants :

- ✓ durée prévisionnelle de l'absence
- ✓ organisation du poste pendant l'absence (organisation du remplacement...)
- ✓ état d'avancement de la réalisation des objectifs ainsi qu'une éventuelle révision de ces derniers afin de tenir compte de l'absence
- ✓ motivations du salarié
- ✓ compétences et formations
- ✓ recueil des souhaits éventuels d'évolution de carrière (mobilité professionnelle et/ou géographique) au retour du collaborateur.
- ✓ etc.

- Entretien à la suite de l'absence :

Un entretien avec la hiérarchie sera proposé à chaque salarié à son retour de congé afin de recueillir ses motivations et définir les modalités d'accompagnement facilitant sa reprise de travail.

Ce sera aussi l'occasion d'informer l'agent concerné des éventuels changements dans l'organisation ayant pu intervenir pendant son absence et ayant un impact sur son poste de travail. Dans ce cas, l'accompagnement à la reprise du travail pourra se traduire par la mise en place d'un tutorat adapté à chaque situation tenant compte des éventuels souhaits de mobilité professionnelle et/ou géographique dans la mesure du possible.

Article 5 : **MOBILITE PROFESSIONNELLE**

Afin de rééquilibrer le collège «cadres» dans lequel les femmes sont sous-représentées et face au constat du faible nombre de candidates pour les postes d'encadrement vacants dans l'Institution, la Direction souhaite proposer une enquête à l'ensemble du personnel de l'Assédic afin d'identifier les points sur lesquels on pourrait «agir».

D'ores et déjà, la Direction s'engage à poursuivre avec équité l'examen des candidatures féminines sur des postes de cadres, dans le respect des compétences requises pour prétendre au poste proposé et en cas de concurrence avec des candidatures masculines.

Article 6 : **MOBILITE GEOGRAPHIQUE**

Outre les dispositions d'accompagnement dans le cadre de la Bourse de l'Emploi nationale, une cellule d'aide au reclassement apportera une aide à la recherche d'emploi pour le conjoint du salarié concerné par une mobilité géographique.

Article 7 : **MIXITE DANS LES SERVICES**

Malgré les efforts de rééquilibrage engagés ces dernières années visant une meilleure mixité dans l'Institution, il existe encore des services sous-représentés en hommes, situation résultant de l'orientation traditionnelle des femmes vers le secteur tertiaire dans le cadre scolaire.

Fortes du constat du bon fonctionnement des unités dans lesquelles il existe un équilibre hommes/femmes en termes d'effectifs, les parties signataires souhaitent favoriser la mixité à tous les niveaux et dans tous les sites de l'Institution.

Article 8 : **RECRUTEMENT**

L'équilibre entre les hommes et les femmes dans le recrutement constitue un élément essentiel de la politique de mixité des emplois. Afin d'assurer un égal accès des hommes et des femmes à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats. Les définitions de poste doivent être non discriminantes à l'égard du sexe.

Article 9 : **LABEL EGALITE** (cf. *annexe jointe*)

Afin de souligner sa volonté de valoriser l'égalité et la mixité professionnelles au sein de l'Assédic de la Région Auvergne, la Direction souhaite s'engager dans une démarche de certification afin d'obtenir le label EGALITE PROFESSIONNELLE préconisé par le Ministère délégué à la cohésion sociale et à la parité.

La Direction de l'Assédic s'engage à transmettre un dossier de candidature avant le 31 décembre 2007 à l'AFAQ AFNOR qui en assurera l'instruction et le transmettra à la commission de «labellisation Egalité» comprenant cinq représentants de l'Etat, cinq représentants des organisations syndicales représentatives et cinq représentants des organisations patronales représentatives.

Article 10 : **INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL**

1 – Mixité au sein des Instances Représentatives du Personnel

Le développement de l'égalité professionnelle passe aussi par une plus grande présence des femmes au sein des Instances Représentatives du Personnel. Ainsi, les organisations syndicales s'engagent-elles à continuer à développer la représentation des femmes sur les listes des candidats aux élections professionnelles parmi les élus et mandatés en leur sein (délégués syndicaux, délégués du personnel, membres du Comité d'Entreprise, membres du C.H.S.C.T.).

2 – Commission égalité professionnelle

Des actions de formation relatives à la mixité professionnelle, l'égalité... seront mises en place au profit des membres de la commission égalité professionnelle du Comité d'Entreprise. Ces actions pourront être proposées par la Direction et/ou la Présidente de la Commission et feront l'objet d'un examen concerté dans le cadre du plan de formation de l'Institution.

Article 11 : **COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD**

La commission de suivi du présent accord sera composée d'un membre par organisation syndicale signataire et de 3 représentants de l'Assédic. Cette commission s'assurera de la

bonne application de l'accord, pourra proposer toute action visant à améliorer l'égalité professionnelle et aura un rôle d'alerte sur d'éventuels dysfonctionnements constatés.

Elle se réunira une fois par an et disposera préalablement à la réunion du dernier rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes.

Article 12 : **DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord entre en vigueur à la date de sa signature et s'applique pour une durée de 3 ans.

Au terme de cette période de 3 ans, les parties conviennent d'établir un bilan général des actions réalisées et décideront alors de la reconduction ou de la modification du présent accord.

Article 13 : **PUBLICITE – DEPOT DE L'ACCORD**

L'Assédic procédera aux formalités de dépôt, conformément aux dispositions des Articles L.132-10 et R.132.1 du Code du Travail et du Décret du 17 mai 2006 modifiant à compter du 1^{er} juin 2006 les modalités de dépôt légal des Conventions et Accords collectifs.

Fait à Clermont-Fd, le 19 décembre 2006

Pour l'Association,

Michel TISON,

Directeur

Pour la CGT,

Pour FO,

Pour la CFDT,

Arnaud MIRAMON

Antoine CATHALA

Tijani MAOUI

Pour la CFTC,

Pour la CFE-CGC,

François GRANDJEAN

A. MOITY-CHOSSIDON

ANNEXE

CRITERES DU CAHIER DES CHARGES DU «LABEL EGALITE»

Le cahier des charges qui définit les critères présidant à l'attribution du «label égalité» s'articule selon trois champs :

Champ 1 - Actions structurantes en faveur de l'égalité professionnelle (relations sociales, information et culture d'organisme) en tenant compte :

- de l'information et de la sensibilisation à la mixité et à l'égalité des dirigeants, des salariés ainsi que de leurs représentants ;
- des opérations de communication interne, adaptées à la taille de l'entreprise, pour promouvoir la mixité et l'égalité ;
- de la signature d'un accord d'entreprise dans le domaine de l'égalité professionnelle.

Champ 2 - Centré sur la gestion des ressources humaines et le management, s'apprécie au regard :

- des actions menées pour renforcer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle continue ;
- de l'analyse des indicateurs relatifs aux conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes dans l'entreprise, afin d'établir des objectifs de progression ;
- de la politique tendant à la mixité dans les différentes instances de décision (comité de direction, comité exécutif, comité stratégique).

Champ 3 - Prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel

Les actions de l'entreprise permettant une articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale sont évaluées, et plus particulièrement :

- l'aménagement des horaires ;
- l'organisation et les conditions de travail ;
- les modalités de départ et de retour de congés de maternité et/ou parentaux, afin de mieux prendre en compte les objectifs de carrière.