

Accord 2020/2024

Accord Egalité Professionnelle Femmes/Hommes 2020/2024



Préambule

Les syndicats FO, CFTC et l'employeur ASFA décident ensemble de penser l'égalité femme/homme.

En effet la mixité et la diversité constituent des facteurs d'enrichissement humain et de cohésion sociale tout autant qu'une source de progrès économique et social, d'efficacité, de modernité et d'innovation dans l'entreprise et par le fait que les femmes et les hommes doivent être présents de manière équilibrée dans toutes les fonctions et à tous les niveaux de l'entreprise, les parties au présent Accord souhaitent affirmer leur volonté de garantir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, de proscrire toute différence de traitement en considération du sexe et de mettre en œuvre les actions correctrices qui s'imposent.

L'A.S.F.A. démontre déjà son attachement à ce principe, notamment à travers différentes actions favorisant l'élimination de la discrimination et la promotion de l'égalité des chances déjà en place dans l'entreprise au travers ces 2 précédents accords d'égalité dont les actions portées sur :

- Garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans les recrutements et dans les métiers,
- Garantir des niveaux de rémunérations équivalents entre les femmes et les hommes pour des fonctions équivalentes et de même niveau,
- Garantir entre les femmes et les hommes les mêmes possibilités d'évolutions professionnelles,
- Développer les actions en faveur de l'équilibre vie professionnelle, vie familiale et personnelle,
- Faire évoluer les pratiques et lutter contre les préjugés

et qui seront reprises dans le présent Accord en tenant compte des dispositions de l'ordonnance N° 2017-1385 du 22 Septembre 2017, entrée en vigueur le 24 Septembre 2017, qui précise les domaines relevant de l'ordre public et ceux relevant d'un accord collectif d'entreprise.

Les partenaires sociaux ont choisi au moins 3 domaines d'actions auxquels ils ont associé des objectifs de progression, les actions et les mesures permettant de les atteindre, le premier domaine d'action étant obligatoirement la rémunération.

Article 1 – CHAMP D'APPLICATION

1.1 PERIMETRE De L'ACCORD

Il a vocation à définir les règles applicables en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'A.S.F.A. et les conditions dans lesquelles les principes qu'il contient doivent être mis en œuvre à l'A.S.F.A.

1.2 PERSONNEL CONCERNE

Les dispositions du présent Accord ont vocation à bénéficier à tous les salariés de l'ASFA compte tenu des dispositions individuelles et collectives applicables à ces derniers.

ARTICLE 2 – CADRE DE L'ACCORD

2.1 CONTEXTE

La négociation du présent Accord s'inscrit pleinement dans le respect des obligations légales en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui pèsent sur l'employeur en application du Code du Travail, en tenant compte des dispositions de l'ordonnance N° 2017-1385 du 22 Septembre 2017, entrée en vigueur le 24 Septembre 2017, qui précise les domaines relevant de l'ordre public et ceux relevant d'un accord collectif d'entreprise.

2.2 DEFINITION

L'égalité professionnelle doit permettre aux femmes et aux hommes de bénéficier d'un traitement égal en matière d'accès à l'emploi, d'accès à la formation professionnelle, de qualification, de classification, de promotion, de rémunération et de conditions de travail.

Elle s'appuie sur deux principes :

- Égalité des droits entre les femmes et les hommes, impliquant la non-discrimination entre les salariés en raison du sexe, de manière directe ou indirecte ;
- Égalité des chances visant à remédier, par des mesures concrètes, aux inégalités qui peuvent être rencontrées notamment par l'analyse des rapports de situations comparées.

ARTICLE 3 – COMMUNICATION ET SENSIBILISATION

3.1 Sensibilisation des Organisations Syndicales et des institutions représentatives du personnel

Les institutions représentatives du personnel sont des acteurs à part entière de la mise en œuvre de l'égalité professionnelle dans l'entreprise, elles participent ainsi activement au suivi de la mise en œuvre du présent Accord.

Elles contribuent également à la promotion de l'égalité professionnelle dans l'entreprise et à l'évolution des mentalités en ce qui concerne notamment les stéréotypes de genre. Elles devront faire l'objet d'une sensibilisation particulière.

De même, une information sera communiquée à l'ensemble des membres des institutions représentatives du personnel de l'entreprise lors des réunions plénières des différentes Instances.

Par ailleurs, les Organisations Syndicales seront incitées à veiller à ce que le taux de féminisation de leurs candidats lors des élections professionnelles soit conforme au taux de féminisation constaté au niveau des Institutions Représentatives du Personnel concernées.

3.2 Communication vers l'ensemble des salariés

Afin de permettre à tous les salariés de prendre connaissance des différentes orientations retenues dans le Accord et d'avoir une pleine connaissance du dispositif et des droits auxquels ils peuvent prétendre, une campagne de communication sera organisée à travers les différents supports de communication interne (notamment l'Intranet de l'ASFA).

Ces actions visent à faire évoluer les mentalités. Elles doivent donc s'inscrire dans la durée.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à garantir la mixité dans tous les supports de communication, internes ou externes, utilisés dans le cadre de tous les programmes mis en place au niveau du siège et/ou des différents sites (campagne de recrutement, publicité, marketing, Initiatives handicap, ...), tant dans les textes que dans les visuels utilisés.



ARTICLE 4–Premier domaine d'action La rémunération effective

OBJECTIFS DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRES
4.1 S'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche, quel que soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes	Déterminer lors du recrutement d'un salarié à un poste donné, le niveau de la rémunération de base afférente à ce poste avant la diffusion de l'offre	Nombre d'offres déposées
	Contrôler l'augmentation salariale appliquée de manière uniforme entre les femmes et les hommes	% d'évolution appliquée sur les salaires dans le bilan social
	Pas d'écart F/H sur le salaire fixe à l'embauche	Salaires d'embauche selon l'application de la convention collective afin de garantir le respect de l'équité entre femmes et hommes à niveau de poste, formation, responsabilités ou expériences comparables / Vérification du service RH de l'application de la grille métier selon la fonction
4.2 Assurer l'accès à l'égalité de rémunération des salariés à leur retour de congé familial (maternité, adoption, parental d'éducation) ou sabbatique	Droit au retour de congé aux augmentations générales : le salarié se voit appliquer la hausse légale pendant son congé à une date identique à celle des autres salariés	% d'évolution appliquée sur les salaires dans le bilan social
	Systématiquement proposer aux salariés en congé parental ou sabbatique, le bénéfice du régime « frais de santé/prévoyance » de l'entreprise	Nombre de salariés ayant bénéficié du maintien du régime par rapport au personnel pouvant en bénéficier

ARTICLE 5 – Deuxième domaine d'action - Articulation Vie Privée-Vie Professionnelle

OBJECTIFS DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRES
5.1 Développement des formations à distance pour réduire les contraintes de déplacement	Formations à distance : Développement des formations dispensées à distance type e-learning, webinaires.	Tableau des formations suivies tenu par le service RH
5.2 Favoriser l'articulation des temps vie professionnelle et personnelle pour tous les salariés	Améliorer les conditions de retour après des congés familiaux : entretien d'orientation professionnel, information des droits liés à la parentalité, notamment en direction des pères. Objectif : identifier les éventuels besoins en formation nécessaires à la reprise de l'activité ainsi que les perspectives d'évolution.	Nombre d'entretiens d'orientation professionnelles réalisés Bilan des formations pour la construction de accord de formation suivant le retour ou l'intégration dans la accord en cours dans la mesure du budget restant
	Modalités d'organisation du temps de travail pour les rendre plus compatibles avec l'exercice de la parentalité	Rédaction d'un accord sur le temps de travail afin de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, permettant accordant sur une ou deux semaines mais également sur 4 jours, Acquisition d'heures flottantes par dérogation à l'ETT (emploi du temps théorique)
	Horaire décalé pour la rentrée des classes de une heure avec récupération dans la même semaine, information au service RH et encadrement du service	
	Permettre le changement du profil horaire en fonction de contraintes familiales évolutives	Nombre de changement de according par an

	Mise en place de congés pour enfants malades pour les enfants de moins de 12 ans, 2 congés par an rémunéré inscrit dans accord temps de travail Mise en place de congés pour soutien familial, 2 par an sur justificatif selon accord temps de travail	Compteur annuel
--	--	-----------------

Articulation Vie Privée-Vie Professionnelle

OBJECTIFS DE PROGRESSION	ACTIONS		INDICATEURS CHIFFRES
5.3 Améliorer les harmonisations des temps de vie	Développer les réunions/formations évitant les déplacements		Nombre de réunions en téléconférence, visioconférence Nombre de formations e-learning
	Mise en place d'une charte des temps afin d'éviter, notamment, les réunions tardives		Proportion de réunions tardives par rapport aux réunions durant le reste de la journée
	Développer le télétravail		Nombre de personnes ayant recours au télétravail Et Questionnaire trimestriel d'évaluation et Entretiens annuels sur le télétravail réalisés pour le suivi des personnes (bilan annuel)
	Autorisation d'absences rémunérées pour examens médicaux dans le cadre de la maternité pour la mère et pour le père : autorisation d'absence pour la personne salariée liée à la femme enceinte (mariage, pacs ou vie maritale) pour se rendre à maximum trois examens de surveillance		Directive congés spéciaux



	médicale obligatoire, sans diminution de rémunération et sans effet sur le décompte de durée des CP.	
--	--	--

Articulation Vie Privée-Vie Professionnelle

OBJECTIFS DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRES
5.4 Améliorer les conditions de retour des salariés à l'issue des congés familiaux	Permettre aux salariés absents de maintenir le lien avec l'entreprise en lui fournissant toutes les informations dont sont destinataires les autres salariés (accès intranet, mail)	Nombre de salariés ayant demandé le maintien du lien par rapport aux personnes absentes pour ce motif
	Réalisation d'entretien de reprise d'activité suite à un congés familial	Nombre d'entretiens professionnels de reprise d'activité réalisés
5.5 Partage des responsabilités familiales	Améliorer les droits liés à la prise de congés familiaux dès lors que leur utilisation est partagée entre le père et la mère	Nombre de recours au dispositif
	2 Jours enfant malade par an et par personne pour le père et la mère rémunéré pour enfant de moins de 12 ans sur justificatif	Jour enfant malade identique Femmes & Hommes : combien par an et par sexe
5.6 rendre compatible les formations avec les contraintes familiales	Communiquer les horaires et dates de formation au moins 30 jours avant le début de la formation	% des horaires et dates de formation communiqués au moins 30 jours avant le début de la formation
	Privilégier les déplacements à proximité des domiciles des participants à la formation ou de la structure	Distance moyenne entre domicile ou bureau et lieu de formation

ARTICLE 6 – Troisième domaine d'action

Les conditions de travail

OBJECTIFS DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRES
6. 1 Modalités d'organisation du travail & conditions de travail pour mesurer impact sur la situation des femmes et des hommes	Instaurer une accordification des réunions, déplacements, formations et prévoir un délai de prévenance suffisant en cas de modification du according	Accordning institutionnel
	Tenir compte des horaires habituels et individualisés pour les réunions	Horaire de réunion 9h-12h/14h-17h
	Mise en place de bonnes pratiques : fiches pratique, directives, Etc. par les managers et mise en ligne sur intranet	Nombre de directives/fiches mises à jour Nombre de directives /fiches créées
	Adapter la charge de travail au temps de travail	Nombre de dossiers pour un salarié à temps partiel par rapport à un temps plein
	Organisation des missions : Mise en place d'Espace de Discussion	2 fois par an inscrit dans le accordning institutionnel
6.2 amélioration des conditions de retour à l'emploi après un congés parental d'éducation	Création du temps partiel choisi : possibilité offerte jusqu'à 6 ans de l'enfant dans les mêmes conditions que le congés partiel parental	Proportion des salariés bénéficiant effectivement de ce système par rapport à ceux pouvant en bénéficier
6.3 Recours équilibré au temps partiel entre les femmes et les hommes	Développer l'accès au temps partiel	Nombre de temps partiel par sexe
	Rappeler la priorité légale de passage à temps plein pour les temps partiels et inversement et formaliser les	Nombre de manager informé et de réponses par écrit (objectif : 100%)

réponses écrites lors des demandes écrites des salariés
(courrier RH et/ou Direction avec information service)

Les conditions de travail

9

OBJECTIFS DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRES
6.4 Adapter les conditions de travail des femmes enceintes	Alléger la charge de travail des femmes enceintes	Nombre aménagements réalisés
	Développer le télétravail si pas déjà appliqué	Nombre de personnes concernées et jours de télétravail
	Place de parking réservée près de l'entrée	Une place proche de l'entrée définie quand information d'une grossesse
	Aménagement des horaires à compter du 3me mois : réduction horaire de 10% de son temps de référence sans perte de salaire	Nombre des personnes ayant demandé l'aménagement
6.5 Aménagement du temps de travail	Mettre en œuvre le télétravail quand cela est possible	Directive télétravail nomade
6.6 Faciliter l'accès à tous les postes pour les 2 sexes	Réduire la pénibilité en améliorant l'ergonomie	Personnes concernées par améliorations, Actions de prévention avec les services de la santé au travail en listant les besoins
	Réduire la pénibilité en améliorant les aménagements des locaux	Actions de prévention avec les services de la santé au travail

Accord Egalité Professionnelles Femmes/Hommes 2020/2024 de l'ASFA / construit avec les DS



ARTICLE 7 – Quatrième domaine d'action Prise compte égalité professionnelle dans la culture d'entreprise

10

OBJECTIFS DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRES
7.1 Lutter contre les stéréotypes et intégrer l'égalité professionnelle dans la culture d'entreprise	Communication interne et externe sur l'égalité professionnelle	Action de communication sur intranet de l'accord Point annuel avec les instances lors d'une réunion Action de communication sur internet et documents de communications pour les tiers Publication index salarial en Mars de chaque année
	Veiller au choix des intitulés et des contenus des offres d'emploi : vigilance sur la terminologie et les stéréotypes	Offres d'emplois
	Rappeler aux managers et recruteurs les règles garantissant la non-discrimination lors des recrutements : Critères de recrutement objectifs et fondés sur les compétences requises	Rappel dans la directive pour le recrutement et les outils de recrutement
	Vérifier les intitulés et les descriptions de postes et métiers, faire que descriptions et intitulés des fiches soit à la fois féminisés et masculinisés	Fiches de postes et métiers révisées % descriptions et intitulés soit à la fois féminisés et masculinisés

Accord Egalité Professionnelles Femmes/Hommes 2020/2024 de l'ASFA / construit avec les DS



PM
D2

7.2 Assurer l'égalité d'accès à la promotion professionnelle

Vérifier la cohérence de promotions hommes/femmes avec leur proportion

Apprécier le % de femmes et d'hommes promus d'une année sur l'autre par classification

Prise compte égalité professionnelle dans la culture d'entreprise

OBJECTIFS DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRES
7.3 Améliorer le pourcentage de femmes dans les instances dirigeantes	Dresser un état des lieux de la féminisation des instances de direction et la présence des femmes	Répartition femmes-hommes dans les instances de direction : Conseil Administration CODIR
7.4 Embauche	S'assurer pour chaque poste ouvert de candidatures des deux sexes quand cela est possible	Répartition hommes/femmes pour chaque poste ouvert
7.5 favoriser la mixité dans les représentations professionnelles	Assurer la représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures qui tient compte du ratio Femmes-Hommes dans la structure	Taux féminisation et masculinisation des instances représentatives
7.6 Lutter contre les propos et comportements sexistes, contre les harcèlements et les violences	Dispositif pour identifier, analyser et mettre un terme, et sanctionner les cas de comportements ou propos sexistes ou de harcèlement sexuel ou moral conformément au règlement intérieur	Nombre d'évènement recensés



ARTICLE 8 – DUREE ET FORMALITES

12

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature.

Son échéance est donc le 30 novembre 2024.

La direction procède aux formalités de dépôt conformément aux article L 2231-6 et D 2231-2 du Code du travail.

Il est également procédé à la publicité du présent accord selon les règles en vigueur établies par le Code du Travail.

Le 26 novembre 2020 à PAU

Monsieur MASSAT

Délégué syndical CFTC

Monsieur PHILIPPE

Délégué syndical FO

Monsieur RABOUILLE

Directeur général

