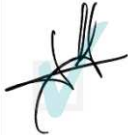

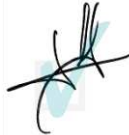


Accord égalité professionnelle femmes/hommes

Rédaction	Validation	Approbation
<p>Delphine PARRENT Travailleur social Pôle Enfants</p> <p>David RABOUILLE Directeur général</p>  <p>le 22/05/2025</p>	<p>Delphine PARRENT Travailleur social Pôle Enfants</p> <p>David RABOUILLE Directeur général</p>  <p>le 22/05/2025</p>	<p>Delphine PARRENT Travailleur social Pôle Enfants</p> <p>David RABOUILLE Directeur général</p>  <p>le 22/05/2025</p>

Informations du document

Emplacement : Ma bibliothèque > ASFA > 01- Accords et Règlement

Créé le : 30/08/2013

Mis à jour le : 22/05/2025

Version : 05

Listes de diffusion :

- Tous les utilisateurs : Action Sociale Familiale et Accompagnement

Thèmes :

- Politique RH (GPEC - Outils RH (FDP, Organigramme...) - Gestion du temps de travail...)
- RSE

Type de document : Accords

Mots clés :

- Accord
- Egalité professionnelles femmes/hommes

NAO

Accord Egalité Professionnelle
Femmes/Hommes

2025/2029



Préambule

Le syndicat SUD Santé Sociaux et l'employeur ASFA décident ensemble d'agir pour renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les accords précédents sur le même sujet ont permis des avancées significatives sur certains points, notamment la conciliation vie familiale et vie professionnelle et les conditions de travail.

Cet accord vise à renforcer les droits et insiste sur une plus grande sensibilisation et information des professionnels et de l'encadrement aux discriminations.

Article I. Champ d'Application

Cet accord définit les actions qui seront mises en œuvre pour renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en précisant :

Le contenu, les moyens engagés, les critères d'évaluation, les acteurs en charges de la mise en œuvre et les modalités d'information des professionnels

Cet accord concerne globalement toutes les personnes engagées dans les missions de l'ASFA quel que soit leur statut :

- Les salariés en CDI, CDD,
- Les salariés intérimaires,
- Les apprentis,
- Les Alternants,
- Les stagiaires,
- Les salariés à temps partiel,
- Les salariés exerçant sur plusieurs lieux de travail,
- Les Volontaires du Service Civique

Dans cet accord, l'ensemble de ces catégories sont nommés « salarié ».

Quand cela concerne uniquement certains statuts ils sont précisés dans l'article concerné.

Article II. Cadre de l'Accord

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.

Définition

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.

Ambition / objectif

Avoir une gestion des parcours professionnels des salariés cohérent avec la représentation des genres à l'ASFA, avec des chances égales pour les femmes et les hommes, prenant en compte les aspirations de chacun.

Article III. Communication et sensibilisation

Afin que l'ensemble des professionnels soient sensibilisés aux discriminations et à l'égalité femmes/hommes dans le cadre de leurs missions différentes actions seront menées.

Section 3.01 Information régulière dans la LIH

Le Pôle Gestion Associative fait paraître régulièrement dans la LIH des informations sur les discriminations. Ce sont les Responsables RH et Contrôle Qualité qui sont en charges de construire les articles/informations pour les diffuser via la LIH.

Evaluation faite en fin d'année par l'assistante qualité du :

- Nombre d'articles parus chaque année dans la LIH sur cette thématique.

Section 3.02 Point thématique dans les réunions de Pôle

Chaque Directeur de Pôle inscrit dans les OJ des réunions de Pôle un point d'un quart d'heure d'information sur les discriminations et les comportements sexistes. Ils décident du contenu et de la forme.

Evaluation par la Responsable Contrôle Qualité en lien avec les Directeurs de Pôle du :

- Nombre de points annuels effectifs et les thématiques abordées.

Article IV. Parcours professionnel renforcé

Pour garantir un accès réel aux femmes sur les divers postes de l'ASFA différentes dispositions sont arrêtées pour recruter et renforcer le parcours professionnel des femmes au sein de l'ASFA.

Section 4.01 Comité mixte de recrutement

Les comités de recrutement mis en place à chaque examen d'une candidature seront mixtes en recherchant si possible la parité.

La composition du comité de recrutement sera à chaque entretien d'embauche communiqué par le Directeur de Pôle au service RH.

Evaluation annuelle par la Responsable RH et la Responsable Contrôle Qualité du :

- Nombre d'offres d'emploi,
- Nombre de candidats femmes et hommes par métier (travailleur social, mandataire...)
- Nombre de comités de recrutement

- Nombre de comités de recrutement mixte.
- Nombre de femmes et hommes embauchés par métier

Section 4.02 Renforcement de l'encadrement féminin

Nous constatons une surreprésentation des hommes au sein de l'encadrement et plus singulièrement au niveau de la direction.

Il est attendu un nombre de femmes, sur les postes de chef de service et de direction, respectant la proportion des genres à l'ASFA. Dans ce cadre, à compétences égales, les promotions internes et les candidatures externes de femmes vers les postes d'encadrement sont prioritaires.

Evaluation annuelle par la Responsable RH et la Responsable Contrôle Qualité du :

- Nombre d'offres d'emploi de cadre
- Nombre de candidats femmes et hommes pour le poste de cadre
- Nombre de femmes et hommes embauchés sur un poste de cadre

Section 4.03 Formation de l'encadrement aux discriminations

Sensibiliser les cadres, dans leur recrutement et dans le contenu de leur management, aux difficultés liées à la diversité (genre, origine...). Mise en place d'une information spécifique en lien avec leur métier sur les discriminations.

La Responsable RH recherche une formation collective sur cette thématique et l'inscrit dans le PDC 2026.

Evaluation par la Responsable Contrôle Qualité en lien avec la Responsable RH :

- Présence dans le PDC de la formation collective
- Attestations de formation de la participation effective de l'ensemble de l'encadrement (DG, Directeurs de Pôle et CDS).

Section 4.04 Priorisation des femmes dans le PDC

Pour toute demande de formation diplômante, conforme à la note d'orientation annuelle sur le PDC, s'il n'est pas possible de répondre positivement à toutes les demandes, celles faites par les femmes sont prioritaires à hauteur de la répartition des genres à l'ASFA.

Dans ces conditions, la Responsable RH est en charge de prioriser et de valoriser dans le PDC les demandes de formations diplômantes faites par les professionnelles.

Evaluation :

- Nombre de demandes de formations diplômantes femmes et hommes
- Nombre de demandes acceptées femmes et hommes

Section 4.05 Des moyens renforcés pour l'équilibre vie personnelle/professionnelle

Dans le précédent Accord de nombreuses actions ont été menées pour faciliter la capacité des professionnelles à articuler leur vie professionnelle et personnelle pour que l'une et l'autre soient valorisées.

Afin de renforcer cette capacité, sur la rémunération de deux jours annuels de congés pour enfant malade par famille déjà acquis, il est ajouté par enfant du salarié au sein de la famille.

Evaluation par la Responsable RH du :

- Nombre total annuel de congés pour enfants malades.
- Nombre de professionnels ayant acquis ces congés.

Article V. Défendre ses droits

Les femmes qui interviennent auprès de familles et de personnes qui ne sont parfois pas sensibilisés à l'égalité femmes/hommes s'exposent à des agissements sexistes, misogynes et parfois agressifs dans tous les cas considérés légitimement comme attentant à leur dignité. Il est donc nécessaire de donner aux professionnelles qui travaillent avec nos bénéficiaires les moyens d'y faire face et d'agir auprès de ceux-ci pour qu'ils n'aient plus ces comportements.

Section 5.01 Formation sur la gestion des conflits/violences

Formation de tous les professionnels de l'ASFA en lien avec les bénéficiaires à la gestion des conflits/violences.

C'est les Directeurs de Pôle en lien avec la responsable RH qui sont en charge de construire une formation collective avec un organisme extérieur en privilégiant l'inscription des professionnelles. Ils inscrivent cette formation dans les PDC 2026, 2027, 2028, 2029.

Evaluation par la Responsable Contrôle Qualité en lien avec les directeurs de Pôle et la Responsable RH :

- Présence dans les PDC 2026, 2027, 2028, 2029 de la formation collective
- Nombre d'attestations de formation de la participation effective des professionnelles de l'ASFA à ces formations

Section 5.02 Faire face aux agissements sexistes des bénéficiaires

(a) Définition des agissements et propos sexistes

Agissement ou propos reposant sur une vision sexiste : attitude discriminatoire fondée sur le sexe, ou, par extension, sur le genre d'une personne. Le sexisme est lié aux préjugés et au concept de stéréotype et de rôle de genre, pouvant comprendre la croyance qu'un sexe ou qu'un genre serait intrinsèquement supérieur à l'autre.

(b) Formation des professionnelles à faire face aux agissements sexistes.

La Responsable RH recherche une formation collective sur cette thématique et l'inscrit dans les PDC 2026, 2027, 2028, 2029.

Evaluation par la Responsable Contrôle Qualité en lien avec la Responsable RH :

- Présence dans les PDC2026, 2027, 2028, 2029 de la formation collective
- Nombre d'attestations de formation de la participation effective des professionnelles de l'ASFA à ces formations

(c) Réagir à un événement sexiste commis par un bénéficiaire de l'ASFA

Mettre à disposition un formulaire de Déclaration d'un acte sexiste dans AGEVAL afin de permettre l'intervention de l'encadrement pour un rappel à la règle et éventuellement un dépôt de plainte par la victime et/ou un signalement au Procureur de la République par l'institution (courrier type Evolution).

Le formulaire de déclaration d'un événement sexiste sera créé avant fin 2025 par la Responsable Contrôle Qualité en lien avec le CSE et le CODIR.

Les Directeurs de Pôle construiront avant fin décembre 2025 une directive commune indiquant la procédure qui sera activée à partir du moment où la professionnelle aura fait cette déclaration.

Evaluation début janvier 2026 par la Responsable Contrôle Qualité et le CSE

- Présence dans AGEVAL du « formulaire de déclaration d'un acte sexiste » accessible aux professionnelles
- Validation par le CODIR et codification de la Directive.

Evaluation chaque fin d'année par la Responsable Contrôle Qualité et le CSE :

- Du nombre de déclarations et des suites données.

Section 5.03 Sensibiliser les bénéficiaires à la toxicité des comportements sexistes

Dans le cadre des ateliers construits par le Pôle Enfants et parce que le comportement sexiste d'un parent peut avoir des répercussions sur le fonctionnement de la cellule familiale et l'éducation des enfants, un atelier dédié à la lutte contre les agissements sexistes est coconstruit avec un partenaire. Cet atelier est aussi ouvert aux bénéficiaires du Pôle Adultes.

Le Directeur de Pôle Enfants impulse et valide le fonctionnement de cet atelier.

Evaluation par la Responsable Contrôle Qualité fin 2026 en lien avec les Directeurs de Pôle du :

- Nombre d'ateliers en 2025 et 2026
- Nombre de bénéficiaires qui ont participé.

Article VI. Evaluation et communication

L'ensemble des différentes actions de cet Accord est inscrit dans le Plan d'Actions Général de l'ASFA. Ce plan est suivi par le COPIL animé par la Responsable Contrôle Qualité.

La Responsable Contrôle Qualité est en charge d'alerter le CODIR des difficultés éventuelles à mettre en œuvre certaines actions.

La Responsable RH et la Responsable Contrôle Qualité inscrivent les résultats de ces actions dans la BDES et/ou dans les rapports d'activités.

Article VII. La périodicité de révision de ces Accords

Cet accord est valable jusqu'en 2029. Il vient en lieu et place de l'accord précédent.

Si à échéance un nouvel Accord sur le même sujet n'est pas signé le présent Accord est reconduit jusqu'à la conclusion d'un nouvel Accord.

Article VIII. Modalité d'enregistrement

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 22 mai 2025 à PAU

Pour le Syndicat SUD Santé Sociaux

Mme PARRENT Delphine, Déléguée Syndicale



Pour l'employeur ASFA64

M. RABOUILLE David, Directeur Général

