



ACCORD RELATIF AU PRINCIPE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Entre l'Association des Eclaireuses Eclaireurs de France

Dont le Siège national est situé 12 place Georges Pompidou 93167 Noisy-le-Grand cedex

Représenté par Sarah BENAZZA, Directrice des Ressources Humaines

Et :

L'organisation syndicale **SEP UNSA** représentée par son délégué syndical, Monsieur David Gualandi

L'organisation syndicale **SNAPAC-CFDT** représentée par sa déléguée syndicale, Madame Isabelle Riquoir

L'organisation syndicale **CGT Eclé** représentée par son délégué syndical, Monsieur Mikaël Letertre

L'organisation syndicale **EPA-FSU** représentée par son délégué syndical, Monsieur Patrick Plunian

PREAMBULE

L'Association des Eclaireuses Eclaireurs de France est attachée au respect et à l'effectivité des principes de non-discrimination et d'égalité.

Cela doit donc conduire à offrir les mêmes opportunités, à capacités égales, à toutes les personnes qui y travaillent, quels que soient notamment leurs origines, leurs croyances, leurs opinions, leur orientation sexuelle, leur sexe, leur âge, leur appartenance à une ethnie, à une nation, leur état de santé ou de handicap, leur appartenance ou non à un syndicat, leur exercice ou non d'une activité syndicale ou de représentation du personnel.

Le présent accord vise à garantir aux salarié-es l'égalité de traitement femmes-hommes tout au long de leur parcours professionnel.

Pour cela et eu égard à l'état de la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes au sein de l'Association, les partenaires sociaux conviennent de la nécessité d'agir notamment sur les axes principaux suivants :

Rappel des obligations légales :

Les parties signataires rappellent les obligations légales de négociations collectives d'entreprise en matière d'égalité professionnelle et de non discrimination :

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur est tenu chaque année d'engager des négociations sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article L.2242-5 et L.2242-6 du

IB¹ SB
OP ML DG

code du travail) ainsi que les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation aura lieu tous les 3 ans lorsqu'un accord collectif comportant de tels objectifs a été signé dans l'entreprise.

Les mêmes entreprises sont également tenues de négocier chaque année sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (article L.2242-7 et L.2242-10 du code du Travail).

L'employeur a l'obligation d'afficher dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait le recrutement le texte des articles L.1142-1 à L.1144-3 du code du travail relatifs à l'égalité professionnelle et les articles L.3221-1 à L.3221-7 relatifs à l'égalité de rémunération ainsi que leurs textes d'application.

Les infractions au principe d'égalité ou de rémunération femmes / hommes sont sanctionnées au titre de l'article L.1146-1 du code du travail.

Rappel de ce qui existe déjà dans la Convention Collective de l'Animation :

- Article 2.1. alinéa 2 : Liberté d'opinion et liberté civique

« L'employeur s'engage à respecter les opinions, croyances philosophiques, religieuses ou politiques et à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, pour arrêter toute décision relative à l'embauche ou le renouvellement du contrat de travail et à son exécution, notamment les salaires, les promotions, la formation professionnelle, les mesures disciplinaires, le licenciement et l'organisation du travail ».

- Article 4.3. : Egalité professionnelle, égalité de traitement

« Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et s'interdisent en conséquence de prendre des décisions concernant les relations du travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

En particulier, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, et ce conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Il est précisé en outre qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice normal du droit de grève ou de ses convictions religieuses ».

- Article 5.8.1.1. : Extrait de l'article définissant le travail de nuit et son champ d'application

« Les entreprises ayant recours au travail de nuit, veilleront particulièrement :

- ✓ à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre de ces emplois, sous réserve des prescriptions particulières en cas de maternité ;
- ✓ aux conditions de travail des salariés concernés ».

- Article 6.3.4. : Congé parental d'éducation

« Dans les conditions définies par les articles L.1225-47 et suivants du Code du travail, tout salarié, en tant que père, mère ou adoptant après un an d'ancienneté a droit à un congé parental d'éducation de 1 an renouvelable deux fois.

La période d'absence du salarié au titre du congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul de l'ancienneté ».

2
PP SB JB
SC MC

Article 1 : LE RECRUTEMENT ET LA MIXITE DANS L'EMPLOI

Les recrutements sont déterminants dans la mixité des équipes.

Les EEDF réaffirment le principe d'égalité de traitement dans les modes de sélection et de recrutement. Le recrutement doit être basé uniquement sur des critères objectifs c'est-à-dire sur les compétences, les qualifications et l'expérience professionnelle des candidat-es. Le recrutement ne peut pas être fondé sur des critères discriminatoires.

Les EEDF s'engagent à garantir le principe de non-discrimination à chaque étape du recrutement (préparation du recrutement, recherche des candidatures, sélection des candidat-es, entretiens, accueil et intégration). Pour cela, les EEDF s'engagent à d'une part, mettre en place un dispositif de formation et/ou d'accompagnement des personnels salariés et bénévoles en charge du recrutement (avec sensibilisation à la non-discrimination).

Le poste à pourvoir et l'offre d'emploi sont à définir précisément avec des critères objectifs limités aux compétences et aptitudes professionnelles requises par les missions à remplir et les tâches à effectuer. Le profil de poste, comme l'annonce, ne doit pas faire référence aux critères prohibés par la loi.

Toutes les candidatures, pour des compétences et des qualifications comparables, doivent être étudiées selon les mêmes critères et selon les mêmes dispositifs de sélection et processus de recrutement. Le recruteur doit utiliser des méthodes de recrutement identique pour chacun des candidats (grilles commune d'évaluation, grille d'analyse des CV ...).

Lors de l'entretien, les informations demandées au-candidat-e doivent avoir pour seul but d'apprécier ses capacités professionnelles à occuper le poste.

Enfin, il est prévu qu'à l'arrivée de tout nouveau salarié, il lui soit remis un support papier ou numérique (accès intranet) des textes internes et notamment du présent accord sur les principes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Indicateurs :

- Nombre et répartition des embauches CDI par sexe / fonction / catégorie professionnelle
- Répartition des embauches CDD par sexe / fonction / catégorie professionnelle
- Nombre et répartition de femmes / hommes recrutés à un poste cadre à responsabilité managériale (Groupes F et suivants). Pourcentage à comparer avec celui de l'année n-1.

Article 2 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation et le développement des compétences participent à l'évolution des qualifications et à l'égalité de traitement dans le déroulement des carrières entre les hommes et les femmes.

Pour respecter le principe de non discrimination et permettre à chaque salarié-e d'avoir une évolution professionnelle identique, tout salarié-e doit bénéficier d'une égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle, qu'il/elle soit à temps plein ou à temps partiel.

La formation doit être intégrée dans le parcours professionnel et avoir pour objectif l'accès de tous/toutes les salarié-es à un plus grand nombre de postes et notamment dans les fonctions à responsabilités.

Les partenaires sociaux rappellent que les salarié-es reprenant leur activité suite à une longue période d'absence (congé maternité, congé d'adoption ou congé parental, maladie, accident du travail, activité syndicale, congé pour raison familiale) sont prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation.

Dans le cadre de l'entretien professionnel, l'objectif sera d'identifier les actions permettant au/à la salarié-e soit de s'adapter à l'évolution de son poste de travail, soit de renforcer sa qualification, soit de développer ses compétences.

L'entreprise veillera tout particulièrement :

- A prendre en compte les contraintes familiales lors du choix de la formation et notamment lorsque cette dernière implique un déplacement géographique ;
- A proposer des solutions complémentaires à la formation comme l'accompagnement et le tutorat ;
- A privilégier, notamment sur le CPF et la période de professionnalisation, des formations locales permettant ainsi de concilier la vie familiale et l'accès à la formation professionnelle.

Indicateurs :

- Nombre d'heures de formation par sexe / fonction / nature du contrat
- Nombre de salarié-es n'ayant pas suivi de formation pendant trois années consécutives par sexe / fonction / nature du contrat

Article 3 : LA PROMOTION ET LA MOBILITE PROFESSIONNELLE

Comme pour le processus de recrutement, les critères utilisés pour la promotion et la mobilité interne devront uniquement être fondés sur les capacités professionnelles et non sur des éléments discriminatoires.

Les éléments d'évaluation professionnelle et d'orientation pour chacun-e des salarié-es devront être objectifs. Tous/Toutes les salarié-es doivent avoir les mêmes possibilités d'évolution au sein de l'entreprise et notamment pour accéder à des postes à responsabilité.

Indicateurs :

- Nombre de promotions (changement de fonction, de groupe) par sexe / catégorie professionnelle
- Nombre de propositions /refus formalisés

PP DS 4
SB ML JB

Article 4 : DISPOSITIONS FINALES

4-1 Durée du présent accord et entrée vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans et est applicable rétroactivement au 1^{er} janvier 2016.

Les partenaires sociaux se réuniront au moins six mois avant cette date d'échéance pour faire un bilan de sa mise en œuvre et réexaminer la pertinence des dispositions et engagements pris.

4-2 Champs d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel salarié de l'Association, quel que soit son établissement de rattachement.

4-3 Portée de l'accord

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L. 2221-1 et suivants du Code du travail, pour répondre à l'exigence posée par la loi de financement de la sécurité sociale du 17 décembre 2008. Si des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles actuelles ou futures devaient être plus avantageuses, elles seraient appliquées à la place du présent accord. Si ces dispositions étaient moins favorables, les dispositions du présent accord continueraient d'être appliquées dans les conditions qu'il prévoit.

4-4 Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale de salarié-es représentative dans l'Association, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Article 4-5 : Dépôt – Mesures de publicité

Conformément aux articles D. 2231-4 et suivants du Code du travail, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et au greffe du conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion du présent accord :


- DIRECCTE de Seine Saint Denis situé 1 avenue Youri Gagarine 93007 BOBIGNY
- CPDH 22 rue Chemin vert 93000 BOBIGNY

Ce dépôt sera réalisé par l'employeur, par courrier recommandé avec accusé de réception dans la semaine suivant la signature des parties.

Un exemplaire du présent accord sera remis à chacun des signataires et son existence sera portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage et sur l'intranet EEDF.

Le présent Accord est établi en 6 exemplaires
Fait à Noisy-le-Grand, le 16 Mars 2016

Pour l'Association des Eclaireuses Eclaireurs de France
Sarah BENAZZA
Déléguée Nationale, Directrice des Ressources Humaines



Pour SEP UNSA
David GUALANDI
Délégué syndical



Pour la SNAPAC CFTD
Isabelle RIQUOIR
Déléguée syndicale



Pour la CGT Eclé
Mikaël LETERTRE
Délégué syndical



Pour EPA FSU
Patrick PLUNIAN
Délégué syndical

