

ACCORD D'ENTREPRISE NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2006 Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

ENTRE

L'Association « Adultes et Enfants Inadaptés Mentaux » de Meurthe-et-Moselle (A.E.I.M.)
représentée par M. Jacques JEANJEAN, Président

D'UNE PART

ET

les Sections Syndicales d'Entreprise, représentées par leur Délégué(e) :

- | | |
|---------------------------------|---------------------|
| - Pour la C.F.D.T. : | Monsieur MATHIS |
| - Pour la C.F.E./C.G.C. : | Monsieur STRABACH |
| - Pour la C.G.T. : | Madame VOINESSON |
| - Pour la F.N.A.S./F.O. : | Monsieur BERNARDINI |
| - Pour le S.G.E.I.H. – C.F.T.C. | Madame BONNEFOUX |

D'AUTRE PART

Préambule

A l'issue de la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L.132-27 et suivants du code du travail, il a été convenu de réviser l'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes afin de prendre en compte les spécificités des dispositions conventionnelles applicables à l'Entreprise Adaptée A.P.P.S.

La Direction de l'A.E.I.M. et les organisations syndicales, signataires du présent accord, conviennent ensemble de veiller à l'absence de toute forme de discrimination entre les femmes et les hommes dans le cadre de leur activité professionnelle.

Les signataires souhaitent, en préalable, réaffirmer la nécessité de garantir une égalité de traitement des salarié(e)s.

Adultes et Enfants
Inadaptés Mentaux

ADAPEI 54

Siège social

6, allée de Saint-Cloud

CS 90154

54602 Villers-lès-nancy cedex

A.E.I.M.

C.F.D.T.

C.F.E./C.G.C.

C.G.T.

F.N.A.S./F.O.

S.G.E.I.H.-C.F.T.C.

Tél. 03 83 44 30 65

Fax 03 83 44 30 54

Accord entreprise Egalité entre les femmes et les hommes 1

NAO 2006

Site internet

<http://www.aeim54.org>

Octobre 2006

Les signataires du présent accord reconnaissent que, même si les représentations socioculturelles extérieures à l'entreprise (choix des filières scolaires et professionnelles, répartition actuelle des tâches domestiques entre les femmes et les hommes ...) ont un impact dans la vie professionnelle des salarié(e)s, l'entreprise doit assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes, voire être un vecteur d'évolution des comportements.

A cet effet, l'A.E.I.M. choisit de prendre des engagements dont le but est de garantir le respect du principe de non-discrimination entre les sexes.

Le présent accord affirme donc la volonté de l'A.E.I.M. et des partenaires sociaux de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes tout au long de leur carrière professionnelle et, en particulier, en matière de :

- Recrutement
- Gestion des carrières
- Rémunération
- Formation professionnelle

Article 1 : Champ d'application

Les dispositions du présent accord ont vocation à bénéficier à tous les salariés de l'entreprise quels que soient leur catégorie professionnelle et leur statut.

Article 2 : Principe de non-discrimination

L'A.E.I.M. rappelle son attachement au strict respect du principe général de non-discrimination et, en particulier, en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de gestion des carrières, de rémunération et de formation professionnelle.

Article 3 : Recrutement


Article 3.1 : Offres d'emploi

L'A.E.I.M. est attentive à la terminologie utilisée en matière d'offres d'emploi et de définition de poste, notamment l'A.E.I.M. s'engage à ne pas utiliser de dénomination pouvant être interprétée comme discriminante (par exemple : suppression des appellations telles que « femme de ménage » ou « homme d'entretien » afin de leur préférer des intitulés neutres et asexués du type « Agent de service intérieur chargé de l'entretien »).

Article 3.2 : Critères d'embauche

L'A.E.I.M. s'engage à garantir l'application des mêmes critères d'embauche pour les femmes et les hommes c'est-à-dire des critères de sélection exempts de tout caractère sexué mais fondés notamment sur les compétences, l'expérience professionnelle, la nature du ou des diplôme(s) détenu(s) ainsi que les nécessités du poste à pourvoir.


Ces principes s'appliquent à toutes les offres d'emploi aussi bien dans le cadre d'un recrutement interne que pour un recrutement externe.


A.E.I.M.


C.F.D.T.


C.F.E./C.G.C.

C.G.T.


F.N.A.S./F.O.

S.G.E.I.H.-C.F.T.C.

Article 3.3 : Traitement des candidatures

Le processus de recrutement se déroule de manière identique pour les femmes et les hommes.

L'A.E.I.M. réaffirme son engagement selon lequel le principe d'égalité de traitement dans l'étude des candidatures est appliqué.

Article 4 : Gestion des carrières

Article 4.1 : Traitement de la gestion des carrières professionnelles

Le respect du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes est fondamental.

En application de ce principe, les décisions relatives à la gestion des carrières et promotions doivent exclusivement reposer sur des critères professionnels.

A ce titre, l'A.E.I.M. assure à chaque salarié(e), conformément aux dispositions des articles L. 122-26-4 et L. 122-28-7 du Code du travail, un entretien en vue de son orientation professionnelle à toute femme qui reprend son activité après un congé maternité ainsi qu'à toute femme ou à tout homme qui reprend son activité après un congé parental d'éducation. Cet entretien a pour objectif d'examiner les conditions de la reprise de l'activité professionnelle.

Article 4.2 : Mobilité professionnelle

L'A.E.I.M. encourage les femmes autant que les hommes à la mobilité professionnelle au sein de l'entreprise. Ainsi, les postes à pourvoir en interne doivent être proposés dans les mêmes conditions aux femmes et aux hommes ayant les mêmes compétences et connaissances requises. Aucune considération d'ordre personnel ou familial ne doit intervenir avant de proposer, à une femme ou à un homme, un poste vacant, même si celui-ci s'accompagne d'une mobilité géographique.

Article 5 : Rémunération

Article 5.1 : Principe d'égalité de traitement

Le respect du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes est fondamental.

En application de ce principe, les décisions relatives à l'évolution de la rémunération doivent exclusivement reposer sur des critères professionnels.

A ce titre, l'A.E.I.M. assure une égalité de traitement dans l'application pour les salariés, femme ou homme, de :

- l'article 39 (majoration d'ancienneté) de la Convention Collective du 15 mars 1966 ;
- l'article 11.07 (prime d'expérience) de la Convention Collective des Entreprises de Propreté du 1^{er} juillet 1994.

Article 5.2 : Détermination de l'indice de recrutement

L'A.E.I.M. assure une égalité de traitement pour les salariés, femme ou homme, placés dans des situations identiques du point de vue de l'expérience professionnelle dans l'application de :

- l'article 38 (recrutement) de la Convention Collective du 15 mars 1966 ;
- l'article 9 (dispositions relatives à l'emploi) et notamment l'article 9.04 de la Convention Collective des Entreprises de Propreté du 1^{er} juillet 1994 ;
- l'article 11.07 (prime d'expérience) de la Convention Collective des Entreprises de Propreté du 1^{er} juillet 1994.

Article 6 : Formation professionnelle

Article 6.1 : Principe d'égalité de traitement

La formation constitue un des facteurs d'égalité professionnelle et participe activement à l'évolution des qualifications.

Le respect du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes est donc fondamental.

L'A.E.I.M. réaffirme également le principe selon lequel les formations, quelle qu'en soit leur durée, sont accessibles à tous.


Article 6.2 : Période de professionnalisation

Conformément aux dispositions de l'article III-1 de l'accord de branche n° 2005-01 du 7 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle (CCN du 15 mars 1966) et de l'article 5 de l'accord de branche du 25 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (CCN des Entreprises de Propreté), l'A.E.I.M. s'engage à proposer, si cela est nécessaire, une période de professionnalisation à toute femme lors d'un retour d'un congé maternité ou à toute femme ou à tout homme lors d'un retour d'un congé parental d'éducation.


Cette action de formation aura pour objectif une actualisation des compétences afin de permettre au salarié une reprise d'activité plus facile et ainsi lui assurer une réintégration plus harmonieuse dans son activité professionnelle.

Article 6.3 : Droit Individuel à la Formation (D.I.F.)


Conformément aux dispositions de l'article V-6 de l'accord de branche n° 2005-01 du 7 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle (CCN du 15 mars 1966) et dans le cadre de la mise en œuvre de l'article 4 de l'accord de branche du 25 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (CCN des Entreprises de Propreté), l'A.E.I.M. assure aux salariés que seront prises en compte en totalité les périodes d'absence pour congé maternité et de congé parental d'éducation dans le calcul du D.I.F.


A.E.I.M.


C.F.D.T.

C.F.E./C.G.C.


C.G.T.

F.N.A.S./F.O.


S.G.E.I.H.-C.F.T.C.

Article 7 : Mixité professionnelle

L'A.E.I.M. s'engage à favoriser les processus de formation permettant aux hommes d'accéder à des postes largement féminisés et aux femmes d'accéder à des postes largement masculinisés.

Article 8 : Entrée en vigueur du présent accord

Le présent accord annule et remplace l'accord relatif à l'égalité professionnelle conclu dans le cadre de la négociation annuelle 2005.

Il entrera en vigueur à compter de l'accomplissement de toutes les formalités légales de publicité (le récépissé de dépôt de la D.D.T.E.F.P. faisant foi).

Article 9 : Publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé conformément aux dispositions légales applicables auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Nancy, et auprès du secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Nancy, Longwy, Lunéville et Briey.

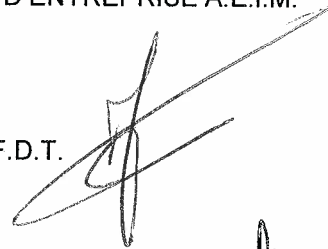
Fait à Villers les Nancy, le 22 décembre 2006

LE PRESIDENT DE L'A.E.I.M.
DE MEURTHE ET MOSELLE



LES DELEGUES DES SECTIONS
SYNDICALES D'ENTREPRISE A.E.I.M.

- Pour la C.F.D.T.



- Pour la C.F.E./C.G.C.



- Pour la C.G.T.

- Pour la F.N.A.S./F.O.



- Pour le S.G.E.I.H. – C.F.T.C.