

Accord d'entreprise à durée déterminée sur l'égalité professionnelle H/F 2015 - 2017

Préambule

La Direction Générale d'OVE et les représentants du personnel, attachés au respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont sans cesse œuvré dans ce sens afin de garantir l'effectivité de ce principe dans l'entreprise.

À ce titre, les parties signataires profitent du présent accord pour marquer une nouvelle fois leur attachement à ce principe et plus largement au principe général figurant à l'article L. 1132-1 du code du travail prohibant toute forme de discrimination.

Le présent accord, qui s'inscrit dans le cadre de la loi numéro 2010-1930 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, a pour objet de promouvoir l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise et de mettre en œuvre les moyens nécessaires à la suppression ou, à défaut, la réduction des inégalités éventuellement constatées.

Enfin, consciente de l'impact des représentations socioculturelles sur le monde professionnel, les parties désirent encourager la mixité pour chacun des niveaux d'emploi de l'entreprise.

1. Objet

le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions L. 2242-5, L. 2245-1 et R. 2242-2 du code du travail. L'objet de l'accord est de promouvoir l'égalité professionnelle au sein de OVE en fixant des objectifs d'évolution, en déterminant des actions permettant d'atteindre ces objectifs et en y associant des indicateurs chiffrés permettant d'évaluer l'effet des actions mises en œuvre.

2. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de OVE.

3. Étude de la situation professionnelle des femmes et des hommes au sein de l'entreprise

Dans le but d'établir un diagnostic préalable de la situation professionnelle des femmes et des hommes, la direction générale et les organisations syndicales se sont appuyées sur les éléments figurant dans le rapport de situation comparée des hommes et des femmes visé à l'article L. 2323-57 du code du travail.

4. Constats

Le diagnostic réalisé au travers des indicateurs précédemment énoncés et figurants au rapport de la situation comparée des hommes et des femmes laissent apparaître certaines situations où existe parfois un déséquilibre entre la situation des femmes et celle des hommes.

Ainsi, il est constaté :

- une sous représentation des femmes dans les temps complets ;
- une sur représentation des femmes dans le niveau IV à VI de qualification et une sous représentation au-delà du niveau III ;

Les dispositions du présent accord ont pour objectif de supprimer, ou à défaut, réduire, dans la mesure du possible, les différences constatées.

5. Actions préexistantes

Afin de promouvoir l'égalité professionnelle en son sein, l'entreprise a préalablement mis en œuvre, ou applique, les mesures suivantes :

- l'instauration par accord d'entreprise du congé de présence familiale constituée d'une part par un droit d'absence en raison d'enfants malades et d'autre part d'un droit d'absence en raison d'ascendants ou conjoints malades ;
- la réduction et l'aménagement du temps de travail de 10 % pour les femmes enceintes au regard des conditions conventionnelles applicables ;
- la mise en place légale au mieux des possibilités du service du congé parental à temps partiel.

Il est convenu que leur seront adjointes les nouvelles mesures prévues par le présent accord.

6. Domaines et actions choisis pour la promotion de l'égalité professionnelle

Les parties signataires ont convenu de mettre en place des actions ayant pour objet de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de OVE relevant de plusieurs domaines.

Des objectifs sont définis au titre desquels des actions seront mises en œuvre et mesurées au moyen d'indicateurs.

La Direction s'engage à mettre en œuvre tous les moyens dont elle dispose pour parvenir à la réalisation des objectifs fixés. Néanmoins les parties conviennent que les objectifs ne pourront légitimement être atteints s'il intervient une circonstance extérieure et justificative. Il s'agit notamment des situations suivantes :

- nombre de candidatures internes ou externes reçues et répondant aux critères du poste à pourvoir,
- circonstances économiques nécessitant des reclassements ou des formations prioritaires...

6.1 Domaine de la promotion professionnelle

6.1.1 Constat

Un taux d'emploi féminin inférieur dans les filières ou métiers de niveau II et de niveau I de qualification.

6.1.2 Objectifs

Faciliter l'évolution professionnelle des hommes et des femmes dans le respect du principe d'égalité et favoriser la promotion du sexe le moins représenté dans les postes ou filières concernées.

6.1.3 Action

Promouvoir au mieux des possibilités la mixité des promotions en engageant l'action spécifique suivante : en cas de création de poste ou de poste devenu vacant, et à candidatures équivalentes, engagement d'attribuer le poste par promotion interne en tenant compte du déséquilibre constaté.

6.1.4 Indicateur chiffré

L'indicateur retenu pour cette action est le nombre de femmes promues dans les filières ou les emplois de niveau II ou I. Cet indicateur sera présenté dans le rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes sur les trois dernières années.

6.2 Domaine de la formation et de la qualification

6.2.1 Constat

Une sur-représentation des femmes dans le niveau VI de qualification.

6.2.2 Objectifs

Les objectifs sont, par la formation, favoriser la mixité des emplois, favoriser la promotion professionnelle et/ou le maintien dans l'emploi, favoriser l'accès à la qualification, faciliter la reprise d'activité après une période d'absence prolongée par exemple après un congé parental total.

6.2.3 Action

Rendre prioritaire dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, au regard des orientations générales de formation de l'employeur, les formations au développement des compétences des salariées femmes de niveau de qualification VI., notamment les formations qualifiantes.

Une attention particulière serait par ailleurs portée aux demandes des salariées femmes d'au moins 50 ans.

6.2.4 Indicateur chiffré

L'indicateur retenu est le nombre de femmes sur des postes de qualification VI dont la demande est prise en charge par l'employeur et le nombre de femmes de qualification VI ayant accédé à une formation de développement des compétences. Cet indicateur sera présenté dans le rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes sur les trois dernières années.

6.3 Domaine de la rémunération effective

6.3.1 Constat

La proportion des femmes à temps plein est inférieure dans l'effectif total par rapport à la proportion de l'effectif féminin dans l'effectif total de l'entreprise.

6.3.2 Objectif

L'objectif est de favoriser un équilibre des sexes dans la structure des durées d'emploi à temps plein. La Direction Générale d'OVE indique également que les durées d'emploi à temps partiels des femmes conditionnent aussi directement le niveau de la rémunération mensuelle.

6.3.3 Action

L'action retenue consiste à accroître le taux de femmes dans les durées de travail à temps plein.

En cas de création de poste ou de poste devenu vacant, lorsque les horaires de service sont compatibles avec ceux déjà pratiqués par les salariés à temps partiel, à candidatures équivalentes, la Direction Générale d'OVE sera attentive à pouvoir attribuer le poste à temps plein en tenant compte du déséquilibre constaté.

6.3.4 Indicateur chiffré

L'indicateur retenu pour cette action est la proportion de femmes en contrat à durée indéterminée présentant une durée de travail à temps plein. Cet indicateur sera présenté dans le rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes sur les trois dernières années. port annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes sur les trois dernières années.

7. Coût prévisionnel des mesures

L'ensemble des actions présent dans cet accord n'entraîne pas de dépenses supplémentaires.

Les actions définies se financent soit dans le cadre de la dotation globale commune incluse déjà dans le ou les Contrat Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (CPOM) avec les Agences Régionales de Santé, soit dans le cadre du ou des contrats de partenariat avec les Conseils Généraux, soit dans le cadre des décisions budgétaires lors de la fixation des budgets prévisionnels et des comptes administratifs.

8. Échéancier des mesures

L'ensemble des actions sera mis en œuvre dès le 1er janvier 2015.

9. Consultation des représentants du personnel

Le présent accord est soumis avant sa signature à la consultation du comité d'entreprise.

10. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter du 1er janvier 2015 et jusqu'au 31 décembre 2017.

Dans le cadre des négociations annuelles de 2017 il sera recherché la conclusion d'un nouvel accord.

En cas d'échec, lorsque le présent accord arrivera à expiration le 31/12/2017, il cessera automatiquement et définitivement d'avoir tout effet et aucune prorogation ne sera possible, sous quelque forme que ce soit.

Le présent accord prend juridiquement effet le 1er jour du mois qui suit son agrément ministériel conformément aux dispositions de l'article L 314-6 du code de l'action sociale et des familles, et au plus tôt le 1er janvier 2015.

11. Communication et publicité de l'accord

Le texte du présent accord une fois signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives à OVE ayant obtenu au moins 30% des voix au premier tour des élections du comité d'entreprise, revêtira un caractère majoritaire.

A l'expiration du délai d'opposition de 8 jours suivant sa signature et son caractère majoritaire, le présent accord sera déposé par la direction générale d'OVE en deux exemplaires à la DIRECCTE dont relève le siège social d'OVE et au conseil de prud'hommes de Lyon.

Il sera mis à disposition sur le blog RH de la direction générale pour information à l'ensemble des salariés.

12. Révision de l'accord

A la demande de la totalité des organisations syndicales signataires ou adhérentes, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail. Cette négociation de révision sera systématiquement ouverte si la demande en est faite par la Direction Générale.

Vaux-en-Velin le 18 décembre 2014

LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES

Le syndicat CFDT
Le ou Les délégués syndicaux

Le syndicat CGT
Le ou Les délégués syndicaux

Le syndicat SUD
Le ou Les délégués syndicaux

L'EMPLOYEUR Pour la Fondation OVE

Le directeur général
Christian Berthuy