

Accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle F/H - 2021-2023

Préambule

Les partenaires sociaux à la Fondation OVE, 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.

Par cet accord, la Fondation OVE s'engage en faveur d'une politique d'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Par cet engagement elle peut contribuer de manière déterminante à faire évoluer la question de l'égalité professionnelle.

Cet accord s'inscrit dans le prolongement des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles sur les questions d'égalité professionnelle et notamment la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Le présent accord d'entreprise à durée déterminée de trois ans a pour objet de mettre en œuvre les moyens nécessaires à la suppression ou, à défaut, la réduction des inégalités constatées, en tenant compte de la situation réelle dans l'entreprise.

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

1. Objet

Le présent accord d'entreprise s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L.2242-1 et R. 2242-2 du code du travail.

L'objet de l'accord d'entreprise est de promouvoir et de maintenir l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise en fixant des objectifs d'évolution ou de maintien, en déterminant des actions permettant d'atteindre ces objectifs ou de maintenir des situations 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 la Fondation 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 a partagé avec les organisations syndicales les éléments figurant dans la situation comparée des femmes et des hommes ainsi que l'index d'égalité salariale des femmes et des hommes, en particulier par sa mise à disposition dans la BDES.

La situation comparée formule une analyse de l'existant et met en exergue les éléments d'évolution de l'égalité professionnelle F/H dans l'entreprise sur la période écoulée. L'index d'égalité salariale des femmes et des hommes à OVE en 2019 s'établit à 99.

4. Constats

Le diagnostic réalisé au travers des indicateurs précédemment énoncés et figurants à 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.

Les inégalités professionnelles significatives constatées sont :

- une sous-représentation des femmes dans les temps complets ;
- une sur représentation des femmes dans le niveau 3 éducatif (anciennement niveau V – voir nomenclature et tableau comparatif en annexe) et 2 des services généraux (anciennement niveau VI – voir nomenclature et tableau comparatif en annexe), ainsi qu'une sur-représentation féminine dans la catégorie administrative et la catégorie paramédicale de niveau 6 (niveau licence) (anciennement niveau III – voir nomenclature et tableau comparatif en annexe);
- une sous-représentation des femmes dans le niveau 6 (master 1) de qualification (anciennement niveau II – voir nomenclature et tableau comparatif en annexe) ;
- une articulation vie familiale/vie professionnelle quasi-exclusivement assurée par les femmes.

Au regard de ce constat, cet accord vise à renforcer l'engagement de l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle à travers des mesures concrètes sur les sujets suivants :

La lutte contre le sexisme et les stéréotypes ;

Les conditions d'accès à l'emploi ;

La mixité des emplois ;

La formation professionnelle ;

La promotion et le déroulement des carrières ;

Les conditions de travail et d'emploi ;

L'accès à un poste à temps plein pour les salarié(e)s qui le souhaitent ;

L'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.

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 constitué 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 ;
- l'instauration par accord d'entreprise d'un congé de présence familiale étendu aux salariés parents d'enfants en situation de handicap ou salariés proche-aidants ;
- 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 du congé parental à temps partiel prenant en compte au mieux l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale.

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

La Fondation OVE convient de mettre en place des actions ayant pour objet de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes relevant alternativement ou cumulativement de quatre domaines parmi ceux listés à l'article L.2312-36 2°.

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 il est précisé 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 Domaines de la promotion professionnelle et de l'embauche

6.1.1 Constat

Un taux d'emploi féminin comparativement inférieur dans la catégorie direction et une sous-représentation des femmes dans le niveau 6 de qualification (anciennement niveau II – voir nomenclature et tableau comparatif en annexe).

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 et des recrutements 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 ou par recrutement externe en tenant compte du déséquilibre constaté.

Le recrutement constitue un levier important pour modifier structurellement la répartition des salariés par sexe dans les emplois de l'entreprise. La Fondation OVE s'engage à tout mettre en œuvre pour développer la mixité dans le cadre de ses recrutements, dans le respect de l'article L. 1142-4 du code du travail qui permet des « mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes, visant à établir l'égalité des chances ».

Dans le cadre de cet accord, et à candidatures équivalentes, les femmes seront prioritairement recrutées en interne et en externe dans les postes de niveau 7 de qualification (anciennement niveau I – voir nomenclature et tableau comparatif en annexe) et les postes de direction.

6.1.4 Indicateur chiffré

L'indicateur retenu pour cette action est le nombre de femmes dans les emplois de niveau 1 de direction, y ayant accédé par promotion ou par recrutement externe.

6.2 Domaines de la formation, de la qualification et de l'embauche

6.2.1 Constat

Une sur-représentation des femmes dans le niveau 2 des services généraux (anciennement niveau VI – voir nomenclature et tableau comparatif en annexe). Une sur-représentation féminine dans le niveau 3 éducatif et paramédical (anciennement niveau V – voir nomenclature et tableau comparatif en annexe) et dans le niveau 5 paramédical (anciennement niveau II – voir nomenclature et tableau comparatif en annexe).

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 Actions

Rendre prioritaire pour les salariées femmes de niveau 2 des services généraux (anciennement niveau VI – voir nomenclature et tableau comparatif en annexe), dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise et au regard des orientations générales de formation de l'employeur, les formations qualifiantes ou certifiantes de niveau 3 (anciennement niveau V – voir nomenclature et tableau comparatif en annexe) et supérieurs nécessaires pour occuper les emplois au sein de l'entreprise.

Une attention particulière sera par ailleurs portée aux demandes des salariées femmes d'au moins 40 ans.

A compétences et à candidatures équivalentes, la direction sera attentive à pouvoir attribuer le poste dans les niveaux 3 éducatif (AMP, AES - anciennement niveau V – voir nomenclature et tableau comparatif en annexe), niveau 3 paramédical (Aide-Soignant - anciennement niveau V – voir nomenclature et tableau comparatif en annexe) et les niveaux 5 paramédicaux (Orthophoniste, Ergothérapeute, Psychomotricien, Kinésithérapeute, Infirmier - anciennement niveau III – voir nomenclature et tableau comparatif en annexe) en tenant compte du déséquilibre constaté en défaveur des hommes.

6.2.4 Indicateur chiffré

L'indicateur retenu est le nombre de femmes sur des postes de niveau 2 de qualification (anciennement niveau VI – voir nomenclature et tableau comparatif en annexe) ayant accédé à une formation qualifiante ou certifiante prise en charge par l'employeur.

L'indicateur retenu pour mesurer la baisse du déséquilibre constaté de la part des hommes dans les niveaux 3 éducatif et paramédical (anciennement niveau V – voir nomenclature et tableau comparatif en annexe), et le niveau 5 paramédical (anciennement niveau III – voir nomenclature et tableau comparatif en annexe), est la part d'hommes présents dans ces mêmes catégories professionnelles.

Ces deux indicateurs seront présentés dans le rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes sur les trois dernières années.

6.3 Garantir l'égal accès aux promotions ou évolutions de carrière aux temps partiels et au retour de congé pour raison familiale.

L'entretien professionnel en cas de retour de congé maternité et congé parental total est obligatoire à compter de la signature du présent accord. L'entretien professionnel portera sur les conditions de

travail et d'emploi, les souhaits éventuels en matière d'évolution de carrière et les aménagements possibles pour une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. L'entretien professionnel fait l'objet d'un compte rendu écrit remis au salarié.

6.4 Domaine des conditions de travail et de la rémunération effective

6.4.1 Constat

Une sous-représentation des femmes à temps plein dans l'effectif total et une proportion des femmes à un temps partiel inférieur à 0,68 ETP (24 heures hebdomadaires) plus élevée que chez les hommes.

6.4.2 Objectif

L'objectif est de favoriser un équilibre des sexes dans la structure des durées d'emploi à temps plein. Les partenaires sociaux insistent sur le fait que les durées d'emploi à temps partiels des femmes conditionnent aussi directement le niveau de la rémunération mensuelle.

6.4.3 Action

L'action retenue consiste à accroître le taux de femmes dans les durées de travail à temps plein et permettre des durées de travail contractuel plus élevées.

En cas de création de poste ou de poste devenu vacant, et dans le cas d'avenants de complément d'heures accessibles, lorsque les horaires de service sont compatibles avec ceux déjà pratiqués par les salariés à temps partiel, à candidatures équivalentes, la Direction sera attentive à pouvoir attribuer le poste à temps plein ou un avenant de complément d'heures au personnel féminin.

6.4.4 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 ou accédant à un avenant de complément d'heures.

6.5 Domaine de l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la vie personnelle et familiale

6.5.1 Objectif

L'objectif est que le congé de présence familiale instauré par l'accord d'entreprise sur l'aménagement du temps de travail soit utilisé de manière équilibrée entre les femmes et les hommes.

6.5.2 Action

Communiquer une fois par an en septembre auprès de chaque salarié de la Fondation OVE sur le dispositif de congé de présence familiale.

6.5.3 Indicateur chiffré

Proportion des hommes et des femmes qui utilisent le congé de présence familiale comparativement à la proportion respective des sexes dans l'effectif total de la Fondation OVE.

7. Coût prévisionnel des mesures

L'ensemble des actions présent dans cet accord n'entraîne pas de dépenses supplémentaires, en particulier, l'index d'égalité salariale femmes/hommes ne montrant pas d'inégalité.

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 Départementaux, 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 à compter de l'entrée en vigueur de l'accord.

9. Méthodologie d'organisation du travail et de management favorisant l'égalité professionnelle

Une politique de mixité des emplois et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes implique que les femmes et les hommes puissent avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière ou d'accès à des postes supérieurs.

Cette politique requiert également que toutes formes de conciliations des temps d'activité avec les contraintes familiales ou de parentalité soient systématiquement recherchées.

Les différentes directions locales au sein de la Fondation OVE s'efforceront, dans toutes les mesures du possible, pour tendre vers cet objectif, à prendre toutes les mesures utiles :

1. Elles devront en particulier examiner les critères retenus dans la définition des postes de travail qui seraient objectivement de nature à écarter les femmes de leur accès, alors même qu'elles disposent de l'ensemble des compétences requises pour y accéder. De la même façon, elles s'attacheront à ce que les modalités d'organisation du travail au sein d'une même fonction ou métier ne constituent pas un facteur volontaire ou involontaire de discrimination dans la répartition des tâches et dans les possibilités de promotion.
2. Elles seront tout spécialement attentives à ce que les aménagements d'horaires qui auraient pu être mis en place, notamment pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, ne puissent faire obstacle à des propositions d'évolution de carrière.
3. Elles étudieront des modalités de mise en œuvre du temps partiel volontaire ne désavantageant pas les femmes.
4. Pour favoriser l'accès des femmes à des postes supérieurs, elles rechercheront des modes d'organisation du travail ou des horaires qui évitent les contraintes spécifiques à certaines pratiques de management qui seraient peu compatibles avec les obligations familiales des intéressées.

5. Lorsque la mobilité géographique fait partie du parcours professionnel, elles s'emploieront à ce que, dans toute la mesure du possible, les modalités de mise en œuvre de cette mobilité soient compatibles avec les contraintes de la parentalité.
6. Elles seront attentives en permanence, au regard des préconisations de la médecine du travail, à un aménagement des conditions de travail et d'emploi ou un changement de poste de travail pour les salariées enceintes.
7. Elles rechercheront les modalités pratiques susceptibles de permettre aux salariés qui le souhaitent de maintenir un lien avec l'entreprise pendant toute la durée d'un congé maternité ou d'un congé parental à temps plein afin de faciliter leur retour à l'activité professionnelle à l'issue de leur absence.
8. Elles favoriseront autant que possible l'organisation matérielle des actions de formation en prenant en considération les contraintes liées à la parentalité, notamment en ce qui concerne le temps de déplacement, les horaires de la formation, la localisation du lieu de formation, les durées et organisations des modules de formation.
9. Ni les femmes, ni les hommes ne doivent subir les conséquences de stéréotypes sexuels lorsqu'ils demandent à bénéficier de leurs droits à congés ou absences liés à la parentalité ou des dispositifs existants de conciliation des temps. Une égalité d'accès à ces mesures contribuera à l'égalité professionnelle en permettant une meilleure répartition des charges personnelles et familiales.
10. Selon les dispositions légales actuelles en vigueur (articles L.6315-1 alinéa 2 et L.1225-57 du code du travail), chaque salarié(e) de retour de congé maternité, d'adoption, parental d'éducation, de proche aidant, doit se voir proposer un entretien professionnel par sa direction locale. Cet entretien visera à étudier les perspectives d'évolution professionnelle notamment en ce qui concerne la qualification et l'emploi ou les perspectives de formation.
11. D'une manière générale, lors d'un entretien professionnel le salarié pourra demander à sa direction locale que soient examinées les possibilités d'aménagements horaires, compatibles avec sa fonction ou ses missions, qui lui permettraient une meilleure articulation entre sa vie personnelle et sa vie professionnelle pour une période limitée.
12. En cas de retour impossible au domicile en raison de l'éloignement, l'entreprise fera appel en priorité à des formations dispensées à proximité du lieu de travail habituel et pour des durées modulables (courtes et échelonnées dans le temps), ou des accès à distance.
13. En cas de création de poste ou de reconduction par vacance de poste (démission, départ en retraite), des possibilités de formation seront ouvertes aux salariés souhaitant une évolution de carrière au regard de la qualification nécessaire. Une réponse positive ou négative sera systématiquement donnée à chaque salarié qui a demandé une telle formation.
14. Elles devront rechercher au regard des préconisations de la médecine du travail, toutes les possibilités d'aménagement ou de changement de poste et/ou d'horaire pour les salariées enceintes. Ces adaptations horaires pourront tendre à limiter le nombre de trajet domicile/travail en cas de coupure de l'horaire de la journée de travail.

15. Elles seront attentives à ce que les cadres concernés soient inscrits dans une formation sur la conduite des entretiens professionnels.
16. Dans toute la mesure du possible, elles rechercheront à favoriser l'accès au mode de garde des enfants par tous moyens.
17. Conformément à l'article L.1225-16 du code du travail et L.2122-1 du code de la santé publique, la salariée enceinte bénéficie d'autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prénataux ou postnataux.
18. Il est rappelé également que la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes handicapées et inadaptées du 15 mars 1966 dispose d'une réduction hebdomadaire de 10% du temps de travail avec maintien de rémunération à compter du début du 3^e mois de grossesse.

10. Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Il est rappelé que, au titre de son obligation générale de sécurité, chaque direction locale de la Fondation OVE doit prévenir les agissements de harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Dans chaque lieu de rattachement du travail, les directions locales doivent veiller à l'affichage des textes relatifs à la lutte contre le harcèlement sexuel conformément aux dispositions légales. Sont affichés également les noms, coordonnées et missions des référents contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désignés par la Fondation OVE et le CSE.

Ces dispositions apparaîtront également dans le règlement intérieur qui affirmera la volonté de l'employeur d'interdire formellement le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Seront aussi notées les dispositions de l'article L.1142-2-1 du code du travail qui disposent que « *Nul ne doit subir d'agissements sexistes, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant.* ».

Dès recueilli d'une situation de harcèlement sexuel ou agissement sexiste, la direction de l'établissement mettra en place par tous moyens les mesures conservatoires garantissant la santé et la sécurité de la victime à qui un accompagnement sera proposé avec prise en charge par l'employeur si nécessaire. La direction alertera la direction des ressources humaines et le CSE de la situation. L'employeur garantit que les victimes et les agresseurs ne seront pas affectés sur des postes de travail qui les maintiendraient en contact, en privilégiant les intérêts de la victime.

Il est rappelé les dispositions de l'article L.1153-5 du code du travail : « *L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 [salariés, personnes en formation ou en stage, candidats à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise] sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret.* »

Les victimes de tels agissements bénéficient à leur choix de l'accompagnement d'un des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes. Dans le cadre de sa mission, chaque référent peut solliciter de l'employeur un accompagnement extérieur.

11. Suivi de l'accord

Un suivi du présent accord sera opéré par les organisations syndicales dans le cadre des négociations obligatoires avec une remise actualisée des indicateurs chiffrés dans le cadre de l'accès à la BDES et les informations qu'elle doit contenir.

12. Formation et publicité de l'accord

Le présent accord doit revêtir un caractère majoritaire pour pouvoir être valablement formé. Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

Il sera déposé par la direction générale d'OVE en deux exemplaires à la DIRECCTE dont relève le siège social de la Fondation OVE et au conseil de prud'hommes de Lyon.

Il sera sollicité à l'agrément ministériel pour sa prise d'effet juridique conformément aux dispositions du code de l'action sociale et de la famille.

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

Fait à Vaulx-En-Velin le 22 janvier 2021

**LES ORGANISATIONS SYNDICALES
REPRESENTATIVES**

L'EMPLOYEUR

Pour la CFDT

Pour la Fondation OVE

Pour la CGT

Pour SUD

ANNEXE

Nouvelle nomenclature des niveaux de qualification et correspondance

La cadre national des certifications professionnelles défini par le décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 associe pour chaque certification professionnelle un niveau de qualification et des compétences professionnelles particulières. Un arrêté du 8 janvier 2019 fixe les critères relatifs aux savoirs, aux savoir-faire et aux niveaux de responsabilité et d'autonomie associés.

Le nouveau cadre comporte huit niveaux :

- le niveau 1 correspond à la maîtrise des savoirs de base (par exemple : socle de connaissances et de compétences professionnelles – article D6113-30 du code du travail);
- le niveau 2 (anciennement niveau VI) atteste la capacité à effectuer des activités simples et à résoudre des problèmes courants à l'aide de règles et d'outils simples en mobilisant des savoir-faire professionnels dans un contexte structuré (niveau CFG);
- le niveau 3 (anciennement niveau V) atteste la capacité à effectuer des activités et à résoudre des problèmes en sélectionnant et en appliquant des méthodes, des outils, des matériels et des informations de base, dans un contexte connu, ainsi que la capacité à adapter les moyens d'exécution et son comportement aux circonstances (niveau BEP, CAP, etc.) ;
- le niveau 4 (anciennement niveau IV) est celui du baccalauréat ;
- le niveau 5 (anciennement niveau III) atteste la capacité à maîtriser des savoir-faire dans un champ d'activité, à élaborer des solutions à des problèmes nouveaux, à analyser et interpréter des informations, en mobilisant des concepts, à transmettre le savoir-faire et des méthodes (niveau BTS, DUT) ;
- le niveau 6 (anciennement niveau II) correspond au niveau licence ;
- le niveau 7 (anciennement niveau I) correspond au niveau master ;
- le niveau 8 correspond au niveau doctorat (anciennement niveau I).

Années après le Bac	Niveaux de qualifications	Anciens niveaux	Nouveaux niveaux
-	Socle de connaissances et de compétences professionnelles	VI	1
-	Niveau CFG	VI	2
-	CAP, BEP, DEAES, DEAS...	V	3
Bac	Baccalauréat, DEME...	IV	4
Bac+2	DEUG, BTS, DUT, DEUST...	III	5
Bac+3	Licence, licence professionnelle...	II	6
Bac+4	Maîtrise, master 1...	II	6
Bac+5	Master, diplôme d'études approfondies, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur...	I	7