

ACCORD D'ENTREPRISE EGALITE FEMMES / HOMMES  
ASSOCIATION APLER

Entre l'association APLER, 12 avenue Président DOUMER, immeuble GALLIA, représentée par Mme Annick MAY, Présidente

Et le délégué syndical CGT de l'APLER, M.Sylvain GOMEZ mandaté par le syndicat CGT pour signer l'accord pour l'association.

**Préambule**

Les parties signataires de l'accord s'engagent en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle et réaffirment leur attachement au respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes. Elles reconnaissent que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité et d'équilibre social.

La loi impose à l'accord collectif de fixer les objectifs de progression et les actions portant sur 3 domaines d'action (pour les entreprises de moins de 300 salariés) parmi les suivants (R.2242-2) :

- **La rémunération effective (domaine obligatoire)**
- L'embauche
- La formation
- La promotion professionnelle
- La qualification
- La classification
- Les conditions de travail
- La sécurité et la santé au travail
- L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

La négociation s'appuie sur les éléments figurants dans « l'index éga-pro » et la base des données économiques et sociales de l'association. Trois réunions ont été menées le :

- 16/3/22
- 7/4/22
- 18/5/22

En présence du délégué syndical de l'association, du Directeur Général par intérim de l'association et d'un membre du CSE.

Dans ce cadre, les parties conviennent de mettre en place des actions concrètes afin de :

- Améliorer l'égalité salariale femmes/hommes (domaine obligatoire)
- Améliorer l'embauche des femmes
- Développer des actions en faveur d'un meilleur équilibre entre l'activité professionnelle et la vie familiale

**Article 1 : actions retenues**

Actions	Indicateurs et évaluations des objectifs
<p><u>La rémunération effective</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les signataires du présent accord s'accordent sur le fait que la rémunération entre les femmes et les hommes dépend strictement de critères de qualification et d'expérience.</li> <li>- La rémunération à l'embauche se fixe sur la base des diplômes obtenus et de l'expérience acquise transposable ou non aux grilles contenues dans la Convention Collective Nationale 66 à laquelle l'association est soumise et qui fixe le montant des rémunérations par coefficient</li> <li>- La progression dans la grille des salaires s'appuie sur des critères d'ancienneté contenus dans la CCN66 ou de changement de qualification via la formation et donc de grille</li> </ul> <p>L'association s'engage à continuer d'observer la stricte égalité de la rémunération effective des femmes et des hommes sur la base des critères objectivables précités.</p>	<p>Contrôle du niveau de rémunération effective sur la base du respect de la CCN66 (qualification et ancienneté) pour l'année 2023-2024-2025</p>
<p><u>Embauche</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Souhait de l'association d'augmenter le nombre de femmes dans les postes d'encadrement hiérarchique.</li> </ul>	

<p>Actuellement, 100% des cadres hiérarchiques sont des hommes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'ensemble des cadres (hiérarchiques et techniques) sont répartis comme suit : 38.7% de femmes et 61.53% d'hommes</li> </ul> <p>Il faut tendre à un rééquilibrage, notamment sur les fonctions d'encadrement hiérarchique.</p> <p>Le constat est fait que sur l'ensemble des établissements de l'association, un établissement compte 91.36% d'effectif masculin. Il est nécessaire de tendre à un équilibre de la répartition femmes/hommes sur l'établissement</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lors du prochain poste vacant de cadre hiérarchique, après appel à candidature, étudier et recevoir systématiquement les candidatures féminines si elles se présentent. Les candidatures reçues et le suivi de ces candidatures feront l'objet d'un état des lieux annuel en 2023-2024-2025</li> <li>- Sur les prochains postes vacants, systématiser les rencontres de candidates et tendre vers l'embauche de deux femmes au sein de l'établissement. Le suivi du recrutement fera l'objet d'un suivi détaillé et d'un état des lieux annuel en 2023-2024-2025</li> </ul>
<p><u>L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organisation du travail souple permettant des échanges d'horaires de travail entre salariés afin de répondre aux circonstances de la vie personnelle et familiale. Demande faite auprès du cadre hiérarchique direct a minima 7 jours avant l'échange souhaité avec l'accord du salarié qui prendra les heures. L'échange se fera heure pour heure et prévoira les dates de reprises des heures échangées. Si l'échange n'est pas possible, le changement horaire sera accordé en fonction des nécessités de service par le cadre hiérarchique direct</li> <li>- Organisation du télétravail au sein de l'association pour les postes éligibles (cadres intermédiaires-éducatrices spécialisées/secrétaire SHIDE LA PASSERELLE-personnel administratif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Suivi des fiches « demande de remplacement », bilan annuel par salarié pour 2023-2024-2025</li> <li>- Recueil des demandes écrites</li> <li>- Recueil des plannings télétravail pour 2023-2024-2025</li> </ul>

<p>siège) sur demande du/des salariés par écrit d'une à deux journées par semaine.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Améliorer le retour au travail après une longue absence, supérieure à trois mois, par le biais d'entretiens réalisés par le supérieur hiérarchique et suivant les recommandations de la CARSAT Auvergne-Rhône-Alpes</li>   <li>- Améliorer le retour d'un salarié absent depuis 6 mois minimum en prévoyant une formation interne d'une à deux journées suivant la qualification du poste, afin de reprendre son poste dans de bonnes conditions en suivant les recommandations de la CARSAT Auvergne-Rhône-Alpes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de salariés bénéficiant de l'accompagnement après une absence au moins égale à trois mois en 2023-2024-2025</li>   <li>- Nombre de salariés bénéficiant de l'accompagnement après une absence au moins égale à trois mois en 2023-2024-2025</li> </ul>
--	--

### Article 2 : durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée maximale de 4 ans. Il entrera en vigueur le lendemain du dépôt et de l'enregistrement de ce dernier sur le portail du ministère du travail.

A l'échéance de ce terme il ne continuera pas à produire ses effets tacitement comme accord à durée indéterminée

### Article 3 : révision

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment, pendant la période d'application entre les parties. Toute demande de révision devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux parties signataires. Elle doit être accompagnée d'une proposition nouvelle sur les points à réviser. La discussion de la demande de révision doit s'engager dans les trois mois suivants

la présentation de celle-ci. Toute modification fera l'objet d'un avenant conclu dans les conditions par les dispositions législatives réglementaires.

#### **Article 4 : consultation préalable des représentants du personnel**

Le CSE a été associé au présent accord

#### **Article 5 : suivi de l'accord**

Chaque année, au cours des Négociations Annuelles Obligatoires, le thème de l'égalité professionnelle sera abordé, et l'employeur fournira au délégué syndical les indicateurs énoncés ci-dessus, afin de vérifier l'atteinte ou non des objectifs définis dans l'article 1.

Fait à Vichy le 16/12/2022.

La présidente de l'APLER  
Mme Annick MAY



**A.P.L.E.R.**  
LE GALLIA - 12, av Paul Doumer  
03200 VICHY  
Tél. 04 70 99 16 12 - Fax : 04 70 99 16 14  
email : [apler@wanadoo.fr](mailto:apler@wanadoo.fr)

Le Délégué syndical de l'APLER  
M. Sylvain GOMEZ



Le Directeur Général de l'APLER  
M. Arnaud DE PALO



**APLER**  
M. Arnaud DE PALO - Directeur adjoint  
12 avenue Paul Doumer  
03200 VICHY  
Tél. : 04 70 99 16 12 - Portable : 06 08 49 04 72