

# ANNEXE 1 BIS

*Cette annexe a cessé d'être applicable le 1<sup>er</sup> janvier 2007.*

## Article 1

### *Modalités de pesée lors du passage d'un système à l'autre*

Lors du passage d'un système à l'autre, les modalités de la pesée de l'emploi des salariés présents dans l'entreprise au moment du changement de système sera faite selon les principes suivants :

#### 1.1. Pesée de l'emploi

La pesée des emplois dans l'entreprise est réalisée avec la grille de cotation.

Elle s'effectue en déterminant, pour chaque critère, le niveau correspondant à l'exercice de l'emploi. Elle résulte de la somme des points correspondant au niveau sélectionné dans chacun des critères, dans la limite des niveaux minimum et maximum de l'emploi repère concerné.

#### 1.2. Procédure et modalités de la pesée

**La pesée s'effectue selon les étapes suivantes :**

##### 1.2.1. Etape 1 – Définition de l'emploi.

L'employeur réalise la définition de l'emploi, en s'appuyant sur une description des activités faite par le salarié.

Toute pesée s'appuie sur une définition de l'emploi.

##### 1.2.2. Etape 2 – Pesée de l'emploi.

Elle s'effectue avec la grille de cotation.

Elle consiste à positionner l'emploi dans le niveau approprié pour chaque critère.

Un seul niveau est choisi pour chaque critère.

La totalisation des chiffres obtenus est la pesée.

##### 1.2.3. Etape 3 – Rattachement de l'emploi à un emploi repère.

Chaque emploi doit être rattaché à un emploi repère selon la liste d'emplois repères avec leur description, les autres appellations et les emplois rattachés.

##### 1.2.4. Etape 4 – Validation du rattachement de l'emploi à un emploi repère.

Pour valider ce rattachement, il convient de vérifier que :

1. l'emploi figure soit sous la forme d'un des intitulés d'emploi repère avec ses autres appellations, soit dans la liste des emplois rattachés.
2. la mission ainsi que les activités renvoient bien au contenu de l'emploi étudié.
3. la pesée de l'emploi s'inscrit bien entre la pesée mini et la pesée maxi de l'emploi repère.

## Article 2

### *Information et consultation des institutions représentatives du personnel*

#### 2.1. Missions de la commission technique paritaire de classification

Une commission technique paritaire de classification est mise en place au niveau de l'entreprise.

Elle est constituée des délégués syndicaux et des délégués du personnel, ou à défaut de salariés de l'entreprise missionnés par une organisation syndicale représentative au plan national, ou à défaut d'un ou deux salariés de l'entreprise désignés par leurs pairs.

L'employeur, après avoir étudié le classement des salariés, doit engager avec la commission technique paritaire de classification une consultation sur le classement réalisé à partir de la définition des emplois et leur pesée.

Le classement des salariés étudié par l'employeur doit avoir été communiqué, au préalable, à l'ensemble des membres de la commission technique paritaire de classification.

Chaque représentant des salariés participant à la commission technique paritaire de classification bénéficie d'un temps de préparation de 2 heures, au minimum, considéré comme temps de travail effectif.

#### 2.2. Désignation des salariés missionnés

Dans les entreprises sans instance représentative du personnel, un salarié peut être missionné par une organisation syndicale de salariés pour représenter les salariés dans la commission technique paritaire de classification. L'organisation syndicale doit être représentative au plan national, signataire de la convention collective du 4 juin 1983.

A cette fin, l'employeur doit informer l'ensemble des salariés par voie d'affichage. Une copie de l'avis est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux organisations syndicales représentatives.

L'affichage effectué, les salariés remplissant les conditions d'éligibilité identiques à celles requises pour l'élection des délégués du personnel, peuvent se rapprocher des organisations syndicales représentatives afin d'être missionnés. Chaque organisation syndicale ne peut désigner qu'un seul salarié missionné.

L'organisation syndicale doit informer l'employeur de la désignation d'un salarié missionné par lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai maximum de quinze jours après réception de l'avis par l'organisation syndicale. Le salarié est missionné pour une durée de trois mois.

Le cadre de la mission doit être établi entre le salarié missionné et l'organisation syndicale. Le salarié missionné bénéficie de la protection de l'article L 412-18 du code du travail pendant toute la durée de sa

mission. La protection se poursuit pendant une durée de six mois.

### **Article 3**

#### ***Mise en œuvre de l'évaluation lors du passage***

Le premier entretien d'évaluation a lieu lors du passage d'un système à l'autre. Lors de cet entretien, les objectifs à atteindre sont fixés.

Lors de l'entretien de l'année suivante, au plus tard le 30 septembre, en vue de l'attribution ou non de la rémunération individuelle supplémentaire, l'employeur mesure l'atteinte ou non des objectifs fixés l'année précédente, la qualité de la mise en œuvre des compétences liées à l'emploi, leur actualisation et leur développement. L'employeur fixe ensuite les objectifs à atteindre pour les douze mois suivants.

L'attribution de la rémunération individuelle supplémentaire s'effectue à compter du 1er janvier de l'année suivant l'entretien.

### **Article 4**

#### ***Règles de passage d'un système à l'autre concernant la rémunération***

Lors du passage d'un système à l'autre l'employeur devra établir une comparaison entre les deux montants suivants :

- Le montant de la rémunération de base de la classification à critères (annuelle brute).
- Le montant de la rémunération actuelle (annuelle brute).

#### **4.1. Les 2 montants sont à égalité**

Le salarié perçoit la rémunération de base déterminée par la pesée de son emploi.

#### **4.2. La rémunération de base est inférieure à la rémunération actuelle**

En conformité avec le Code du Travail, le salarié en poste se voit garantir le maintien de son salaire annuel brut.

- Calculer la différence. On obtient un montant X en francs.
- Ce montant X constitue une indemnité de passage qui apparaît de façon distincte sur la fiche de paie.
- Au titre du maintien de la rémunération, cette indemnité de passage est acquise au salarié, dans **l'emploi** considéré, et dans **l'entreprise** au moment du passage.
- Elle n'évolue pas dans le temps, ne donne pas lieu à augmentation au titre de l'évolution de la valeur du point.
- La rémunération individuelle supplémentaire du salarié est accordée en référence à la rémunération de base sans tenir compte de l'indemnité de passage.

### **4.3. La rémunération de base est supérieure à la rémunération actuelle**

#### **4.3.1 Principe de l'étalement**

Pour les emplois donnant lieu à un niveau de rémunération supérieur à la rémunération actuelle, l'obtention du total de points résultant de la pesée peut se faire par étapes, sur 4 ans maximum. En cas de départ du salarié avant le terme de l'échéance de 4 ans maximum, ce principe s'applique pour toute nouvelle embauche en remplacement dudit salarié.

#### **4.3.2 Modalités de l'étalement**

Calculer la différence. On obtient un montant Y en francs.

- On divise ce montant Y en francs par la valeur du point (nouveau système).
- On obtient un nombre de points, appelé écart de pesée.
- L'écart de pesée sera étalé sur une période de 4 ans maximum, selon un échéancier d'étalement remis au salarié.

### **Article 5**

#### ***Notification au salarié***

Préalablement à l'application de la classification à critères, chaque salarié est informé par une notification écrite comportant tous les éléments de la classification :

- L'intitulé de son emploi,
- Le total des points de pesée, et l'échéancier d'étalement s'il y a lieu,
- L'emploi repère de rattachement,
- La valeur du point,
- Les éléments de la rémunération annuelle brute conformément aux règles de passage,
- Les modalités de recours.

### **Article 6**

#### ***Recours***

#### **6.1 Recours au niveau de l'entreprise**

A partir de la notification de la nouvelle pesée de l'emploi, le salarié dispose d'un délai d'un mois pour exercer un recours sur son classement et demander à être reçu par l'employeur. Il peut être assisté lors de cet entretien par un représentant du personnel élu ou désigné ou par une personne de son choix de l'entreprise. La réponse de l'employeur devra être apportée dans un délai de deux mois après avoir, le cas échéant, consulté la commission technique paritaire de classification, ou la commission de classification instituée par accord d'entreprise. En cas de contestation, un recours au niveau de la branche professionnelle peut alors être mis en œuvre.

## **6.2 Recours au niveau de la branche professionnelle**

### **6-2-1 Le recours national**

Une Commission Nationale de recours sur la classification est créée. Celle-ci est constituée de manière paritaire, de représentants désignés par ELISFA et de représentants désignés par les organisations syndicales. La Commission Nationale de Recours sur la Classification est présidée alternativement chaque année par un représentant de l'un ou l'autre collègue. La requête doit être introduite par l'intermédiaire d'une organisation syndicale représentative au sens du Code du Travail et signataire de la Convention Collective Nationale (syndicat employeur pour une requête d'employeur, syndicat de salariés pour une requête de salarié). La commission devra se réunir au maximum dans les deux mois après réception de la demande. Elle donne un avis, à la majorité par collègue, sur toute décision de classification contestée.

Quelle que soit l'issue des débats, un procès-verbal est établi et signé par les membres présents de la commission. Le procès-verbal est notifié immédiatement aux parties.

### **6-2-2 Le recours régional :**

Des commissions régionales de recours sur la classification sont créées. Celles-ci sont constituées de manière paritaire de représentants désignés par ELISFA et de représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au sens du code du travail et signataires de la convention collective. La commission régionale est présidée alternativement chaque année par un représentant de l'un ou l'autre collègue. Dès qu'une Commission Régionale est créée, la Commission Nationale de Recours se dessaisit au profit de la Commission Régionale. Cette dernière ne peut être saisie que par la Commission Nationale de recours. La Commission Régionale se réunit au maximum dans les deux mois qui suivent la saisine de la Commission Nationale de Recours sur la Classification.

La Commission Régionale donne son avis, à la majorité par collègue, sur toute décision de classification contestée. Quelle que soit l'issue des débats, un procès-verbal est établi et signé par les membres présents de la commission. Le procès-verbal est envoyé immédiatement à la Commission Nationale de recours chargée de la notification aux parties.

### **Avenant n° 03 -11 « Accord cadre prévention santé au travail»**

Les partenaires sociaux souhaitent réaffirmer l'importance de la prévention des risques professionnels, des risques psychosociaux et de l'amélioration de la santé au travail et entendent en faire une priorité d'action de la branche pour ces prochaines années.

A ce titre, les partenaires sociaux témoignent par la conclusion du présent accord de leur volonté commune d'engager pour l'ensemble des acteurs de la branche professionnelle un plan pluriannuel en matière de prévention des risques professionnels et de santé au travail.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler à ce stade que la protection de la santé physique et mentale au travail des salariés est l'affaire de tous :

- employeur à qui il revient la responsabilité en premier chef, de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale au travail des salariés;
- mais également au salarié à qui il incombe conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, de prendre soin de sa santé et de celles des autres personnes concernées du fait de leurs actes ou de leurs omissions au travail.

Aussi, les partenaires sociaux affirment la nécessité de mettre en place des actions concrètes, durables et efficaces qui associent employeur, encadrement, instances représentatives des personnels et l'ensemble du personnel. Les réponses apportées doivent tenir compte de la réalité des situations de travail et justifient donc une approche complémentaire au niveau de la branche et des entreprises

Les objectifs recherchés à travers cet accord sont de permettre la diminution des coûts de la protection sociale via une politique volontariste de prévention des risques professionnels et de développement d'une politique de santé au travail constituant un facteur de performance. Les dispositifs mis en œuvre doivent concourir à l'amélioration de la qualité du service rendu, accroître l'attractivité des emplois du secteur, la fidélisation des salariés et à valoriser l'image des entreprises du secteur.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national interprofessionnel sur la prévention des risques psychosociaux dont le stress au travail dans les branches et secteurs professionnels de l'Economie Sociale du 31 juillet 2010.

Les organisations syndicales signataires s'engagent conjointement pour la mise en œuvre des mesures contenues dans le présent accord.

## **TITRE I : REALISATION D'UN DIAGNOSTIC NATIONAL DE BRANCHE SUR LA SANTE AU TRAVAIL**

### **Article 1 : Objet**

Les parties s'entendent sur la nécessité au préalable d'identifier et analyser les risques pour la sécurité et la santé des salariés.

### **Article 2 : Méthode et Contenu**

Aussi et afin de permettre la définition d'actions prioritaires pertinentes en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la santé au travail, il sera établi tous les 4 ans un bilan relatif à la santé au travail des salariés et d'évaluation des mesures de prévention des risques professionnels.

Ce bilan sera réalisé par l'observatoire de la branche à partir d'un panel constitué paritairement et représentatif des établissements de la branche. Pour ce faire, la branche dispose de lieux ressources susceptibles de lui fournir les informations nécessaires :

- La commission de prévoyance
- La note de cadrage élaborée par l'observatoire
- L'étude documentaire réalisée par CIDES sur la santé des salariés de la branche en 2009.
- Les différentes études de terrain qui seraient menées notamment par le Cides et l'ARACT
- Le cas échéant d'enquêtes spécifiques demandées par la CPNN.

Ce bilan pourra comprendre notamment les indicateurs suivants :

- Une pyramide des âges des professionnels par emploi repère
- Ancienneté des professionnels dans les entreprises, dans la branche
- Eléments relatif à la mobilité des salariés par emploi repère (démission, mutation...)
- Formation professionnelle, type de formation, objectif des formations par emploi repère
- Recensement des arrêts maladies par emploi repère et type (courte durée, longue durée)
- Recensement des accidents du travail par emploi repère précisant leurs causes, nombre, avec arrêt, sans arrêt.
- Recensement des maladies professionnelles par emploi repère précisant leur nombre ; catégorie (tableau des maladies professionnelles)
- Recensement des inaptitudes d'origine professionnelle par emploi repère précisant leurs causes et nombre

- Recensement des situations professionnelles susceptibles de générer des risques : physiques, biologiques, chimiques, psychosociaux dont le stress au travail.
- Le type de structure et leur environnement

Ces indicateurs seront amenés à évoluer en fonction des analyses effectuées par les partenaires sociaux.

Le premier bilan d'état des lieux sera établi au plus tard un an après l'extension du présent accord.

A partir de ce travail, il appartiendra aux organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs réunis au sein de la commission nationale paritaire de prévoyance et santé au travail telle que définie par la convention collective de définir paritairement et dans le cadre de programmes quadriennaux les grandes orientations et les priorités d'action en matière de prévention des risques professionnels, et de les proposer à validation de la CPNN.

## **TITRE II : PREVENIR ET REDUIRE LES RISQUES PROFESSIONNELS AU NIVEAU NATIONAL ET LOCAL : MISE EN PLACE DES DISPOSITIFS DE PREVENTION PRIORITAIRE**

### **Article 1 : Au niveau national**

#### **1.1 Etablissement d'un plan d'action de prévention**

##### *1.1.1 Objet, méthode et contenu*

Un plan quadriennal d'actions de prévention prioritaires sera établi au niveau de la branche au regard de l'analyse du diagnostic national de branche sur la santé au travail.

Dans ce plan quadriennal seront développés des actions (campagne nationale d'information, programme de formation) contribuant à prévenir et réduire les risques physiques tels que Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) (des investissements dans le matériel adapté pourront être effectués au regard des préconisations de la médecine du travail) et les risques psychosociaux dont le stress au travail tels qu'ils sont définis dans l'accord USGERES du 31 juillet 2010.

A titre d'exemple, les partenaires sociaux pourront considérer l'opportunité d'instaurer l'obligation d'une visite annuelle auprès de la médecine du travail au niveau de la branche pour les métiers qui le cas échéant présenteraient des risques spécifiques. La liste des éventuels métiers à risque pourra être définie dans le plan quadriennal.

Ce plan d'action sera élaboré par la commission nationale paritaire de suivi du régime de prévoyance et santé au travail.

### 1.1.2 *Mise en œuvre du plan d'action*

Pour la mise en œuvre des différentes actions décidées dans le cadre du plan d'action quadriennal, toute forme de financement devra être recherché notamment par la négociation de conventions d'objectifs avec des partenaires institutionnels tels que la CNAM ou l'ANACT.

#### 1.2 Le suivi des actions de prévention

La commission nationale paritaire de suivi du régime de prévoyance et santé au travail procédera à une évaluation annuelle de la mise en œuvre des orientations et les priorités d'actions ainsi fixées.

#### Article 2 : Au niveau local

L'employeur a la responsabilité de définir une politique de prévention des risques professionnels permettant de préserver la santé des salariés conformément aux dispositions légales.

Ces risques sont identifiés a priori et ils doivent figurer, conformément au décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 sur le document unique d'évaluation des risques, qui doit être à la disposition de l'ensemble du personnel.

Des accords locaux d'amélioration des conditions de travail (ALACT) pourront être négociés dans les établissements afin de tenir compte des situations réelles de travail.

La définition des objectifs et des actions d'amélioration de la santé au travail pourront s'appuyer sur l'analyse du bilan annuel de la santé au travail dans l'entreprise, sur l'analyse du document unique obligatoire, sur les comptes rendus des réunions de droit d'expression des salariés, et lorsque l'entreprise est dotée d'instance sur le bilan de l'activité du CHS-CT ou de l'instance des délégués du personnel.

En termes de méthode, il est recommandé d'impliquer la médecine du travail et de rechercher des partenariats notamment avec les services des ARACT et des Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail (CARSAT).

### **TITRE III : FACILITER L'APPROPRIATION DE LA DEMARCHE PREVENTION DES RISQUES PAR LES ACTEURS**

#### Article 1 : Au niveau national

##### 1.1. Actions de sensibilisation

###### 1.1.1. *Séminaires « Prévention »*

Les partenaires sociaux ont souhaité depuis 2010, la mise en place d'actions de sensibilisation par l'organisation de séminaires réguliers déployés sur le territoire afin d'accompagner les différents acteurs dans une démarche de prévention active des risques professionnels.

A cet effet, les partenaires sociaux appuient et s'associent aux initiatives mises en œuvre par CIDES-CHORUM et invitent les acteurs de la branche à y participer.

Les partenaires sociaux encouragent la mise en place de ces séminaires pour les années à venir.

###### 1.1.2. *Elaboration et diffusion d'outils pratiques*

En 2010, les partenaires sociaux afin de faciliter le développement de démarches de prévention dans les associations de la branche des acteurs du lien social et familial ont souhaité concevoir des outils adaptés aux spécificités de la branche.

A cet effet, les partenaires sociaux ont engagé un travail d'élaboration de fiches pratiques consacrées à la prévention des risques professionnels. Ces fiches pratiques seront diffusées aux employeurs et aux représentants des instances représentatives du personnel au sein des entreprises courant 2011.

Le concours financier du FACT a été sollicité afin de permettre la réalisation de ce projet.

#### 1.2 Développement d'actions de formation

Afin de qualifier et professionnaliser les salariés et employeurs de la branche sur la question de la prévention des risques professionnels, les partenaires sociaux entendent impulser et développer la mise en œuvre des actions de formation dédiées à cette question.

Des fonds spécifiques permettant la prise en charge de ces actions seront affectés par la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF).

#### Article 2 : Au niveau local

Conformément à l'accord USGERES, les partenaires sociaux souhaitent faciliter la mise en place au sein des entreprises de la branche des instances de concertation paritaire chargée des questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Ces instances de concertation paritaire chargées des questions d'hygiène de sécurité et de conditions de travail sont obligatoirement consultées sur le contrat passé entre l'employeur et le service de santé au travail. Elles sont également consultées sur l'évaluation a priori des risques professionnels et associées à toutes démarches et actions relatives aux questions d'hygiène de sécurité et conditions de travail.

## **2.1 Dans les entreprises de plus de dix équivalents temps plein (ETP)**

Dans les établissements de plus de 50 salariés (ETP), le CHCST remplit cette mission conformément aux dispositions légales.

Dans les établissements de moins de 50 salariés (ETP), les délégués du personnel remplissent cette mission.

Les délégués du personnel bénéficient d'une formation nécessaire à l'exercice de cette mission. Cette formation est d'une durée de 3 jours maximum par mandat, prise en charge par l'employeur. Elle a lieu sur le temps de travail et est payée comme telle. Le temps de formation n'est pas déduit du crédit d'heures de délégation mais est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

## **2.2 Dans les entreprises de moins de dix équivalents temps plein (ETP)**

Dans les entreprises de moins de dix équivalents temps plein où un représentant du personnel a été élu, le délégué du personnel assure cette mission.

Dans les entreprises de moins de dix équivalents temps plein où aucun représentant du personnel n'a été élu est créée une instance de concertation sur les questions d'Hygiène, de sécurité et de conditions de travail. Cette instance devra être mise en place dans un délai de 6 mois à compter de la parution au journal officiel l'arrêté d'extension du présent accord.

Cette instance qui devra se réunir à l'initiative de l'employeur 4 fois par an est composée de :

- l'employeur ou de son représentant
- et
- d'un salarié chargé des questions d'Hygiène, de sécurité et de conditions de travail élu à la majorité des salariés de l'entreprise tous les 4 ans par vote à bulletin secret. En cas de vacance définitive, des élections devront être organisées dans les meilleurs délais pour la durée restante du mandat. Cette mission est exercée pendant le temps de travail du salarié

dans la limite de 10 heures par an, hors les temps de réunion de l'instance de concertation. Toute sanction disciplinaire prononcée à l'encontre du salarié en raison de l'exercice de ces missions durant le temps dévolu par le présent protocole sera considérée comme abusive.

**Accord cadre n°01-17**  
**« Égalité professionnelle femmes-hommes »**  
**Convention Collective Nationale des Acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels,**  
**associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local**

## **PREAMBULE :**

La branche des Acteurs du Lien Social et Familial (ALISFA), tout comme dans le champ multi professionnel de l'économie sociale et solidaire, présente des caractéristiques propres (branche professionnelle non mixte), qui nécessitent des réponses appropriées à la problématique d'égalité professionnelle femmes-hommes :

- Une forte féminisation des métiers : 84% des salariés sont des femmes (97% dans les EAJE ; 76% dans les centres sociaux et 77% dans les ADSL).
- Des écarts de rémunérations entre femmes et hommes liés à la structure de l'emploi et au poste occupé selon l'étude sur l'égalité professionnelle menée au sein de branche :
- liés à un recours au temps partiel très important (36 % des salariés sont à temps plein). Les partenaires sociaux ont signé un avenant (01.2015) dérogatoire à la durée de temps partiel minimal le 15 juin 2015
- et à l'accès aux responsabilités avec le phénomène « plafond de verre » pour les postes à responsabilité suivant le type et la taille de l'entreprise
  - Selon l'étude sur l'égalité professionnelle menée au sein de la branche, malgré un bon accès à la formation professionnelle pour les hommes et les femmes, les femmes ont moins souvent accès aux formations professionnalisantes certifiantes et en matière de promotion.
  - La mixité : « la typologie des emplois de la branche est fortement apparentée à la division sexuelle des tâches ; d'une part la petite enfance, le soin à la personne, le ménage d'autre part les responsabilités éducatives, d'autorité, d'apprentissage... », qui montre l'ancrage très fort des identités de sexe dont la branche est marquée.

## **Article 1 – Bilan - Etat de lieux – Recueil de données chiffrées par sexe**

Pour ce faire, les partenaires sociaux conviennent de la nécessité, par cet accord de branche, de faire évoluer les représentations et les comportements et contribuer de manière déterminante à faire évoluer l'égalité professionnelle au niveau de toutes les entreprises de la branche.

Cet accord s'inscrit dans la continuité de l'ensemble des lois et accords traitant de ce sujet:

- L'accord du 23 mai 2011 sur l'égalité et la prévention des discriminations dans l'économie sociale et solidaire
- L'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes;
- L'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail ;
- L'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 « vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle » ;
- La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
- L'accord UDES du 27 novembre 2015 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire (ESS)

Les parties signataires conviennent :

- De **procéder à un état des lieux**, réactualisant les données de « l'étude sur l'égalité professionnelle au sein de la branche du lien social et familial » menée en 2011 en lien avec l'Observatoire de branche;
- De **mettre en œuvre des actions** destinées à corriger les éventuelles situations d'inégalité, de non mixité ou de discrimination directe ou indirecte au sein de la branche.
- De se doter **d'indicateurs de suivi** chiffrés et par genres
- D'effectuer **un suivi de l'accord**

Le taux de féminisation de la branche est de 84%. C'est une branche non mixte, tel que défini par l'accord UDES du 27 novembre 2015.



Sur les bases de « l'étude sur l'égalité professionnelle au sein de la branche du lien social et familial » en 2011, du panorama, la branche professionnelle via son observatoire collectera les données sexuées, par secteurs d'activité (centres sociaux, EAJE et ADSL) relatives à :

- La répartition des effectifs salariés et leur rémunération brute annuelle moyenne en fonction des emplois repères ;
- La répartition des effectifs salariés selon la nature du contrat de travail (CDI, CDD, contrat aidé, apprentissage...) et selon le temps de travail (temps complet ou temps partiel) ;
- La répartition des effectifs salariés par tranche d'âge ;
- La répartition des effectifs salariés en termes d'accès à la formation professionnelle (nombre d'heures de formation, nature de la formation suivie et nature du contrat de travail du bénéficiaire)

Ces données devront être réactualisées tous les ans dans le cadre du suivi de l'accord, et feront l'objet d'une communication auprès des entreprises de la branche, conformément à l'article 11 du présent accord.

Les parties signataires du présent accord pourront faire évoluer la liste de ces informations et demander toutes études ou enquêtes spécifiques afin de compléter ces données.

L'évaluation des données se fera chaque année par les partenaires sociaux afin de corriger les éventuels écarts en matière d'égalité professionnelle et fera l'objet d'une communication à l'ensemble de la branche.

## **Article 2 - Attractivité des métiers et des secteurs d'activité**

Les parties signataires s'accordent sur la nécessité de mettre en place les actions suivantes :

### **a) Actions en faveur de la mixité**

Au niveau de la branche, dans le cadre du dialogue social les partenaires sociaux évalueront les obstacles à l'attractivité et à la mixité et adopteront des mesures permettant d'accompagner une évolution en matière:

- de pénibilité,
- de condition de travail,
- d'emploi,
- de rémunération,
- ou de protection sociale.

### **b) Promotion de la mixité et lutte contre les stéréotypes**

Les partenaires sociaux seront vigilants à la promotion de la mixité des métiers de la branche ainsi que de la lutte contre les stéréotypes dans la branche. C'est pourquoi des actions seront prises dans ce sens tel que la prise en compte de la lutte contre les stéréotypes dans les réflexions autour du système de classification.

Une vigilance sera portée sur toute communication, représentation de la branche visant à l'équilibre hommes-femmes en direction des établissements scolaires, instituts de formation...

## **Article 3 - Adapter les mesures de recrutement**

Les parties signataires rappellent aux employeurs de la branche que le recrutement doit se faire selon les principes de non discriminations auxquels la branche est attachée, pour ce faire les mesures suivantes devront être mises en place :

- neutralité dans la rédaction des offres d'emploi (rédaction ne devant contenir aucun stéréotype discriminant ou appellation de nature à dissuader l'un ou l'autre sexe de postuler),
- affichage des offres d'emploi en interne conformément à l'article 2 du chapitre III de la convention collective nationale.
- nécessité pour l'offre de contenir les éléments relatifs au descriptif du poste, à la qualification demandée ainsi qu'aux conditions d'emploi (CDD, CDI, temps plein temps partiel, fourchette de rémunération...)
- diversifier les canaux de recrutement et de dépôt des offres, notamment auprès des opérateurs du service public de l'emploi
- mise en place d'équipes de recrutement mixtes, quand cela est possible.

### **a) Recrutements externes ou promotion interne**

L'employeur devra veiller à ce que le ratio de femmes et d'hommes reçu en entretien corresponde à celui des candidatures déposées, à compétences égales. Les critères de recrutement doivent toujours reposer sur les compétences, l'expérience et la qualification, sans aucun élément de discrimination quel que soit la nature du contrat et de l'emploi proposé.

### **b) Etat selon le sexe, des candidatures reçues, des entretiens proposés et des recrutements effectués.**

Les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche professionnelle à tenir un état selon le sexe, des candidatures reçues, des entretiens proposés et des recrutements effectués.

La branche s'engage à la bonne diffusion de toute information existante.

### **c) Négociations obligatoires**

Afin de favoriser une politique dynamique et prospective de l'emploi et de qualification dans la branche, les partenaires sociaux de la branche s'engage à ouvrir les négociations, telles que prévues par le code du travail, sur les conditions et la qualité de vie au travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

**d) Meilleure connaissance du secteur d'activité et des processus d'orientation professionnelle.**

Afin d'améliorer la connaissance de son secteur d'activité et les processus d'orientation professionnelle des candidats à l'emploi femmes et hommes, la CPNEF via l'Observatoire branche mettra à disposition des prescripteurs de l'emploi et des opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) les travaux sur les besoins en main d'œuvre et qualifications au niveau national et régional.

La CPNEF de la branche ALISFA mettra en œuvre tous les dispositifs nécessaires à la mise en œuvre de cette action dans son plan de travail.

**Article 4- Evolution professionnelle**

La branche réaffirme le principe selon lequel les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière, par les actions suivantes :

**a) Promouvoir la formation :**

Conformément aux dispositifs prévus par l'avenant 04.15 relatif à la formation professionnelle, les parties signataires conviennent de rendre effective les conditions d'une évolution professionnelle dénuée de toute discrimination fondée sur le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse.

Il est primordial que ces principes fassent l'objet d'une attention particulière par la CPNEF lors de la mise en place des priorités de branche en matière de formation, mais aussi par les entreprises dans l'élaboration du plan de formation.

Il est nécessaire que toutes les offres de formation proposées par la branche s'adressent aussi bien aux métiers féminisés que masculinisés. Particulièrement, les possibilités d'accès à la certification, quant à l'accès des deux sexes à ces formations afin de garantir à l'ensemble des salariés des perspectives d'évolution et de renforcer la mixité.

**b) Favoriser l'accès à la formation :**

L'employeur devra tout mettre en œuvre pour permettre aux salariés de pouvoir bénéficier de formations.

Le temps de travail pouvant être une cause d'inégalité dans les accès à la formation et à l'évolution professionnelle, les salariés à temps partiel doivent bénéficier du même accès à la formation.

Dans la mesure du possible, les employeurs organiseront la formation de manière à permettre la participation de tous et notamment des salariés justifiant de contraintes familiales particulières.

Dans le cadre du suivi de l'accord, une attention particulière sera portée sur le nombre de départ en formation des salariés à temps partiel.

Les employeurs vérifient l'opportunité d'une démarche de formation lors de l'entretien professionnel.

**c) Favoriser la promotion professionnelle et/ou l'accès aux responsabilités**

Afin de favoriser la mixité professionnelle, les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier de propositions de mobilité interne sur des offres d'emploi de niveau plus élevé, ainsi que sur des postes présents dans l'entreprise. La formation professionnelle demeure un des leviers possibles pour permettre ces mobilités.

Pour ce faire, l'employeur devra tenir compte des formations suivies et/ou des certifications acquises pour la prise en compte d'une possible mobilité interne que ce soit à l'issue d'un parcours de formation ou dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience.

Les formations spécifiques de préparations au concours et/ou diplômes certifiant devront être d'égal accès aux femmes et aux hommes.

L'évolution dans un parcours professionnel est indissociable de la formation professionnelle. Pour favoriser le développement professionnel, certaines conditions de succès doivent être réunies.

La branche s'engage, pour favoriser une évolution de carrière équitable entre les femmes et les hommes, à ce qu'il n'y est aucun impact négatif sur l'évolution de carrière des salariés des entreprises ayant bénéficié d'un congé lié à la parentalité (maternité, adoption, paternité, accueil d'enfant, congé parental d'éducation total ou partiel ...)

Pour ce faire, l'entretien professionnel défini à l'article L.6315-1 du code du travail issu de la loi n°2014-288 du 5 mars 2014, décliné dans l'avenant 04.15 relatif à la formation professionnelle doit permettre d'identifier des solutions en matière de progression de carrière et promouvoir auprès des salariés l'accès à la promotion professionnelle. L'entretien professionnel intègre les questions de temps de travail et d'organisation du temps de travail.

**Article 5 - Egalité salariale et classification**

Les parties signataires rappellent un principe légal qui doit faire l'objet d'une application effective : à travail de valeur égale, les inégalités salariales entre les femmes et les hommes sont interdites.

Chaque année des données relatives à l'égalité professionnelle seront transmises aux partenaires sociaux afin de les prendre en compte dans la négociation salariale annuelle obligatoire.

## Article 6 - Conditions de travail

Depuis 2010, la branche a mis en œuvre une démarche visant à améliorer la santé, les conditions et la qualité de vie au travail pour les salariés (avec notamment la signature le 24 juin 2011 d'un accord-cadre sur la santé, la mise en place d'un plan d'action quadriennal, le déploiement d'une étude sur la santé des salariés dans la Branche en mars 2016...) et de prévention des risques professionnels.

Cette démarche vise à l'amélioration des conditions de travail au bénéfice de l'ensemble des salariés. Pour leurs futurs travaux, les partenaires sociaux doivent aussi prendre en compte les éventuelles différences d'exposition selon le sexe notamment concernant les salariées enceintes.

Il est rappelé qu'aucune personne ne peut, en raison de sa grossesse, être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou d'une période de formation en entreprise et aucune personne ne peut être sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire conformément aux dispositions de l'article L.1132-1 du code du travail.

### a) Dispositions visant le travail à temps partiel

La branche professionnelle étant caractérisée par une forte féminisation et un recours important au travail à temps partiel, la question du temps partiel s'inscrit dans les enjeux liés à l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Tel que prévu à l'article L. 2241-13 du code du travail, les partenaires sociaux ont conduit des négociations de branche ayant abouties à la signature le 15 juin 2015 d'un avenant (01.15) relatif à la durée de travail à temps partiel.

Comme indiqué à l'accord pour l'égalité professionnelle dans l'ESS du 27 novembre 2015, la branche souhaite apporter une attention particulière aux salariés concernés par les mesures dérogatoires définies à l'avenant 01.15 :

- En outillant les entreprises vers des solutions de mutualisation de l'emploi au niveau de leur territoire, recours à des groupements d'employeurs notamment,
- En favorisant l'accès à la formation des salariés à temps partiel qui le souhaitent dans le but de compléter leur temps de travail le cas échéant
- En leur garantissant, comme l'exige la loi, une égalité de traitement avec les autres salariés quant aux bénéfices des dispositions conventionnelles

Les conditions pour bénéficier de ces mesures seront fixées dans l'accord d'entreprise ou décision unilatérale.

### b) Informations des salariés en congés spécifiques

Il sera possible pour les seuls salariés le souhaitant de maintenir des échanges informatifs concernant la vie de l'entreprise et la politique de ressources humaines durant les congés parentaux d'éducation, maternité, paternité, d'adoption, de proche aidant, de présence parentale ou de solidarité familiale.

Pour cela, avant son départ le salarié informera par courrier son employeur de sa volonté.

Les salariés en congés spécifiques trouveront dans la notice concernant le contrat de prévoyance et la complémentaire santé remise par l'employeur au moment de l'embauche, toutes les informations utiles. Par ailleurs, ils pourront bénéficier sous les conditions prévues, du fond d'action sociale ou de solidarité mis en place par la branche ou les organismes concernés.

### c) Entretien professionnel de retour

Selon les dispositions légales en vigueur, chaque salarié de retour de congé maternité, d'adoption, parental d'éducation, de proche aidant doit se voir proposer un entretien professionnel par son employeur. Cet entretien visera à étudier les perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualification et d'emploi, les questions de formation mais aussi celles relatives au temps de travail et à son organisation seront abordées.

À la demande du salarié en congé parental d'éducation, l'entretien professionnel pourra être réalisé avant la fin de ce congé. Pour cela, l'employeur informera par tout moyen approprié le salarié de cette possibilité comme au travers de la lettre de réponse à la demande de congé parental d'éducation.

## Article 7- Prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles au travail

Le principe de lutte contre les discriminations, par exemple fondées sur le genre, est solidement ancré dans le paysage juridique, tant français qu'international.

Il est rappelé que l'employeur, au titre de son obligation de sécurité de résultat, doit prévenir les agissements de harcèlement moral et sexuel. L'employeur doit procéder à l'affichage des textes relatifs à la lutte contre le harcèlement moral et sexuel conformément aux articles du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent qu'aucun salarié ne doit faire l'objet de mesures discriminantes. Les employeurs doivent intégrer dans les règlements intérieurs une mention faisant référence à cette interdiction ainsi que les peines encourues. Il sera possible de prendre comme modèle la mention suivante « *l'ensemble du personnel doit observer un comportement respectueux à l'égard des femmes et des*

*hommes de l'entreprise. Est passible de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat quiconque aura eu un comportement discriminatoire à l'encontre d'un(e) salarié(e) ou personne accueillie dans l'établissement, notamment, à raison de son sexe ou de son origine, telle que prévue par le code du travail et le code pénal. Il en sera de même pour les propos sexistes, homophobes, xénophobes ou racistes ».*

De même, des actions de formation et de sensibilisation aux enjeux de l'égalité devront être proposées à l'ensemble des gestionnaires des ressources humaines et cadres, notamment ceux conduisant des entretiens d'évaluation.

### **Article 8 - Les obligations et outils au service des politiques d'égalité professionnelle en entreprise**

Les partenaires sociaux souhaitent favoriser l'appropriation par les entreprises des différentes obligations et outils au service de l'égalité professionnelle. C'est pourquoi, il est rappelé l'existence, pour les entreprises d'au moins 50 salariés équivalent temps plein, des outils suivants :

- La base de données économique et sociale. Cette base de données doit contenir des informations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- La négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle,
- La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et de l'emploi qui porte notamment sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- L'évaluation des risques professionnels pour la santé et la sécurité des salariés qui doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

Afin de satisfaire aux objectifs fixés par la loi, les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de moins de 50 salariés équivalent temps plein, l'utilisation de l'outil proposé par la Caisse Nationale de l'Assurance Vieillesse (CNAV) permettant, sur la base des données contenues dans la déclaration automatisées des données sociales unifiée (DADS-U) d'établir une situation synthétique des salariés par sexe en matière d'emploi et de conditions de travail sous forme d'un tableau synthétique. Cet outil permettra aux entreprises de bénéficier de données sexuées.

### **Article 9 - Gouvernance et dialogue social**

Les partenaires sociaux rappellent leur volonté à termes de favoriser une représentation équilibrée au sein des différentes instances paritaires.

Conformément à la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, les listes électorales

présentées pour les élections des délégués du personnel et des représentants des salariés au comité d'entreprise qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

### **Article 10 - Communication**

La communication du national vers les entreprises de la branche sur l'égalité professionnelle est un facteur clé d'appropriation collective de ces démarches et de leur mise en œuvre.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises ayant conclu un accord d'entreprise de le communiquer à la branche via l'Observatoire nationale de la négociation collective.

Les entreprises doivent conformément au code du travail, afficher les textes relatifs à l'égalité professionnelle dans les lieux de travail ainsi que les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche. Les partenaires sociaux s'engagent à redéfinir la feuille de route de l'observatoire au regard des indicateurs nécessaires pour la communication ainsi que pour le suivi de cet accord, dès que cela sera nécessaire.

### **Article 11 - Suivi de l'accord**

Le présent accord fait l'objet d'un plan d'actions triennal renouvelable.

Il fera l'objet d'un suivi sur la base de « données chiffrées » par sexe ainsi que d'indicateurs grâce aux données recueillies par l'Observatoire de la Branche via le panorama annuel.

Des données pourront également être recueillies via les données démographiques issues des comptes de résultats des régimes prévoyance et complémentaire santé, ainsi que de l'OPCA et éventuellement par des enquêtes spécifiques.

La CPNN se réunira au minimum une fois par an pour faire un bilan intermédiaire.

### **Article 12 – Durée et révision de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dans les conditions légales et réglementaires, il pourra être révisé par accord entre les parties tous les 3 ans.



CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL  
Identifiant des conventions collectives N° 1261  
Brochure au Journal Officiel N°3218

ÉDITÉE PAR ELISFA