

# ACCORD EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

## ENTRE

**L'Association Soins et Aide à Domicile (ASSAD)** dont le siège social est à Lille, 199/201 rue Colbert, identifiée sous le numéro SIRET : 78371291200071.  
Représentée par Monsieur José LOISON, Directeur Général,

## ET

**1° Madame REAL Virginie**, auxiliaire de vie sociale, demeurant à FRELINGHIEN, 1 rue Robert Schuman, née à LILLE, le 08 décembre 1977,  
Représentant le syndicat CGT,

**2° Monsieur DELANNOY Hugues**, auxiliaire de vie sociale Garde Itinérante, demeurant à WERVICQ SUD, 6 chemin des gueux, né à LINSELLES, le 21 août 1961,  
Représentant le syndicat CFDT,

**3° Madame KNOCKAERT Isabelle**, auxiliaire de vie sociale, demeurant à LOOS, Cour Barbe, numéro 4, rue Mirabeau, née à ARMENTIERES, le 26 novembre 1965.  
Représentant le syndicat FO,

# ACCORD D'ENTREPRISE

## EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE

I. PREAMBULE .....	5
II. CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD.....	6
III. CADRE DE L'ACCORD.....	6
IV. LE RECRUTEMENT.....	7
A. NON DISCRIMINATION LORS DU PROCESSUS DE RECRUTEMENT .....	7
B. FAVORISER LA MIXITE DES EMPLOIS.....	7
C. INDICATEURS .....	8
V. LA FORMATION .....	8
A. ACCES A LA FORMATION .....	8
B. ENTRETIEN .....	9
C. INDICATEURS .....	9
VI. LA REMUNERATION.....	10
A. EGALITE SALARIALE.....	10
B. INDICATEURS .....	11
VII. ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE.....	11
A. ORGANISATION DES REUNIONS.....	11
B. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL .....	11
C. COMMUNICATION.....	12
D. INDICATEURS .....	12
VIII. SUIVI.....	12
IX. MODALITE DE DEPOT.....	12
X. DATE D'ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD .....	13
XI. REVISION .....	13

DL IK HD JR 3

Entre les soussignés :

**UES (ASSAD-LOGISSAAD)**

dont le siège social est situé Bât Namur 199-201 rue Colbert 59045 LILLE

Représentée par José LOISON agissant en qualité de Directeur Général,

d'une part,

**Et les organisations syndicales représentatives des salariés**

d'autre part,

CGT représentée par Madame REAL, en qualité de déléguée syndicale,  
CFDT représentée par Monsieur DELANNOY, en qualité de délégué syndical,  
FO représentée par Madame KNOCKAERT, en qualité de déléguée syndicale,

Par cet accord, les parties signataires affirment leur volonté de :

- Faire de la thématique de l'égalité professionnelle une action prioritaire
- Intégrer cette thématique comme axe transversal du dialogue social et de sa communication.

Pour ce faire, les parties signataires s'engagent à :

Mettre en place, et veiller à la mise en place de procédures garantissant l'égalité de traitement et la non-discrimination pour tous les salariés tout au long de leur parcours d'évolution professionnelle et au préalable lors du recrutement .

---

## I. PREAMBULE

---

L'égalité professionnelle doit être un axe fort de la politique des ressources humaines au sein de l'UES. Cet axe doit être pleinement exprimé, au-delà des obligations légales dont le respect s'impose. En effet, la nature des activités exercées par la structure doivent inciter l'ensemble des acteurs à considérer l'égalité professionnelle comme principe de fonctionnement et vecteur de progrès.

Les partenaires sociaux de l'UES entendent donc affirmer leur conviction de la nécessité de mettre en œuvre et poursuivre les démarches assurant aux femmes et aux hommes une égalité tout au long de leur parcours professionnel. Cette démarche demande de :

- mener une politique volontariste et dynamique destinée à faire évoluer les comportements au quotidien de tous, encadrement, salariés, clients, tiers, .... et remettre en cause les stéréotypes culturels susceptibles de faire obstacle à l'égalité professionnelle.
- Impliquer les différents niveaux hiérarchiques, les salariés et leurs représentants dans la déclinaison de cette politique.
- Veiller à ce que chacun intègre l'ensemble de la problématique et que l'ensemble des moyens existants puissent être mobilisés.

Les partenaires ont arrêté un ensemble de domaines, pour lesquels des progrès peuvent être encore réalisés et dans lesquels il convient de poursuivre les actions en cours :

- Le recrutement
- La formation
- La rémunération
- L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

Nos effectifs au mois d'octobre 2021 sont les suivants :

### LES EFFECTIFS PAR CLASSEMENT ET PAR SEXE ASSAD

Étiquettes de lignes	Femme	Homme	Total général	
EMPLOYE - DEGRE 1 - ECHELON 1		13	13	
EMPLOYE - DEGRE 1 - ECHELON 2		318	43	361
EMPLOYE - DEGRE 1 - ECHELON 3		28	3	31
EMPLOYE - DEGRE 2 - ECHELON 1		27	1	28
EMPLOYE - DEGRE 2 - ECHELON 2		67	6	73
EMPLOYE - DEGRE 2 - ECHELON 3		22	5	27
<b>Total général</b>		<b>475</b>	<b>58</b>	<b>533</b>

Soit 89,12 % de femmes et 10,88 % d'hommes



## LES EFFECTIFS PAR CLASSEMENT ET PAR SEXE LOGISSAD

Nombre de Code Étiquettes de lignes	Étiquettes de colonnes		
	Femme	Homme	Total général
CADRE - DEGRE 1 - ECHELON 1	5		5
CADRE - DEGRE 1 - ECHELON 2		2	2
CADRE - DEGRE 1 - ECHELON 3	2	2	4
CADRE - DEGRE 2 - ECHELON 3		1	1
EMPLOYE - DEGRE 1 - ECHELON 1	9	1	10
EMPLOYE - DEGRE 1 - ECHELON 2	2	1	3
EMPLOYE - DEGRE 2 - ECHELON 1	1	4	5
EMPLOYE - DEGRE 2 - ECHELON 2	6		6
EMPLOYE - DEGRE 2 - ECHELON 3	2	3	5
TAM - DEGRE 1 - ECHELON 1	6	3	9
TAM - DEGRE 1 - ECHELON 3	1		1
TAM - DEGRE 2 - ECHELON 1	7		7
TAM - DEGRE 2 - ECHELON 2		2	2
TAM - DEGRE 2 - ECHELON 3	3		3
<b>Total général</b>	<b>44</b>	<b>19</b>	<b>63</b>

Soit 69,84 % de femmes et 30,16 % d'hommes

Soit pour l'UES :  
87,08 % de femmes  
12,92 % d'hommes

---

## II. CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

---

Les dispositions du présent accord bénéficient à ensemble des salariés l'UES, qu'ils soient en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée.

---

## III. CADRE DE L'ACCORD

---

Contexte légal, réglementaire et conventionnel.

La négociation du présent accord s'inscrit dans le respect des obligations légales en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui pèsent sur l'employeur en application du code du travail aux termes de l'article L.2242-8 du code du travail. En s'appuyant sur le titre VIII de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 Mai 2010.

---

## IV. LE RECRUTEMENT

---

Le context actuel de ces métiers fait que les femmes on une prevalence vers ce métier, malgré le besoin important en personnel.

### A. NON DISCRIMINATION LORS DU PROCESSUS DE RECRUTEMENT

L'UES affirme le principe de la non-discrimination dans l'accès à l'emploi.

Les offres d'emploi ne font apparaitre aucun critère illicite ou discriminatoire, quels que soient la nature du contrat et le type d'emploi proposé.

Il convient de tout mettre en œuvre pour assurer la mixité des recrutements, laquelle passe par le respect des modes de recrutement égalitaires.

A ce titre l'UES a déjà participé à des entretiens sur CV anonymes.

Les entretiens d'embauche ne contiennent aucune demande d'information sur un état de grossesse par exemple.

Tous les recrutements concernant le personnel de terrain sont réalisés, en utilisant depuis 2005 un logiciel de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GESSOC).

L'évaluation du recrutement ne contient que des informations ayant un rapport avec l'emploi futur afin d'apprécier les compétences et aptitudes à exercer le poste.

Des renseignements pratiques sont recueillis également (moyen de locomotion, disponibilités, diplômes, objectif professionnel...).

nombre de cv reçus du 01/01/2020 au 31/12/2020	hommes	femmes	total
	148	772	920
%	16,09	83,91	100

### B. FAVORISER LA MIXITE DES EMPLOIS

La mixité des emplois est respectée le mieux possible, mais ce métier de part son image, ses préjugés, est fortement féminisé, surtout pour les postes de la filière intervention.

Afin de vérifier que le recrutement est conforme, des statistiques concernant les embauches sont établies au regard du nombre de cv reçus hommes et femmes.

Soit pour 2020, le nombre d'embauche par sexe et catégorie :

	FEMMES	%	HOMMES	%	TOTAL	%
CATEGORIE A	91	82,73	19	17,27	110	100
CATEGORIE B	22	81,48	5	18,52	27	100
CATEGORIE C	10	100,00		0,00	10	100
TOTAL	123	83,67	24	16,33	147	100

### C. INDICATEURS

- Nombre de cv reçus hommes/femmes
- Nombre d'embauches hommes-femmes
- Maintien, voir augmentation du taux d'embauche masculin/chiffres 2020
- Vérification des offres d'emploi qui doivent être rédigées de manière non discriminatoire

---

## V. LA FORMATION

---

### A. ACCES A LA FORMATION

L'UES a toujours priorisé la formation, en proposant des formations d'adaptation au poste ou permettant de développer des compétences, quelque soit le sexe du salarié, sa situation familiale, qu'ils soient salariés à temps plein ou à temps partiel.

Dans ce cadre, la formation constitue un investissement indispensable dans le temps pour l'association et l'ensemble des salariés.

Avec l'avenant 43 la formation renforce le plan de carrière du salarié, une attention toute particulière sera mis sur l'équité de prise de formation entre les hommes et les femmes suivant la proportion par sexe.

Afin de vérifier la non discrimination à l'accès à la formation, il sera nécessaire de comparer dans le bilan social le nombre d'hommes et de femmes formées, par catégorie et par nombre d'heure.



FORMATION 2020 PART CATEGORIE			
CATEGORIE	SEXE	NOMBRE	NOMBRE HEURES
A	H	36	832
	F	277	5179
B	H	18	159
	F	86	780
C	H	14	77
	F	102	798

L'ASSAD s'appuie sur les activités développées par le centre de formation mis en place pour accompagner les salariés dans l'amélioration du niveau de qualité des prestations.

## B. ENTRETIEN

L'avenant 43, précise l'obligation d'effectuer des entretiens d'évaluation de compétences tous les 2 ans.

Cet entretien permettra d'échanger avec le salarié sur les compétences à compléter pour maîtriser un axe du métier.

Les éléments d'évaluation sont identiques pour les femmes et les hommes. Ils découlent de la reconnaissance des compétences, de l'expérience acquise et de la qualité du projet professionnel, en s'appuyant sur les éléments mis à jour régulièrement dans l'outil de gestion des compétences (GESSOC), et en s'appuyant sur les grilles paritaires.

Cet entretien d'évaluation pourra être complété par un entretien professionnel qui permet d'accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle avec l'accord écrit du salarié.

Ainsi, il sera porté une attention particulière à ce qu'il n'y ait pas de différence d'évolution professionnelle ou de formation en fonction du sexe ou d'absence telle que maternité, congé parental.

Cet entretien peut être fait après un retour suite à une longue absence du salarié (congé parental de plus d'un an).

L'ASSAD s'engage à assurer la parité totale dans l'accès à la formation et la validation des acquis de l'expérience.

## C. INDICATEURS

- NOMBRE DE FORMATION PAR SEXE, PAR DEGRE ET ECHELON, ET NOMBRE D'HEURES
- NOMBRE DE FORMATION SUITE CONGE PARENTAL (d'un an)
- NOMBRE DE VAE HOMMES-FEMMES

## VI. LA REMUNERATION

### A. EGALITE SALARIALE

L'UES applique la réglementation fixée par la convention collective des organismes de maintien à domicile, dans le cadre de ses activités, étant également encadré par le code d'action sociale et des familles qui précise les modalités d'intervention dans le secteur de l'aide à domicile pour les structures autorisées comme la nôtre.

Un avenant mis en application le 01 Octobre 2021 vient modifier l'ancienne classification dans le reclassement et la rémunération des salariés, l'avenant 43.

Afin de clarifier cette modification un accord méthodologique a été travaillé par la direction et présenté aux délégués syndicaux.

Le tableau ci-dessous synthétise ces modifications :

<b>AVENANT 43</b> Période de calcul du taux d'aide d'actes essentiels de la vie quotidienne du 1 <sup>er</sup> octobre n-1 au 30 septembre n		
	<b>DEGRE 1</b> Catégories A/B	<b>DEGRE 2</b> Catégories A- B/C
<b>Echelon 1</b>	<b>Catégorie A et B</b> Taux actes essentiels de la vie quotidienne sur 1 an : 0% et moins de 4 ans d'ancienneté et moins de 42 heures de formation Coefficient 286	<b>Catégorie A et B</b> Taux actes essentiels de la vie quotidienne sur 1 an= >50% avec au moins 4 ans d'intervention en aides directes en D1 échelon 3. <b>Catégorie C</b> Moins de 4 ans d'ancienneté Et- 70 h de formation Coefficient 344
<b>Echelon 2</b>	<b>Catégories A et B</b> Plus de 4 ans d'échelon 1 Ou plus de 42 heures de formation Coefficient 299	<b>Catégorie C</b> plus de 4 ans d'échelon 1 Ou entre 70 et 105 heures de formation Coefficient 359
<b>Echelon 3</b>	<b>Catégories A et B</b> Taux actes essentiels de la vie quotidienne sur 1 an=>40%, comme missions principales + plus de 4 ans d'échelon 2 Ou plus de 105 heures de formation Coefficient 318	<b>Catégorie C</b> Taux actes essentiels de la vie quotidienne sur 1 an=>60% Plus de 4 ans d'échelon 2 Ou plus de 105 heures de formation Coefficient 383

Diagramme de progression des coefficients :

- DEGRE 1 : Echelon 1 (286) → Echelon 2 (299) [+4,5%] → Echelon 3 (318) [+6,5%]
- DEGRE 2 : Echelon 1 (344) → Echelon 2 (359) [+4,5%] → Echelon 3 (383) [+6,5%]
- Transitions : Echelon 1 D2 (344) → Echelon 2 D1 (299) [+8%]

Le dispositif conventionnel de classification et de rémunération est conforme au principe légal et ne peut donc en aucun cas induire de discrimination entre les hommes et les femmes.

En effet, la classification, la rémunération dépendent de l'ancienneté dans le métier, du nombre d'heures de formation, du taux d'actes essentiels de la vie quotidienne et de l'évaluation des compétences ce qui permet d'être classé dans un degré et un échelon et d'avoir un coefficient.

L'UES s'engage également à accorder au retour de congé maternité, paternité ou d'adoption, la même augmentation générale qui aurait pu être accordé pendant la durée du congé.

## **B. INDICATEURS**

- SALAIRE PAR DEGRE/ECHELON/SEXE

---

## **VII. ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE**

---

L'UES met en œuvre, et intensifiera ses efforts en la matière afin que les mesures prises au regard des contraintes opérationnelles liées à l'organisation du travail, dans le cadre d'un développement d'un dialogue social de proximité, permettent une articulation équilibrée entre vie professionnelle et vie privée.

Cette préoccupation générale est intégrée à chaque étape du parcours professionnel des salariés.

Par ailleurs, s'agissant de la mobilité géographique justifiée par l'évolution de la structure, l'UES s'attache à prendre en considération la nécessaire conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

### **A. ORGANISATION DES REUNIONS**

L'association s'engage lors de l'organisation de réunions à veiller aux respects des horaires (délai de prévenance) qui permet à chacun de s'organiser.

Les réunions trop matinales ou trop tardives ou pendant la pause déjeuner doivent être évitées, surtout si elles ne sont pas planifiées.

Il en va de même pour les sessions de formation qui doivent être fixées afin de permettre aux salariés de satisfaire à leurs obligations familiales.

Le droit à la déconnexion en dehors du temps de travail effectif pour LOGISSAAD, et dans le respect de l'accord de télégestion pour l'ASSAD.

### **B. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

Les modalités d'organisation du travail et du temps de travail dans l'entreprise ne doivent pas induire de discrimination.

Le principe d'égalité de traitement entre les salariés à temps plein et à temps partiel est réaffirmé.

L'association doit veiller à ce que l'organisation du travail, soit, lorsque cela est rendu possible adaptée aux nécessités de la vie privée.

### **C. COMMUNICATION**

Afin de faciliter la communication avec l'association et d'éviter des déplacements qui pourraient empiéter sur la vie privée, l'UES a mis en place des outils qui facilitent la communication

- Messagerie, via le telephone professionnel
- Mail
- Site intranet..

### **D. INDICATEURS**

- Taux d'acceptation des modifications de contrat de travail à la hausse et à la baisse
- Taux de demande et d'acceptation de changement de jour de repos
- Evolution du nombre de kms parcourus en moyenne par salarié
- Taux insatisfaction salarié sur leur sectorisation
- Taux de prestations isolées (kms et trajet non indemnisés avant et après la prestation)/à la totalité des prestations annuelles

---

## **VIII. SUIVI**

---

Afin de veiller au respect des engagements figurant au présent accord et de mesurer leurs effets, les chiffres seront présentés annuellement.

Si cela semble nécessaire les indicateurs pourront être rajoutés ou supprimés.

Ces indicateurs, reportés sur chaque exercice, permettront de suivre l'évolution favorable de l'égalité et de la prévention des discriminations.

L'index égalité hommes/femmes pour lequel l'UES a un taux de 98 % sera présenté tous les ans, il est d'ailleurs mis en annexe.

Les parties signataires se réuniront une fois par an pour réaliser le suivi du présent accord.

---

## **IX. MODALITE DE DEPOT**

---

Le présent accord sera déposé à la diligence de l'employeur, adressé en deux exemplaires dont une version par voie électronique et une version papier auprès de la DREETS, et un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de LILLE.

---

## X. DATE D'ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

---

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Il sera applicable à compter du 01 février 2022.

Après trois années d'application et au plus tard le 31 janvier 2025, les parties feront le bilan de l'engagement pris et examineront les conditions de sa poursuite.

---

## XI. REVISION

---

Le présent accord pourra faire l'objet de révision par la majorité des parties signataires ou par la direction de l'association.

L'ensemble des participants seront convoqués dans un délai de trois mois à compter de la demande de révision.

Toute demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

En cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie de cet accord, les parties conviennent de se réunir dans un délai d'un mois à compter de la publication de ces textes pour adapter lesdites dispositions.

---

## XII. SIGNATURES


---

Fait à LILLE, le 13 Janvier 2022

### SIGNATAIRES

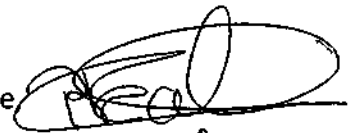
Employeur

José LOISON,  
Directeur général



Organisations syndicales

CGT représentée par Madame REAL, en qualité de déléguée syndicale



CFDT représentée par Monsieur DELANNOY, en qualité de délégué syndical,



FO représentée par Madame KNOCKAERT, en qualité de déléguée syndicale

