



**ACCORD DE REVISION DE L'ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES  
FEMMES**

**Entre :**

**L'Association Diaconat Protestant** dont le Siège Social est situé 97 rue Faventines 26000 VALENCE représentée par Madame Marie-Anne LAFFOND, Directrice Générale,

**D'une part,**

**Et :**

**Le syndicat CGT Santé – Action Sociale**, représenté par Madame Caroline MATHON, déléguée syndicale,

**Et :**

**Le syndicat CFDT Santé-Sociaux**, représenté par Madame Béatrice TEISSIER, déléguée syndicale

**D'autre part,**

**PRÉAMBULE**

La Direction de l'association DIACONAT PROTESTANT affirme son attachement au respect du principe inscrit dans le code du travail et de la sécurité sociale sur l'égalité entre les hommes et les femmes.

Les parties signataires considèrent que la mixité, la diversité et l'égalité entre les hommes et les femmes constituent des facteurs d'enrichissement humain pour les accueillis, de cohésion sociale pour les salariés et sources de progrès social pour l'association.

Dans ce cadre, l'association a signé le 21 juin 2022 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans lequel 2 domaines d'action étaient retenus :

- Les embauches
- L'articulation entre l'activité professionnelle et les responsabilités familiales.

La question des rémunérations étant spécifiquement abordée dans le cadre des NAO, l'association n'a pas formellement abordé ce point dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Toutefois, en application de l'article R 2242-2 du Code du travail, la rémunération effective doit obligatoirement être comprise dans les domaines d'action retenus par l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Le DDETS 26 a donc demandé à l'association une mise en conformité sur ce point.

Le présent accord a donc pour objet de réviser l'accord signé le 21 juin 2022 afin de le mettre en conformité avec les textes.

B7

CT

LMA

Le présent accord a également pour objet de fixer les objectifs de progression nécessaires pour permettre à l'association d'obtenir une note de 85/100 dans le cadre de l'index égalité hommes /femmes au titre des données 2022.

Conformément à l'article 7 de l'accord du 21 juin 2022, cette proposition de révision, accompagnée du projet d'accord, a été notifiée par LRAR aux parties signataires.

### **CONTEXTE**

La loi 2010-1330 portant sur la réforme des retraites a fait l'obligation pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés de conclure un accord ou un plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Le décret 2011-822 du 07 juillet 2011 fixe les conditions de validité et de mise en œuvre de cet accord.

L'association DIACONAT PROTESTANT comportant au jour de la signature du présent accord plus de 50 salariés et moins de 300, s'est engagée à négocier sur au moins trois domaines parmi la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Parmi ces domaines, l'association DIACONAT PROTESTANT et les représentants du personnel ont retenu désormais 3 domaines d'intervention :

- Les embauches
- L'articulation activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale
- La rémunération effective

Et pour chacun de ces domaines, il a été fixé des objectifs de progression et des actions, et ont été définis des indicateurs chiffrés permettant de suivre les actions.

### **ARTICLE 1 - CADRE JURIDIQUE DE L'ACCORD**

Le présent accord est établi dans le cadre des dispositions des articles L. 2242-8 et suivants, et des articles R. 2242-2 et suivants du Code du travail.

L'objet de cet accord est de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'association en fixant des objectifs de progression et en déterminant des actions permettant d'atteindre ces objectifs en y associant des indicateurs chiffrés permettant d'évaluer l'effet des actions mises en œuvre.

### **ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD**

Le présent accord concerne l'ensemble du personnel de l'association DIACONAT PROTESTANT

### **ARTICLE 3 - INDEX EGALITE HOMMES / FEMMES**

Les éléments relatifs à la situation comparée des hommes et des femmes tels qu'issus du calculateur mis en ligne par le Gouvernement pour déterminer l'index Hommes / femmes de l'association sont les suivants :

- Indicateur relatif aux écarts de rémunérations : 39 /40
- Indicateur relatif aux écarts de taux d'augmentations individuelles : 35 /35
- Indicateur relatif aux femmes augmentées dans l'année suivant leur retour de congés maternité : 0 / 15
- Indicateur relatif au nombre du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : 10 /10

BT

Cy LMA

La note obtenue par l'Association pour l'année 2021 est de 84/ 100 ce qui démontre bien qu'il n'existe aucune situation d'inégalité majeures entre les hommes et les femmes dans l'entreprise ou de situations manifestement discriminatoires.

Compte tenu des résultats obtenus au titre des données 2021, l'association pourrait toutefois progresser sur le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité.

Les mesures mises en œuvre dans le présent plan auront donc notamment pour objectif d'améliorer cet indicateur.

L'Association a par ailleurs constaté une certaine disproportion de femmes par rapport au personnel masculin dans certains services.

Le deuxième objectif de progression portera donc sur le recrutement afin de rééquilibrer la répartition hommes /femmes dans les services concernés.

Enfin, l'Association a fait le choix de mettre en œuvre des mesures destinées à faciliter l'articulation vie professionnelle / vie familiale.

En effet, l'épanouissement personnel de tous, tant hommes que femmes, est une source de richesse pour l'Association, comme pour les salariés.

Ceci étant dit, la Direction tient à rappeler qu'elle considère que tous les actes de gestion des rémunérations et évolution de carrière doivent exclusivement reposer sur des critères professionnels, c'est-à-dire sur des éléments objectifs indépendants de tout critère lié au sexe.

La Direction s'assurera, sur la base des critères précités, du respect des critères professionnels, du respect de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, notamment en termes de déroulement de carrière.

## **ARTICLE 4 – OBJECTIFS DE PROGRESSION EN MATIRE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**

### **1. DOMAINE 1 – EMBAUCHES**

#### **STRATÉGIE DE RECRUTEMENT POUR UNE RÉPARTITION ÉQUILBRÉE EN ETP DES HOMMES ET DES FEMMES**

Chacune des parties signataires a conscience que les établissements de l'association sont dans un secteur médico-social qui est plutôt féminisé et qu'il conviendra de rechercher en permanence à rééquilibrer les effectifs. Les parties signataires rappellent leur attachement à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans chacun des établissements, car il est l'une des conditions de la réussite de la prise en charge des accueillis.

L'accompagnement ne pourra se faire que s'il est amené, répété et soutenu devant les accueillis, à la fois par des hommes et par des femmes. Pour assurer la prise en charge des accueillis, les établissements doivent en permanence rechercher des équilibres notamment entre les hommes et les femmes.

#### **1.1. État des lieux**

Il est constaté, en fin 2021, au sein de l'association DIACONAT PROTESTANT un certain déséquilibre puisque les femmes représentent 68% des effectifs en ETP. Les écarts à cette moyenne sont peu élevés sur une analyse par établissement, mais ils sont nettement plus sensibles par service (le service administratif est à 98 % féminin et le service soignant à 95 %).

Si la volonté d'équilibrer les effectifs par sexe existe, force est de constater que certains métiers sont davantage masculinisés et d'autres féminisés et cela se traduit directement dans les réponses aux appels

BT

CT LMA

à candidatures (peu d'hommes sur les postes administratifs, ou soignants, voire même éducatifs, peu de femmes sur les postes de cuisiniers et techniciens).

## 1.2. Principes généraux

Les signataires réaffirment le principe qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou à une formation, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, notamment en matière de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation, en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son âge, de sa situation familiale ou de sa grossesse, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou handicap.

L'association veille à ce qu'aucune offre d'emploi ne mentionne le sexe, la situation de famille, une limite d'âge et plus généralement ne contienne des mentions discriminatoires (Code du travail - article L5321-2).

L'association favorisera le recrutement sur la base de compétences professionnelles et de critères objectifs et pertinents identiques pour tous les candidats en étant vigilante à maintenir au mieux l'équilibre hommes/femmes en particulier sur les groupes de travail de l'EHPAD.

## 1.3. Actions

### ○ En matière de recrutement

L'association veillera à ce que les offres d'emplois soient rédigées de manière non discriminatoire.

L'association veillera à diversifier les sources de recrutement et augmenter sensiblement la part des hommes recrutés, notamment pour des secteurs ou des postes très féminisés et inversement.

L'association veillera à ce que les informations collectées et les questions posées aux candidats lors du processus de recrutement ne comportent aucun caractère discriminant et n'aient pour seul objectif que l'adéquation de ceux-ci avec le poste à pouvoir.

L'association s'engage à informer et sensibiliser les personnes en charge de recrutement des enjeux de l'égalité professionnelle.

Une procédure de recrutement a été établie en 2021.

Les critères de sélection et de recrutement de l'association sont strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats et sont identiques pour les femmes et les hommes.

Toutefois, à compétences égales, l'association s'engage à essayer de rééquilibrer le nombre d'hommes et de femmes dans chaque catégorie professionnelle.

Pour les emplois dans lesquels un important déséquilibre pourrait être constaté dans l'association, un accent particulier sera porté sur les candidatures du sexe-sous représenté.

La mixité dans les emplois dans lesquels l'un des sexes n'est pas ou peu représenté suppose la mise en œuvre des actions spécifiques suivantes :

- en fonction des candidatures proposées et à compétences égales, en interne comme en externe, recruter davantage d'hommes dans les emplois majoritairement occupés par des femmes et inversement,

BT

CJ LMA

- favoriser l'accueil des stagiaires femmes ou hommes dans les domaines d'activités où ils sont sous représentés et en faire une source de recrutement possibles pour l'association.

○ En matière d'évolution des emplois

En cas de vacance ou de création de postes, l'association s'engage à informer l'ensemble des salariés par voie d'affichage. L'annonce sera diffusée sur le serveur informatique commun de l'association.

L'association veillera en particulier à ce que les candidatures internes répondant aux conditions requises soient étudiées en priorité et sans qu'il soit tenu compte du sexe de la personne, de sa situation familiale, de son âge, et plus généralement des critères de discrimination.

○ En matière de représentant du personnel

Les parties signataires rappellent leur attachement à une mise en application effective des présentes dispositions à l'occasion de l'élection des représentants du personnel en vue d'une représentation équilibrée du personnel salarié.

○ En matière d'intégration du personnel

L'intégration de nouvelles personnes dans les équipes n'est pas toujours évidente et l'association s'engage à favoriser les parrainages de chaque nouveau salarié par un ancien salarié et chaque fois que possible entre salariés de sexe opposé.

L'association s'engage à réaliser une journée associative centrée sur l'association et ses missions à destination de tous les salariés, nouveaux et anciens (CDI), tous les 2 ans,

**1.4. Objectif de progression :**

Augmenter à 35 % la part des hommes dans l'effectif de l'Association calculé en équivalent temps plein (contre 32 % en 2021).

**1.5 Evaluation du coût :**

Pas de surcout identifié puisqu'hommes et femmes se voient appliquer la même grille de rémunération.

**1.6 Indicateurs**

○ Indicateur de répartition des effectifs

Tableau 1 : Répartition ETP Hommes / Femmes par établissement

Tableau 2 : Répartition ETP Hommes | Femmes par service

○ Indicateur d'égalité salariale

Tableau 3 : Répartition ETP Hommes | Femmes par statut (cadre / non cadre)

Tableau 4 : Répartition des rémunérations Hommes / Femmes par statut (cadre / non cadre)

○ Indicateur sur le recrutement

Diffusion de l'accord sur l'égalité homme/femme sur le site Internet de l'association. Diffusion des candidatures internes

BT

c9 LMA

## 2. DOMAINE 2. ARTICULATION ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET EXERCICE DE LA RESPONSABILITÉ FAMILIALE.

### 2.1. État des Lieux

L'organisation des emplois du temps des salariés (assurer la prise en charge en internat et les activités institutionnelles en maintenant le lien avec les équipes du Diaconat Protestant) est délicate compte tenu de la législation du travail et peut amener à des contraintes horaires que certains peuvent ressentir comme pénalisantes.

Il est constaté que certains salariés se trouvent dans l'obligation de réduire leur temps de travail pour assurer des obligations familiales (congé parental partiel ou total). De même, certains salariés sont dans l'obligation de poser une journée de travail pour la rentrée scolaire de leurs enfants.

### 2.2. Principes généraux

L'association s'engage à étudier un aménagement de l'organisation du travail aux salariés qui en font la demande quel que soit l'établissement où ils travaillent.

L'association s'engage à étudier chaque situation de réduction du temps de travail ou d'arrêt de travail afin de rechercher des solutions.

L'association s'engage à accompagner les départs et les retours de congé maternité.

### 2.3. Actions

#### ○ En matière d'organisation du travail

Tout en maintenant le principe de respect de la qualité de prise en charge des accueillis, l'association s'engage à étudier un aménagement de l'organisation du travail aux salariés qui en font la demande,

L'association et les délégués syndicaux réaffirment leur attachement à l'annualisation des horaires, car elle facilite l'organisation de la prise en charge des accueillis et permet une certaine souplesse dans l'organisation du travail des salariés.

L'association s'engage à limiter les réunions trop matinales **ou** tardives, même si dans certains cas, ceci n'est pas possible. Cependant l'association s'engage à informer les salariés suffisamment à l'avance pour qu'ils puissent s'organiser.

L'association s'engage à favoriser l'accès au temps partiel pour les salariés qui le demandent.

#### **Objectif chiffré:**

Accorder un passage à temps partiel à 50 % des salariés qui en feraient la demande.

**Evaluation du coût :** Coût difficilement évaluable mais pour donner un ordre d'idée, le nombre de passage à temps partiel sur 2021 a été de 4.

#### ○ Accompagnement des départs et des retours de congé maternité

Mise en place d'un entretien pour définir l'aménagement des horaires et les modalités d'application de réduction de temps de travail liée à l'état de grossesse (1 heure par jour pour un ETP dès le premier jour du troisième mois de grossesse).

BT

cy LMA

Mise en place d'un entretien professionnel au retour du salarié.

**Objectif chiffré:**

100 % des salariés concernés pourront bénéficier de ces mesures

**Evaluation du coût :** pas de surcout identifié car l'Association dispose en interne des ressources nécessaires pour organiser ces entretiens.

○ Participer financièrement au congé paternité et maternité

L'association s'engage à maintenir le salaire dès lors que le salarié compte plus d'un an d'ancienneté (calcul à la date présumée d'accouchement établie par la CPAM) afin d'atteindre 100 % du salaire brut de base (hors primes).

**Objectif chiffré:**

100 % des salariés concernés pourront bénéficier de ces mesures

**Evaluation du coût :** Coût difficilement évaluable mais pour donner un ordre d'idée, le nombre de salariés concernés par cette mesure sur 2021 a été de 12.

○ Accompagnement des congés parentaux ou de solidarité et de soutien familial

Lorsqu'un salarié sollicite l'employeur pour suspendre son contrat de travail dans le cadre d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale, d'un congé de solidarité familiale ou de soutien familial, d'un congé sans solde ou sabbatique, l'employeur s'engage à maintenir son contrat de complémentaire santé. Le salarié devra formuler sa demande par écrit en début de période, la part salariale de la complémentaire santé sera réglée par le salarié par chèque bancaire tous les trimestres.

**Objectif chiffrés:**

100 % des salariés concernés pourront bénéficier de ces mesures

**Evaluation du coût :** Maintien de la cotisation employeur d'un montant de 49.69 Euros / mois. Le nombre de salariés concernés par cette mesure sur 2021 a été de 9.

○ Aménagement de l'emploi du temps pour la rentrée scolaire

L'association s'engage à ne pas organiser de réunion ce jour-là sauf pour circonstances exceptionnelles.

Une journée de congé peut être accordée à cette occasion. L'ordre de priorité est donné aux personnes dont l'enfant entre en première année de maternelle, en classe préparatoire (CP), et en sixième.

Dès que l'organisation du service le rend possible, pour les salariés qui en font la demande, l'association s'engage à assouplir l'emploi du temps du salarié ce jour-là.

**Objectif chiffré :** Accepter 80% des demandes d'assouplissement d'horaires présentées par les salariés pour la rentrée scolaire.

**Evaluation du coût :** pas de surcoût identifié puisque les heures sont récupérées.

L'association accorde une heure pour la rentrée scolaire tous les salariés qui en font la demande jusqu'à la rentrée en sixième.

**Objectif chiffré :** 100% des salariés qui en font la demande

CM LMA

B5

**Evaluation du coût** : nombre de salariés concernés : 22

#### 2.4. Indicateurs

Nombre de salariés ayant demandé un aménagement de leurs temps de travail.

Montant de la cotisation patronale versée par l'employeur aux salariés en suspension de contrat de travail

Comparer le nombre de demandes de travail à temps partiel acceptées / refusées

Nombres de jours de congé accordés pour la rentrée scolaire

### 3. DOMAINE 3. REMUNERATION EFFECTIVE.

#### o En matière de politique salariale :

Il est fait stricte application de l'accord collectif en matière de rémunération et il est assuré que pour un même travail ou un travail de valeur égale en référence à l'accord collectif, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes doit être assurée et en particulier lors de l'embauche.

Le champ d'application des mesures collectives (générales ou catégorielles) et notamment d'augmentation des rémunérations, résultant d'un accord collectif ou d'un engagement unilatéral de l'association, ne peut exclure les salariés au motif que ceux-ci sont en congé maternité ou d'adoption ou qu'ils ont bénéficié d'un tel congé.

**Objectif chiffré** : Maintenir la note de 39/ 40 pour l'indicateur relatif aux écarts de rémunération pour le calcul de l'index 2023.

#### **Actions à mettre en œuvre :**

Pour respecter l'effectivité de cet objectif, la Direction retient l'action ci-après :

- Lorsqu'à situation comparable, un écart de rémunération est constaté, celui-ci sera analysé par la Direction afin d'en comprendre les raisons,
- En l'absence de justification sur la base des éléments susvisés (responsabilités, formation, expérience professionnelle et compétence), une action corrective sera engagée.

**Evaluation du coût** : une enveloppe de 2 000 Euros est définie pour remédier aux inégalités de rémunérations identifiées.

#### o En matière d'augmentation individuelle :

L'association doit progresser sur l'indicateur relatif au pourcentage de femmes ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité.

La Direction se fixe donc pour objectif de veiller à intégrer les femmes de retour de congé maternité dans les campagnes d'augmentation.

#### **Objectif chiffré :**

L'objectif est qu'au moins 100% des femmes de retour de congé maternité bénéficient d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité.

L'indicateur de suivi sera la note obtenue sur ce point pour le calcul de l'index 2023.

BT

CG LMA

**Evaluation du coût** : une enveloppe de 1 500 Euros est définie pour attribuer les augmentations nécessaires.

#### **ARTICLE 5 - ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD**

Sous réserve de l'obtention de l'agrément par la Direction Général de la Cohésion Sociale (DGCS), le présent accord rentra en vigueur au 1er janvier 2022.

#### **ARTICLE 6 DURÉE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée de trois années à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022. A l'expiration de cette durée, le présent accord cesse de produire tous ces effets.

A la fin de la période triennale, un nouvel accord pourra être conclu afin de prendre en compte l'évolution de la situation.

#### **ARTICLE 7 - INTERPRÉTATION EN CAS DE LITIGE D'ORDRE COLLECTIF**

Le présent accord fait loi entre les parties qui l'ont signé ou qui auront par la suite adhéré sans réserve et en totalité. Toutefois, s'il s'avérait que l'une des clauses du présent accord pose une difficulté d'interprétation, les parties conviennent de soumettre ladite clause à interprétation.

A cet effet, sous réserve que la difficulté porte sur un litige d'ordre collectif, l'association DIACONAT PROTESTANT convoquera dans un délai de 3 mois suivant la date à laquelle elle aura connaissance du différend, une commission composée :

- du représentant syndical
- de deux représentants délégués du personnel ou comité d'entreprise
- du directeur général
- d'un membre de l'équipe de direction

L'interprétation sera donnée sous forme d'une note explicative adoptée par toutes les parties signataires du présent accord, ou y ayant adhéré en totalité et sans réserve, accord auquel elle sera annexée.

#### **ARTICLE 8 - DÉNONCIATION DE L'ACCORD**

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, mais cette dénonciation ne pourra être que totale au regard des principes d'indivisibilité retenus par les parties. Cette dénonciation sera adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des parties à l'accord.

Dans ce cas, le présent accord continuera à s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouvel accord lui soit substitué et au plus tard pendant un an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois

Le courrier de dénonciation donnera lieu également au dépôt auprès de l'Unité Territoriale de la DDETS du département de la Drôme.

Conformément aux dispositions de l'article L.2261-10 du Code du travail une nouvelle négociation s'engagera à la demande de l'une des parties intéressées dans les 3 mois suivants la date de dépôt.

#### **ARTICLE 9 - REVISION DE L'ACCORD**

Dans des conditions identiques à la dénonciation, l'une ou l'autre des parties signataires du présent accord peut également demander à tout moment la révision de certaines clauses.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle et sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie signataire.  
Le plus rapidement possible, et au plus tard, dans un délai de trois mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

#### **ARTICLE 10 - DÉPÔT ET PUBLICITÉ DE L'ACCORD**

Le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure dans des conditions prévues par voie réglementaire, conformément aux dispositions de l'article L 2232-29-1 du code du travail.

Le présent accord sera également adressé par l'entreprise au greffe du Conseil de Prud'hommes du ressort du lieu de conclusion de l'accord.

Il est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Mention de cet accord figurera sur les tableaux d'affichage et sera accessible par chacun des salariés dans leur établissement.

Il sera mis en ligne sur le site Internet de l'association et une copie sera remise aux représentants du personnel.

Valence le 18 octobre 2022

Pour l'Association  
Marie-Anne LAFFOND  
Directrice Général



Pour CGT Santé – Action Sociale  
Caroline MATHON  
Déléguée syndicale



Pour la CFDT Santé-Sociaux  
Béatrice TEISSIER  
Déléguée syndicale

