

ACCORD COLLECTIF

RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE, A LA QUALITE DE VIE
ET AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

Entre :

- **L'Association Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor** représentée par **Monsieur Christian VINCENT** en sa qualité de Président,

D'une part,

Et :

- L'organisation syndicale **CFDT**, représentée par **Mme Fabienne DONNIO**, en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale
- L'organisation syndicale **SUD Santé Sociaux**, représentée par **Monsieur Sylvain KERLEROUX**, en sa qualité de Délégué Syndical Central

D'autre part.

W FD

SOMMAIRE

Contexte	4
Partie 1 -Renforcer l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes	5
Chapitre I – Dans le domaine de la rémunération	5
Article I-1 Les Objectifs de progression de la rémunération	5
Article I-2 Les Actions	5
Article I-3 Les indicateurs de mesure sur la période de l'accord	6
Chapitre II – Dans le domaine de l'embauche	7
Article II-1 Les Objectifs de progression de l'embauche	7
Article II-2 Les Actions	7
Article II-3 Les indicateurs de mesure sur la période de l'accord	7
Chapitre III – Dans le domaine de l'articulation vie professionnelle-vie personnelle	8
Article III-1 Les Objectifs de progression de l'articulation vie professionnelle-vie personnelle	8
Article III-2 Les Actions	8
Article III-3 Les indicateurs de mesure sur la période de l'accord	10
Chapitre IV – Dans le domaine des conditions de travail	10
Article IV-1 Les Objectifs de progression des conditions de travail	10
Article IV-2 Les Actions	10
Article IV-3 Les indicateurs de mesure sur la période de l'accord	11
Partie 2 – Développer une politique améliorant la Qualité de Vie au Travail (QVT) et les conditions de travail	12
Chapitre I - La démarche associative	12
Article I-1 – Les principes	12
Article I-2 – Les acteurs et leurs rôles	13
Article I-3 – Les outils de la démarche	14
Article I-4 – La QVT et les conditions de travail dans le dialogue social	14
Chapitre II- Les axes de travail pour les 4 années à venir et les moyens associés	17
Article II-1 – Les axes de travail	17
Article II-2 – Les moyens mis en œuvre	18

Partie 3- Commission de suivi et Dispositions générales	18
Chapitre I - Commission de suivi de l'accord	18
Article I-1 Composition	19
Article I-2 Mission et Périodicité de réunion	19
Article I-3 Listes des indicateurs de suivi des mesures	19
 Chapitre II- Clause générales	 20
Article II-1 Champ d'application	20
Article II-2 Durée et Effet	20
Article II-3 Commission et Interprétation de l'accord	20
Article II-4 Révision	20
Article II-5 Formalités de dépôt et de publicité	21

CONTEXTE :

Au fil des années l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor a mis en place une politique d'entreprise en matière d'égalité entre les hommes et les femmes depuis le recrutement jusqu'à tous les stades de la vie professionnelle.

Cette politique s'est traduite notamment par la conclusion de 3 accords d'entreprise relatifs à l'égalité qui ont été signés en 2011, 2018 et 2021. Ces accords ont permis au travers de mesures concrètes de faire progresser l'égalité professionnelle au sein de l'association. Aujourd'hui l'index égalité de l'association traduit de bons résultats avec depuis plusieurs années une note oscillant entre 97 et 98/100. De même la proportion des femmes dans les instances dirigeantes de l'association dépasse les seuils légaux.

Le présent accord a pour ambition de poursuivre la dynamique qui s'est instaurée à travers l'implication de tous les acteurs de l'association ainsi que les actions engagées précédemment en matière de :

- Rémunération
- Embauche,
- Articulation vie professionnelle-vie personnelle,
- Conditions de travail

L'égalité professionnelle contribuant à améliorer la qualité de vie au travail, les parties signataires aux présentes conviennent de traiter dans le présent accord de façon conjointe la thématique de l'égalité professionnelle et celle de la qualité de vie et des conditions de travail.

En effet, Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor s'est engagée depuis plusieurs années dans une démarche co-construite de Qualité de Vie au Travail, facteur de développement du bien-être au travail tant individuel que collectif.

Dès 2017 l'association s'est dotée d'un baromètre social lui permettant de mesurer la satisfaction au travail et d'identifier des points d'amélioration. Ce baromètre s'est enrichi en 2021 d'un indicateur de mesure de la Qualité de vie au travail (QVT). Le dernier baromètre social de 2024 auquel ont participé 702 salariés présente des résultats en progression avec :

- 90% des salariés qui se déclarent satisfaits de leur travail au sein de l'association
- Une note de QVT de 6,8/10

A travers le présent accord, l'association souhaite :

- Renforcer et consolider la dynamique engagée sur ce sujet par le biais de mesures permettant de mieux cadrer la démarche QVT
- Définir les axes de travail à venir ainsi que les moyens associés

Dans ce contexte les parties signataires conviennent de l'importance de développer et pérenniser au travers d'un accord socle, les politiques de qualité de vie au travail et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

AU TITRE DES PRESENTES, IL A ETE DECIDE CE QUI SUIT :

Partie 1 -Renforcer l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes

Le bilan du précédent accord a été dûment présenté à l'organisation syndicale signataire lors d'une commission de suivi du 18 novembre 2024 ainsi qu'à la réunion de négociation du 24 mars 2025. Au regard des données relatives à l'égalité professionnelle et les résultats du précédent accord, le présent accord portera sur les thèmes suivants :

Chapitre I – Dans le domaine de la rémunération

Article I-1 Les objectifs de progression de la rémunération

L'égalité salariale, inscrite dans le code du travail, est un principe auquel les parties signataires entendent accorder une attention particulière. L'association réaffirme que le principe d'égalité professionnelle s'applique en terme de rémunération et s'engage à poursuivre les actions entreprises précédemment afin de se prémunir contre toute discrimination liée au sexe dans ce domaine.

Ainsi, en matière de rémunération, les parties s'engagent sur les 2 objectifs suivants :

- ✓ Avoir un l'indicateur de l'index égalité hommes-femmes relatif à l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes à une cotation égale ou supérieure à 38/40
- ✓ Avoir une proportion de femmes dans les instances dirigeantes supérieure à l'obligation légale de 30% (loi Rixain)

Article I-2 les actions découlant des objectifs de progression de la rémunération

Pour satisfaire ces objectifs les parties signataires conviennent de mettre en place des mesures visant à limiter les impacts sur la rémunération de certaines absences liées à la parentalité :

- Verser une indemnité en complément des indemnités journalières de sécurité sociale permettant le maintien du salaire brut à 100% pendant le congé de paternité et d'accueil pour les pères. Cette action s'intègre dans une volonté de symétrie des attentions avec les dispositions relatives au congé maternité.

- Maintenir la rémunération des temps dédiés à l'allaitement à hauteur de 1h00 par jour (périodes de 2x 30 minutes) pendant les 6 premiers mois suivant le retour de congé maternité des salariées. L'établissement s'engage à définir un lieu dédié en cas de demande et mettre à disposition un équipement réfrigéré.
- Appliquer la disposition relative au maintien de la participation employeur à la mutuelle dans le cas d'un congé parental total prévue dans l'accord d'entreprise relatif aux frais de santé du 19 mars 2021 et ce jusqu'au terme du présent accord.
- Au-delà des dispositions légales consistant à prendre en compte 50% de la durée du congé parental total dans l'ancienneté du salarié, porter cette reprise d'ancienneté à 70% pour le calcul de la progression d'ancienneté dans la rémunération.

En complément l'association continuera de :

- S'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche, quel que soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes.
- Vérifier l'application de l'évolution des rémunérations selon les dispositions de la convention collective et des accords d'entreprise.

Article I-3 les indicateurs de mesure des objectifs de progression de la rémunération

Sur la période de l'accord les indicateurs nécessaires au suivi de ces actions sont ainsi définis :

- La cotation de l'indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes de l'index égalité femmes-hommes
- Le pourcentage de femmes dans les instances dirigeantes prévu par la loi Rixain
- Le nombre de salariées ayant bénéficié du congé de paternité et nombre de jours pris.
- Le nombre de salariées ayant bénéficié du maintien de la participation employeur de la mutuelle lors d'un congé parental total et le coût de la mesure
- Le nombre de femmes ayant sollicité le temps dédié rémunéré à l'allaitement

Chapitre II – Dans le domaine de l'embauche

Article II-1 L'objectif de progression de l'embauche

Les parties signataires souhaitent réaffirmer que les critères de sélection et de recrutement au sein de l'association sont strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Les parties rappellent l'importance de promouvoir la mixité dans le secteur médico-social et conviennent de reprendre l'objectif pris en la matière lors du précédemment accord dont la progression reste perfectible. Elles conviennent d'élargir cet objectif au personnel non-cadre d'administration et de gestion. Ainsi, alors qu'au 31/12/2024 l'association compte 24,35% d'hommes AMP, 2% d'hommes infirmiers, 15,7% d'hommes aides-soignants et 7% de personnel administratif-gestion hommes, elle se donne l'objectif de progression suivant :

- ✓ Atteindre un pourcentage d'hommes supérieur à l'actuel afin de promouvoir la mixité dans ces métiers (aides-soignants, infirmiers, AMP, personnel administratif/gestion)

Article II-2 les actions découlant des objectifs de progression de l'embauche

Afin d'atteindre l'objectif retenu les parties conviennent de maintenir les actions de communication suivantes :

- Développer les témoignages de salariés hommes exerçant les métiers visés via les réseaux sociaux (Linkedin, Facebook, site internet de l'association) ainsi que les participations à des forums de l'emploi portés par l'Education Nationale, les acteurs du service public, de l'orientation et de l'emploi ou par les prescripteurs de l'emploi.

En complément l'association s'engage à :

- Mettre en place une formation de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes et la discrimination pour les acteurs du recrutement
- Veiller à la mixité des personnes en charge du recrutement lors des entretiens de recrutement.
- Au terme du process de recrutement, à compétences, expériences et profils équivalents et sous réserve du respect des obligations légales en matière de temps partiel, privilégier l'embauche du candidat renforçant la mixité au sein du métier.

Article II-3 les indicateurs de mesure des objectifs de progression de l'embauche

Les indicateurs de mesures sur la période de l'accord pour suivre les actions précédemment citées sont les suivants :

- L'évolution du pourcentage d'hommes parmi les métiers d'AMP/AES, infirmiers et aides-soignants
- Le nombre de témoignages d'hommes publiés exerçant les métiers d'AMP/AES, aides-soignants et infirmiers
- Le nombre de présence dans les salons et forums emploi
- Le nombre d'acteurs du recrutement formés

Chapitre III – Dans le domaine de l'articulation vie professionnelle-vie personnelle

Article III-1 Les objectifs de progression de l'articulation vie professionnelle – vie personnelle

L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle contribue à la qualité de vie au travail. A travers de nombreux accords dont les précédents accords relatifs à l'égalité femmes-hommes, l'association s'est engagée dans plusieurs mesures contribuant à cette articulation. Les parties signataires conviennent de maintenir certains objectifs du précédent accord et de les compléter comme suit :

- ✓ Les dispositions relatives à la rentrée scolaire prévues à l'accord relatif à l'égalité hommes-femmes du 29 mars 2018 sont reconduites. Ainsi, chaque établissement est tenu d'aménager l'emploi du temps des salariés souhaitant accompagner leur enfant scolarisé en maternelle, classes de primaire et entrée en 6^{ème}. Le salarié communique, en amont et au moins 3 semaines avant, le jour et la plage horaire à laquelle il souhaite être libéré sur son temps de travail pour accompagner son enfant à la rentrée scolaire (justificatif à l'appui). Une heure par salarié sera comptabilisée comme du temps de travail rémunéré à cet effet. Si le salarié souhaite bénéficier d'une absence supérieure à celle accordée pour accompagner la rentrée scolaire de ses enfants, ces absences seront intégrées dans l'annualisation du temps de travail et travaillées ultérieurement ou pourront faire l'objet d'une demi-journée de congé à la demande du salarié.
- ✓ Concernant les congés parentaux d'éducation totaux et partiels, la garantie des droits à la retraite complémentaire pendant les 6 premiers mois du congé sera maintenue pour la durée du présent accord.
- ✓ Maintenir le lien avec les salariées en congés de maternité et en congé parental total

Article III-2 les actions découlant des objectifs de progression de l'articulation vie professionnelle-vie personnelle

Afin d'atteindre les objectifs susvisés, les parties conviennent de mettre en place les actions suivantes :

- Réalisation d'une communication en amont de chaque rentrée sur les dispositions afférentes
- Prise en charge par l'association de la totalité des cotisations retraite (part salariale et part patronale) destinées à financer un régime de retraite complémentaire pour tout salarié qui souhaite faire valoir un congé parental d'éducation total ou partiel pour une période de 6 mois. Cette prise en charge s'effectuera sur la base du temps de travail précédant le départ en congé. Les salariés seront informés de cette disposition favorable du présent accord d'entreprise dans le courrier d'acceptation de la demande de congé parental et dans l'avenant au contrat de travail
- Dans l'intention de maintenir le lien avec les salariées en congés de maternité et les salarié(e)s en congé parental total dès lors qu'elles ils en auront émis le souhait, ceux-ci seront informés des actualités de l'association par l'envoi du PIC sur leur adresse mail personnelle.

Concourant également aux objectifs précédemment cités, les actions suivantes seront développées :

- Afin de favoriser une meilleure information des salariés sur leurs droits à la paternité ou la maternité, il sera rédigé et diffusé un guide pratique d'informations reprenant les différents droits légaux et conventionnels relatifs à la paternité/maternité.
- Afin de faciliter la conciliation vie privée-vie professionnelle, pour les salariés arrivés au terme du congé parental partiel (3 ans de l'enfant) ces derniers pourront solliciter de droit de poursuivre la même organisation du temps de travail pour une durée temporaire de 1 an. Concernant les salariés en congé parental total l'association s'engage à examiner avec bienveillance les demandes de temps partiel formulées à leur retour.
- Les demandes de passage à temps partiel seront également étudiées avec attention pour les salariés parents d'un enfant de moins de 6 ans.

Article III-3 les indicateurs de mesure des objectifs de progression de l'articulation vie professionnelle-vie personnelle

- Nombre de parents ayant bénéficié des dispositions relatives à la rentrée scolaire
- Nombre de communications sur les dispositions de la rentrée scolaire
- Nombre de salariées ayant bénéficié de la prise en charge de la totalité des cotisations retraite par l'association lors d'un congé parental
- Montant total pris en charge par l'association au titre de cette mesure
- Nombre de salariées ayant maintenu leur temps partiel un an au retour du congé parental
- Conditions de diffusion du guide relatif à la parentalité

Chapitre IV Les conditions de travail

Article IV-1 Les objectifs de progression des conditions de travail et ses actions

Dans le cadre du précédent accord relatif à l'égalité professionnelle, l'association a mis en œuvre des mesures de prévention et de lutte contre les agissements sexistes. Afin de continuer de faire évoluer les comportements de façon durable les parties conviennent de :

- ✓ Poursuivre l'objectif relatif à la sensibilisation aux agissements sexistes précédemment engagé.

Le temps partiel reste important au sein de l'association mais correspond majoritairement selon les retours de l'enquête temps partiel à un choix de vie des salariées. Les parties signataires conviennent de maintenir l'objectif fixé dans l'accord relatif à l'égalité de 2021 visant à :

- ✓ Avoir un taux de temps partiel choisi (selon les résultats de l'enquête temps partiel) égal ou supérieur à 70%.

Article IV-2 les actions découlant des objectifs de progression des conditions de travail

Les parties conviennent, afin de répondre aux objectifs précédemment cités, de :

- Continuer de diffuser largement en interne les offres d'emploi pour création de poste avant l'affichage de la candidature en externe pour favoriser le positionnement des salariés à temps partiel.
- Communiquer à chaque directeur d'appartenance ou ceux pour lesquels il y a des besoins, les résultats de l'enquête temps partiel pour permettre la prise en comptes des souhaits exprimés par les collaborateurs.
- Lorsque cela est possible, mutualiser les postes identiques à temps partiels sur un même territoire afin de proposer des temps de travail plus importants
- Mettre en place une 2ème action de sensibilisation courant 2026 à destination de l'ensemble des personnels pour faire suite à la première campagne de sensibilisation aux agissements sexistes qui s'est tenue au sein de l'association en 2022
- Former, en sus des référents harcèlement des CSE, l'ensemble des directeurs aux agissements sexistes
- Afin de faciliter les conditions de travail et dans une démarche de RSE, les parties conviennent d'ouvrir la possibilité d'organiser les réunions en visio dans la mesure du possible afin de limiter les déplacements et le temps inhérent audits déplacements

Article IV-3 les indicateurs de mesure des objectifs de progression des conditions de travail

- Nature et bilan de la sensibilisation aux agissements sexistes
- Nombre de directeurs formés aux agissements sexistes
- Pourcentage de temps partiels choisis suit à l'enquête temps partiel

Partie 2 : Développer une politique améliorant la QVT et les conditions de travail

Chapitre I - La démarche associative

Article I-1 – Les principes

La qualité de vie et conditions de travail renvoie à des leviers multiples. Courant 2021-2022 au sortir de la crise Covid, l'association a lancé une réflexion commune entre la direction des ressources humaines et la direction QHSE afin de préciser les grands principes associatifs de sa politique QVCT, de définir un langage commun et une définition partagée.

Les résultats de ces travaux ont été présentés le 13 décembre 2022 au comité SQVT qui s'est accordé pour définir la QVCT comme un « **Ensemble des actions permettant de concilier de bonnes conditions de travail pour les salariés et la performance globale de l'association** ».

Il ressort des travaux une approche globale de la QVCT, la qualité de vie et les conditions de travail répondant à plusieurs enjeux interconnectés au sein de l'association : des enjeux humains, de performance ainsi que des enjeux juridiques.

L'enjeu humain de la qualité de vie au travail a pour objet de préserver la santé et le maintien dans l'emploi des salariés, de permettre leur engagement et un travail de qualité et de renforcer durablement la cohésion sociale et coopération entre les collègues.

L'enjeu de performance tend à améliorer durablement le fonctionnement de l'association et la qualité du service rendu aux personnes accompagnées.

Enfin, l'enjeu Juridique met en avant l'obligation de l'employeur en matière de préservation de la santé physique et mentale des salariés.

La politique de QVCT de l'association s'intègre dans une dimension collective tout en tenant compte des situations individuelles et repose sur 6 axes inspirés des travaux de l'ANACT :

- Les relations au travail et le climat social
- L'égalité professionnelle, l'inclusion et la diversité
- La prévention des risques professionnels
- La conciliation vie professionnelle-vie personnelle
- Le cadre et l'environnement de travail
- Le contenu et l'organisation du travail.

La démarche QVCT se positionne comme un objectif stratégique de l'association qui doit être considéré dans son fonctionnement quotidien. Cette démarche et ses actions associées font partie intégrante et alimentent aussi bien le plan d'action stratégique associatif ainsi que les plans d'action des établissements. Elle contribue ainsi à renforcer l'attractivité, développer la fidélisation et l'engagement des salariés.

Article I-2 – Les acteurs et leurs rôles

Cette politique QVCT s'appuie sur de nombreuses parties prenantes internes et externes dans une démarche de co-construction. Elle est fondée sur la nécessité d'un engagement volontaire et partagé par l'ensemble des acteurs de l'association. Dans le cadre d'une vision paritaire la démarche de qualité de vie et des conditions de travail ainsi que les instances associées sont organisées au plus près du terrain.

Parmi les acteurs internes à l'association notons :

Les directions d'établissement :

Positionnées en responsabilité elles intègrent la qualité de vie au travail dans leur plans d'actions, la Direction des ressources humaines et la Direction QHSE intervenant en appui auprès des établissements.

Les CSSCT :

Par accord relatif aux instances du dialogue social en date du 18/10/2021 et avenant le 20/06/2022 ce sont 6 CSSCT, soit une par CSE territorial d'établissements au plus près du terrain, qui ont été mises en place de façon plus favorable. Ces élus bénéficient également dans le cadre de l'accord d'un temps dédié supra légal.

Le réseau des préventeurs :

Animé par le directeur QHSE, celui-ci vient en support sur toutes les questions de sécurité et conditions de travail auprès des directions d'établissements.

Les représentants de proximité :

Pour un maillage au plus près du territoire, l'accord d'entreprise relatif au dialogue social du 18/10/2021 et avenant le 20/06/2022 a acté de façon supra légale la désignation de 21 représentants de proximité répartis par territoire géographique. Des missions spécifiques contribuant à la SQVT ont été attribuées à ces derniers et présentées lors d'une information en début de mandat :

- Etre à l'écoute des salariés et assurer une veille en matière de santé et QVT sur l'ensemble des établissements
- Etre le relais de la politique et actions initiées par le comité SQVT en matière de santé et QVT

Le Comité Santé Qualité de Vie au Travail :

Au niveau associatif, celui-ci propose, initie et suit des actions transverses associatives à mener en terme de Santé et QVCT. Il suit également toutes les demandes d'aides auprès de l'OETH permettant de faciliter le maintien dans l'emploi. Il s'agit d'un comité paritaire animé par la DRH et le directeur général auquel participe :

- Le directeur QHSE,
- 1 représentant de chaque CSSCT,
- 2 représentants de proximité de chaque périmètre de CSE
- Des directions d'établissements par typologie d'accompagnement.
- Les délégués syndicaux centraux

La médecine du travail peut y être conviée.

Il se réunit à raison de 2 réunions par an et ses travaux font l'objet d'une publication à destination des salariés via la « la lettre SQVT ».

Les parties conviennent par le présent accord de pérenniser la tenue et la composition du comité SQVT durant toute la durée du présent accord.

Article I-3- Les outils de la démarche

Deux outils principaux viennent étayer la démarche QVCT de l'association.

D'une part le **baromètre social** conduit par un comité de pilotage paritaire, véritable mesure du climat social au sein des établissements de l'association, et qui a été mis en place depuis 2017. Il s'intègre dans la dynamique associative et le plan stratégique associatif et vient alimenter les projets d'établissement et leurs plans d'actions.

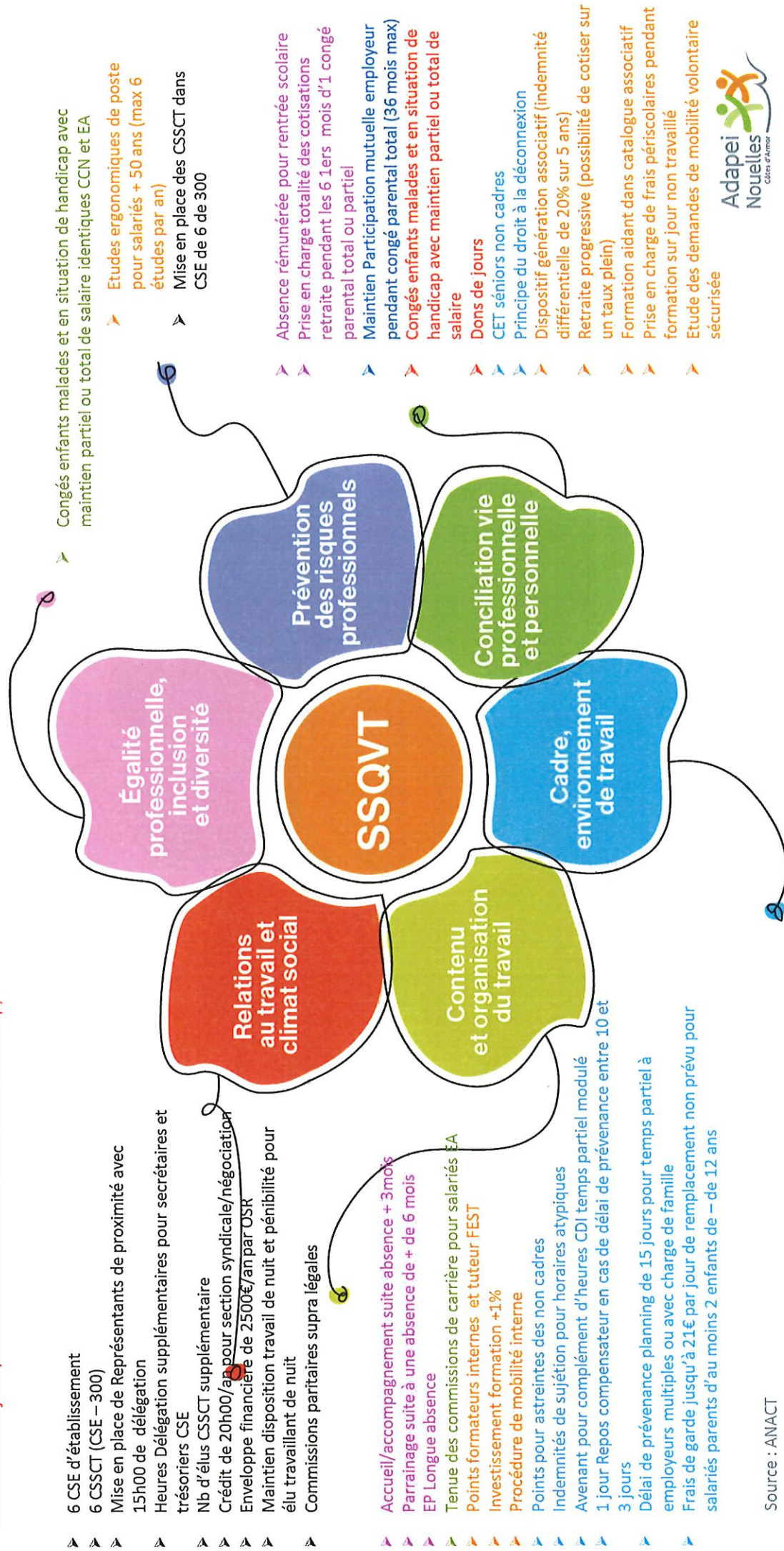
Suite aux réflexions du Comité SQVT, a été mis en place et expérimentée une **marguerite SSQVT** inspirée des travaux de l'ANACT. Il s'agit d'un outil participatif opérationnel d'aide à la réflexion tant au niveau associatif que des établissements sur toutes les questions de QVCT.

Enfin les outils du Management socio-économique sont une aide précieuse pour un mode de gestion intégrant étroitement la dimension sociale de l'entreprise et sa performance économique durable (grille d'auto-analyse, grille de compétences, tableau de bord de pilotage...).

Article I-4 – La QVT et les conditions de travail dans le dialogue social

Compte tenu de l'importance accordée par l'association depuis plusieurs années sur ce sujet, de nombreuses mesures ont été mises en place concourant à la QVCT que ce soit ou non par le biais d'accords d'entreprise. Pour favoriser leur visibilité les différentes mesures non exhaustives en vigueur au sein de l'association à la date des présentes sont répertoriées à travers l'outil marguerite associative SSQVT et présentées ci-dessous. Elles sont complétées par des dispositions et actions mises en place au niveau des établissements.

Synoptique des dispositions liées aux accords d'entreprise en vigueur au 01/01/2025 et concourant à la SQVT (Accord égalité, Accord GPTEC/Formation, Accord temps de travail, Accord mutuelle, Accord salariés EA, Accord don de jours/enfants malades et en situation de handicap)



Source : ANACT

Les dispositions associatives hors accords d'entreprise au 01/01/2025 et concourant à la SSQVT

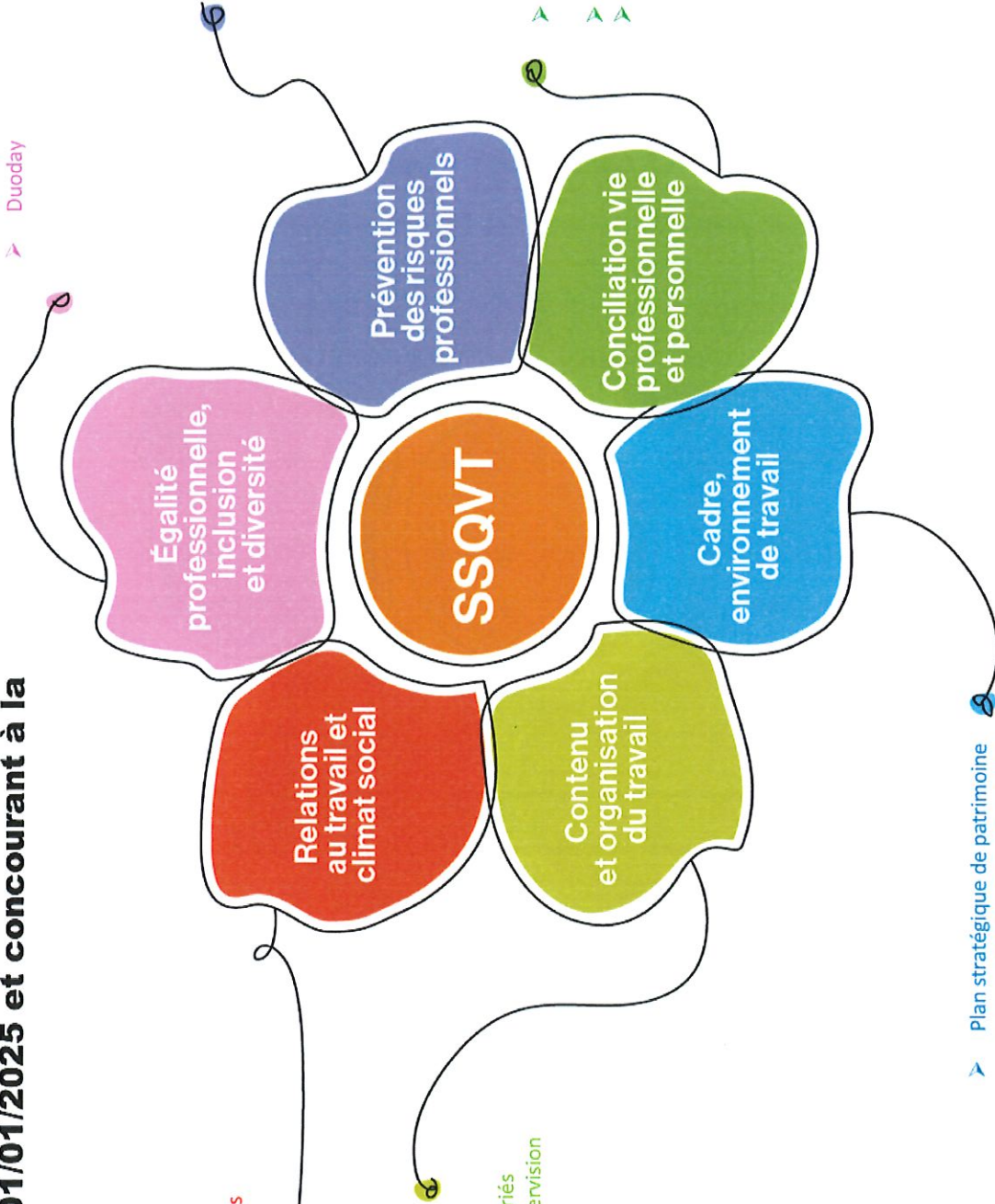
➤ Duoday

- Action « Vis mon Job »
- Consultations psychosociales
- Analyses de pratiques
- Baromètre social
- Journées Ariane

- Formation au MASE
- Recours aux outils du MASE
- Séminaire des nouveaux salariés
- Analyses de pratiques et supervision
- Formations associatives

- 1% pour les actions de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la QVT
- Consultations psychosociales
- Partenariat avec l'OETH pour l'aménagement de poste de travail/ prévention de l'inaptitude
- Réseau des préventeurs

- Action sociale des prestataires prévoyance et mutuelle
- 1% logement et communication
- Réunions d'informations sur la préparation à la retraite



➤ Plan stratégique de patrimoine

Source : ANACT

Chapitre II- Les axes de travail pour les 4 années à venir et les moyens associés

Article II-1 – Les axes de travail

- Les axes de travail actés par le comité SQVT

Suite aux résultats de la 3^{ème} édition du baromètre social qui s'est tenue en 2024, le comité s'est engagé sur les actions suivantes pour la période de 2025 - 2026 :

- Une action de sensibilisation des managers à l'importance des retours aux collaborateurs au quotidien
- La création d'une plaquette d'informations sur le parcours professionnel du salarié dans l'association
- La mise en place d'une action de prévention de la santé sur le thème de l'alimentation
- et en 2026 une nouvelle action de sensibilisation aux agissements sexistes.

En sus de ces engagements il est également prévu de reconduire l'action « Vis mon job » initiée en 2025, action issue des résultats de la 2^{ème} édition du baromètre social de 2021.

Ces axes seront régulièrement réinterrogés et réajustés au regard des travaux du comité SQVT.

- Un axe de travail complémentaire introduit par le présent accord : la prévention de la désinsertion professionnelle

Les signataires du présent accord réaffirment l'importance qu'ils accordent au maintien dans l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels des salariés. Ils conviennent de leur volonté de mettre en place des mesures visant à prévenir la désinsertion professionnelle c'est-à-dire à anticiper la perte d'une activité professionnelle voire d'un emploi pour raison de santé (arrêt longue maladie) et/ou de situation de handicap ou même d'inadéquation poste/compétences.

Ces situations peuvent survenir au cours de la vie professionnelle et doivent être prises en compte pour ne pas pénaliser le déroulement de carrière. La sécurisation des parcours professionnels constitue une priorité et l'association s'engage à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour renforcer l'employabilité des salariés en situation de handicap et/ou longue maladie. Elle s'attachera pour ce faire à œuvrer sur cette problématique tant avec les partenaires internes comme le référent handicap de l'association, le comité SQVT, la CSSCT, les représentants de proximité... qu'avec les partenaires externes (CPAM, médecine du travail, ARACT, Carsat, Cap Emploi, OETH...).

La question de l'usure professionnelle et de l'accompagnement des salariés seniors est sous-jacente à cette question de la désinsertion professionnelle. Positivement impactée par les futures actions prévues dans le cadre de la lutte contre la désinsertion professionnelle, elle fera l'objet néanmoins l'objet d'un questionnement particulier.

Ainsi, il est convenu que dans le cadre de cet axe de travail le comité SQVT sera sollicité, en sus des actions précédemment présentées, sur 2 thèmes concourant à prévenir l'inaptitude et la désinsertion professionnelle :

- Mise en place d'un groupe de travail paritaire ayant pour missions de :
 - o Mener une réflexion sur la prévention de l'inaptitude des salariés en arrêts longue maladie (systématisation de l'entretien de liaison, entretien de retour de longue absence... selon des modalités qui seront à définir par le groupe de travail)
 - o Sensibiliser les salariés à la prise en compte du handicap dans les situations professionnelles à travers des actions de communication et de sensibilisation
- Informer les salariés concernés sur les possibilités de mobilisation du Compte Professionnel de Prévention

Article II-2 – Les moyens mis en œuvre

Afin de permettre la continuité des travaux engagés ainsi que la mesure de la QVCT au sein l'association, celle-ci s'engage :

- Sur la reconduction de la mise en œuvre d'une quatrième édition du baromètre social en 2028.
- A maintenir une convention passée avec un cabinet de psychologues sur la durée du présent accord permettant ainsi à tout salarié de bénéficier de 5 consultations psychosociales et par an dont le financement est pris en charge par l'association. Cette prestation est entièrement confidentielle et anonyme.
- A mettre en place une prestation d'assistance sociale au bénéfice des salariés pour les accompagner dans les difficultés qu'ils peuvent rencontrer tant dans leur vie personnelle que professionnelle. Pour cela l'association fera appel à un organisme externe spécialisé, qui mettra à disposition des salariés une assistance sociale à raison d'une demi-journée par semaine qui pourra proposer un accompagnement personnalisé sur différents champs (famille, budget, logement, santé, handicap, travail...). Cet accompagnement respectera l'anonymat des salariés. L'association s'engage à financer et mettre en place cette prestation dans les 2 ans suivant le présent accord.

Partie 3- Commission de suivi et Dispositions générales

Chapitre I La commission de suivi

Afin de suivre l'évolution des objectifs et des actions actés au sein du présent accord, les parties conviennent que les différents indicateurs feront l'objet d'un suivi et d'une discussion dans le cadre de la commission de suivi de l'accord.

Article I-1 Composition

La commission de suivi de l'accord relatif à l'égalité professionnelle et à la QVCT sera composée de organisations syndicales signataires, du directeur général, de la directrice des ressources humaines et de la chargée de mission RH.

Article I-2 Mission et périodicité de réunions

La commission de suivi de l'accord relatif à l'égalité professionnelle et à la QVCT aura pour objectif d'étudier les indicateurs pour mesurer les actions et engagements pris. La commission se réunira à mi-parcours de la durée du présent accord, soit au cours de l'année 2027.

Article I-3 Liste des indicateurs de mesure suivis sur la période de l'accord

- La cotation de l'indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes de l'index égalité femmes-hommes
- Le pourcentage de femmes dans les instances dirigeantes prévu par la loi Rixain
- Le nombre de salariés ayant bénéficiés du maintien de la participation employeur de la mutuelle lors d'un congé parental total
- Le nombre de salariés ayant bénéficié du versement de l'indemnité complémentaire sur les x premiers jours du congé de paternité
- Le nombre de salariées ayant sollicité les temps dédiés à l'allaitement
- Le nombre d'acteurs du recrutement formés
- Le nombre de témoignages d'hommes publiés exerçant les métiers d'AMP/AES, aides-soignants et infirmiers
- Nombre de présence dans les salons et forums de l'emploi
- L'évolution du pourcentage d'hommes parmi les métiers d'AMP/AES, infirmiers et aides-soignants
- Nombre de parents ayant bénéficié des dispositions relatives à la rentrée scolaire
- Nombre de communications sur les dispositions de la rentrée scolaire
- Nombre de salariés ayant bénéficié de la prise en charge de la totalité des cotisations retraite par l'association lors des 6 premiers mois d'un congé parental
- Montant total pris en charge par l'association au titre de cette mesure
- Nombre de salariés ayant maintenu leur temps partiel au retour du congé parental
- Conditions de diffusion du guide relatif à la parentalité
- Nature de la sensibilisation aux agissements sexistes
- Nombre de directeurs formés aux agissements sexistes
- Pourcentage de temps partiels choisis suite à l'enquête temps partiel

Chapitre II Clauses générales

Article II - 1 Champ d'application

Les parties signataires souhaitent que cet accord et les actions qui en découleront prennent en compte l'intégralité des salariés (CDD et CDI) des établissements et services de l'association, existants à la date de signature des présentes et ceux à venir.

Article II-2 Durée et Effet

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans et pourra être révisé dans les conditions prévues par la loi.

Il entrera en vigueur le 1^{er} octobre 2025.

ARTICLE II-3 COMMISSION ET INTERPRETATION DE L'ACCORD

Le présent accord fait la loi entre les parties qui l'ont signé ou qui y auront par la suite adhéré sans réserve et en totalité.

Pour traiter toute difficulté d'interprétation, une réunion de ladite commission sera organisée sous l'égide, ou par délégation, de la Direction Générale de l'association, dans les 30 jours de sa saisine par l'une ou l'autre des parties signataires aux présentes.

Par partie au sens du présent article, il y a lieu d'entendre :

- l'association, d'une part ;
- l'ensemble des organisations syndicales représentatives signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement en totalité et sans réserve.

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

ARTICLE II-4 REVISION

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision de la part des parties signataires.

En outre, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause totalement tout ou partie des dispositions de cet accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai convenu de 3 mois après la publication de ces textes afin d'adapter lesdites dispositions.

Par partie au sens du présent article, il y a lieu d'entendre :

- l'association, d'une part ;
- l'ensemble des organisations syndicales représentatives signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement en totalité et sans réserve.

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires ou ayant adhéré ultérieurement.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants.

ARTICLE II- 5 FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE

Le présent accord donnera lieu à dépôt en ligne par la Direction par l'intermédiaire de la plateforme de téléprocédure dédiée à cet effet.

A l'initiative de la Direction, un exemplaire du présent accord sera par ailleurs adressé au Greffe du Conseil de Prud'hommes de SAINT-BRIEUC.

Fait le 17 juin 2025, à Plérin

En 5 exemplaires originaux (dont un pour chaque délégué syndical)

Pour l'Association

En qualité de Président,

Christian VINCENT



Pour la CFDT

Fabienne DONNIO



Pour SUD Santé Sociaux

Sylvain KERLEROUX