

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

AU SEIN DE L'UES AFPA

Négocié entre :

1/ L'Agence Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes - AFPA,
Etablissement public à caractère industriel et commercial
Dont le siège social est situé 3 rue Franklin – Tour Cityscope – 93100 MONTREUIL

2/ La Société AFPA Entreprises,
Société par actions simplifiée unipersonnelle (SASU) au capital de 10.000 €
Dont le siège social est situé 3 rue Franklin – Tour Cityscope – 93100 MONTREUIL

3/ La Société AFPA Accès à l'Emploi
Société par actions simplifiée unipersonnelle (SASU) au capital de 10.000 €
Dont le siège social est situé 3 rue Franklin – Tour Cityscope – 93100 MONTREUIL

Composant l'Unité Economique et Sociale (UES) AFPA, ci-après UES AFPA
Représentées par Christian METTOT, DRH, expressément mandaté pour la négociation et la signature
du présent accord

D'une part,

Et,

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de l'UES AFPA :

- le Syndicat national CFE-CGC du personnel de la Formation Professionnelle des Adultes
- le Syndicat national CFDT du personnel de la Formation Professionnelle des Adultes
- le Syndicat national CGT du personnel de la Formation Professionnelle des Adultes
- la Section fédérale FO du personnel de la Formation Professionnelle des Adultes

D'autre part,



Les signataires du présent accord conviennent des dispositions ci-après.



PREAMBULE

Tout le monde s'accorde sur le fait qu'on ne peut tendre vers l'égalité professionnelle Femme-Homme qu'à condition d'agir concomitamment sur plusieurs domaines d'action complémentaires, dont l'égalité salariale, et que cette action doit se poursuivre dans la durée.

Cet accord s'inscrit dans l'ambition de l'Afpa de préparer les conditions d'obtention du label diversité qui sera un objectif majeur à compter de 2023.

L'état des lieux partagé en introduction de la négociation a permis d'identifier des avancées sur un certain nombre de domaines –comme par exemple un taux de promotion ou encore un taux de formation identique entre les femmes et les hommes- et surtout de dégager 4 domaines d'action prioritaires susceptibles d'être les meilleurs leviers pour continuer de faire progresser l'égalité Femme-Homme à l'Afpa, à savoir :

- La rémunération
- La classification
- L'embauche
- La formation

Au-delà de ces priorités, les autres domaines doivent être soutenus afin de consolider les acquis.

Par exemple, le sujet de l'équilibre des temps de vie est un domaine d'action pour lequel des mesures ont été menées lors des plans précédents avec notamment des livrets sur la parentalité à destination du management comme des salariés, des mesures en faveur de l'accès à la formation des salariés ayant des enfants de moins de 16 ans ou encore le doublement des jours enfant malade pour les personnes seules.

L'ouverture de négociations sur le télétravail est un moyen permettant d'améliorer l'équilibre des temps de vie en même temps que les conditions de travail. En effet, il peut permettre de concilier plus facilement la vie professionnelle avec des contraintes notamment liées à la parentalité et donc être un levier très pertinent pour une plus grande égalité entre les femmes et les hommes.

Il faut également rappeler, conformément à l'accord sur le droit à la déconnexion, l'importance de conserver des horaires de réunion compatibles avec les horaires de travail des personnes concernées afin de ne pas pénaliser professionnellement un ou une salarié.e qui aurait des contraintes liées à la parentalité notamment.

Au regard de ce qui précède, les parties sont convenues des dispositions suivantes :

wt

AT
P26
K

TITRE I – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés indiciaires de l'UES Afpa titulaires d'un contrat de travail quelle que soit sa nature et sa durée.

TITRE II – LES DOMAINES D'ACTION PRIORITAIRES

Les 4 domaines prioritaires retenus dans le cadre du présent accord sont :

- La rémunération
- La classification,
- L'embauche,
- La formation,

Pour chacun de ces domaines sont développés : le constat ayant poussé au choix du domaine, l'objectif visé, les actions à mener pour atteindre l'objectif et les indicateurs de mesure.

Chapitre 1 - Domaine d'action prioritaire : La Rémunération

Article 1.1 - Constat

Depuis 2015, près de 1 million d'euros de budget a été alloué au rattrapage salarial dans le cadre de l'égalité femme-homme, de la classe 2 à la classe 13.

Bien que 87% des femmes se situent autour de la moyenne de leur emploi à ancienneté égale, on relève à la fois 201 femmes avec un écart supérieur à +10% au-dessus de cette moyenne ainsi que 73 femmes en-dessous de -10% de cette moyenne.

Cette disparité mérite de vérifier que les écarts des salariées en deçà de la moyenne de leur emploi par tranche de 5 ans d'ancienneté soient analysés afin de procéder le cas échéant à la suppression des écarts injustifiés, selon les critères définis par l'article L3221-4 du code du travail.

Article 1.2 - Objectif(s)

Au cours de cet accord, l'Afpa s'engage dans un plan de réajustement salarial visant à la résorption des écarts de rémunération injustifiés des femmes par rapport aux hommes selon les modalités définies ci-dessous.

AT

AT

Article 1.3 - Actions à mener en soutien

1.3.1 – Méthode pour le traitement des écarts salariaux injustifiés

Etape 1. Identification des écarts de rémunération Femme/Homme

Il s'agit de prendre en compte la situation individuelle de chaque femme, mêmes celles pour lesquelles l'éventuel manque de mixité dans l'emploi n'enregistre qu'un très faible nombre d'hommes, voire aucun homme. Cette étape, arithmétique, permet d'identifier tous les écarts salariaux, qu'ils soient justifiés ou non.

Cette identification est réalisée par la DRH nationale afin d'avoir une même base de données. Elle est fondée sur l'emploi réellement exercé et sur des tranches de 5 années d'ancienneté.

Elle consiste à comparer l'AIB (appointement individuel de base) de chaque femme à 3 indicateurs différents :

- D'abord l'AIB moyen des Hommes du même emploi et de même ancienneté dans l'emploi sur la base mini de 20 personnes dans l'emploi, dont 25% d'Hommes
- Ensuite, au cas où il n'y ait pas au moins 25% d'Hommes, c'est l'AIB moyen des Femmes et des Hommes de même emploi et même ancienneté dans l'emploi qui est retenu
- Enfin s'il n'y a pas au moins 20 personnes dans l'emploi, la comparaison s'effectue avec l'AIB moyen des Femmes et des Hommes de même emploi et toutes anciennetés dans l'emploi

Etape 2. Analyse des dossiers individuels avec écarts

Le traitement de chaque écart passe par une analyse préalable de chaque dossier afin d'apprécier objectivement le caractère justifié ou non de l'écart constaté. Cette étape, qualitative, permet d'identifier les écarts salariaux injustifiés pour chaque situation individuelle.

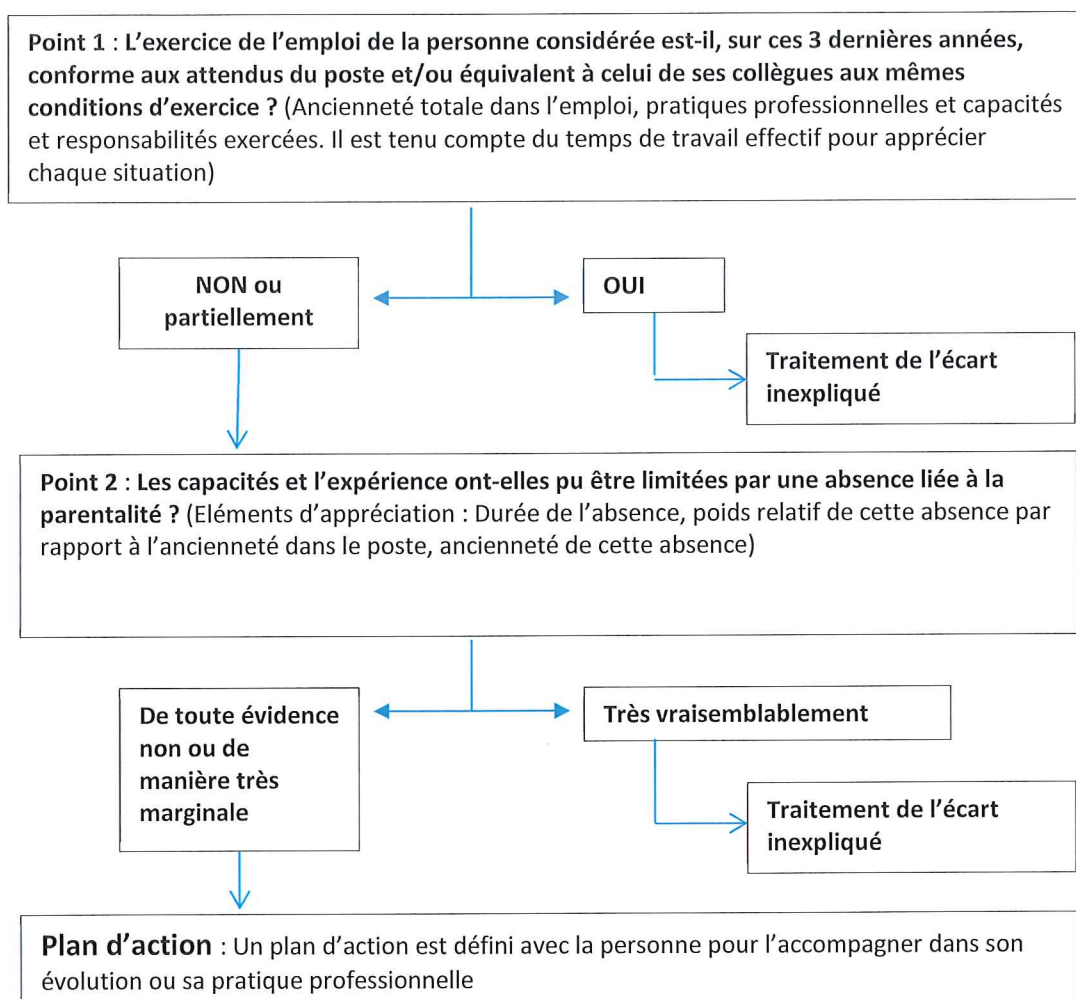
Cette analyse des dossiers individuels, portée par les DRH régionaux, qui sont les garants de l'objectivité de la méthode, est réalisée avec le-la manager de la salariée, sensibilisé au sujet dans son cursus de prise de fonction, selon l'ordre de priorisation fixé ci-après. Le binôme s'appuie en particulier sur les revues du personnel, sur les référentiels emplois, les 3 derniers entretiens annuels des salariées concernées, et l'analyse que porte l'encadrant sur le travail de sa collaboratrice.

L'appréciation du caractère justifié ou injustifié d'un écart salarial est à baser sur les critères définis par l'article L 3221-4 du Code du travail pour l'appréciation d'un même travail ou travail de valeur égale en retenant les éléments suivants :

- Les pratiques professionnelles et les connaissances professionnelles
- Les capacités découlant de l'expérience acquise
- Les responsabilités exercées

Au-delà de ces critères de droit, il est convenu de gommer les effets potentiellement liés à la parentalité.

Le protocole suivant est appliqué de manière systématique à chaque dossier :



A l'issue de cette analyse, le/la DRH remonte à la DRH nationale l'ensemble des évaluations réalisées pour une mise en paie des dossiers concernés.

A l'inverse, il revient au manager des salariées pour lesquelles l'écart est qualifié de « justifié » de les recevoir dans les 3 mois dans le cadre de l'entretien annuel ou du suivi du projet professionnel afin de vérifier la mise en œuvre ou préciser les actions à mettre en place pour améliorer la pratique professionnelle et chercher à développer certaines compétences. Les DRHR seront en charge de la bonne exécution de ce suivi.

1.3.2. – Budget alloué et priorisation des traitements de dossiers

Afin de supprimer progressivement les écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes, le budget suivant est défini pour la période de référence (en valeur brute, hors charges sociales) :

Année 1 – Sept. 2020/ sept. 2021 : 200 000 €

Année 2 – Sept. 2021/ sept. 2022 : 200 000 €

Compte tenu de l'effort budgétaire réalisé par l'AFPA, il y a lieu de définir une priorisation de traitement. Il sera donné priorité aux écarts les plus importants (exprimés en %), depuis les classes les moins élevées. Les dossiers seront étudiés en continu jusqu'à l'atteinte du budget défini.

1.3.3 – Procédure de recours

Chaque salariée s'estimant en écart de rémunération par rapport à des hommes occupant le même emploi peut s'adresser par écrit à son DRH régional qui la recevra dans un délai de 3 mois afin d'examiner avec elle son dossier.

Article 1.4 - Indicateurs de mesure

- Nombre de femmes dans la cible prioritaire
- Nombre de dossiers analysés
- Nombre de suppressions d'écarts réalisés
- Montants minimum, maximum et moyen des rattrapages réalisés par classe
- Nombre de plans d'actions mis en place

Chapitre 2 - Domaine d'action prioritaire : La Classification

Article 2.1 – Constat

La répartition des femmes et des hommes sur l'ensemble des classes fait apparaître un écart structurel entre les sexes, où les hommes sont essentiellement concentrés au-delà de la classe 9 quand les femmes sont présentes sur l'ensemble des classes et souvent seules sur les classes les moins qualifiées. La forte représentation relative des femmes dans ces classes, ou à l'inverse la surreprésentation relative des hommes notamment dans les métiers de la formation, est porteuse de biais sur les représentations des rôles respectifs des femmes et des hommes et susceptible de développer un plafond de verre vers certains métiers.

Les femmes sont en effet très minoritaires dans les emplois de la formation (soit seulement 24,2% des effectifs de la formation, indicateur 111 du Rapport de Situation Comparée Femme-Homme (RSC), et très largement concentrées sur seulement quelques formations tertiaires (50% des formatrices sur les champs du secrétariat, de la comptabilité, de l'aide de vie aux familles ou encore de la préprofessionnalisation), souvent plus concernées par des accroissements temporaires d'activités. Les signataires conviennent de la nécessité d'un certain rééquilibrage de cette catégorie d'emplois dans le sens d'une représentation plus équilibrée entre femmes et hommes.

Article 2.2 - Objectif(s)

En réponse au constat de fortes disparités des sexes au sein des GRN, et avec l'objectif d'atteindre à terme la mixité pour l'ensemble de ces emplois, l'Afpa cherchera à favoriser la mixité pour l'ensemble de ces emplois et s'engage au cours de la période de cet accord à cibler prioritairement à la fois les GRN de l'industrie et du BTP, à forte proportion d'hommes, et les GRN tertiaires, à forte proportion de femmes, afin de rechercher systématiquement une meilleure répartition Femme/Homme en visant une augmentation de 20% du genre minoritaire dans les postes remplacés et créés.

Article 2.3 - Actions à mener en soutien

- ❖ Dès lors qu'un poste en CDI sera ouvert, et en particulier lorsqu'il s'agira d'un des emplois ciblés par cet accord, la préférence sera systématiquement accordée au candidat du genre minoritaire dans l'emploi conformément à l'article L. 1142-4 du code du travail qui prévoit que des mesures temporaires peuvent être prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes. Cette mesure s'appliquera dans le respect des critères de départage internes donnant priorité dans l'ordre : i) au rapprochement de deux conjoints ou concubins notoires travaillant à l'Afpa en CDI, ii) au rapprochement de deux conjoints ou concubins notoires dont l'un est salarié de l'Afpa, iii) à la sédentarisation d'un formateur itinérant, en considérant *in fine* cet objectif volontariste de mixité des emplois.
- ❖ Des portraits de salariés et stagiaires du genre minoritaire dans leur emploi seront mis en avant ainsi que des informations sur ces métiers, afin de promouvoir des parcours de mixité et de lutter contre les stéréotypes de genre. Ces portraits feront l'objet de campagnes de communication trimestrielles auprès des salariés.
- ❖ Une journée annuelle de l'égalité FH sera instituée dans tous les centres afin de promouvoir l'égalité professionnelle femme-homme et de sensibiliser à ses différents leviers auprès des salariés et des stagiaires en formation. Cette journée sera l'occasion de mettre en avant la mixité dans les emplois, de sensibiliser à la lutte contre les stéréotypes de genre et contre le sexisme, en s'adressant autant aux salariés qu'aux stagiaires de la formation.
- ❖ Des Référents Diversité seront désignés parmi les cadres RH en région afin de porter le sujet de l'Égalité FH en région en coordonnant avec la DRH nationale la réalisation des journées de l'égalité dans les centres en facilitant le repérage de portraits de salariés et /ou stagiaires. Ils pourront être secondés par des relais locaux, retenus sur la base du volontariat et en accord avec leur Directeur de Centre, afin de constituer un collectif régional et faciliter la tenue de ces actions.
- ❖ Les Conseillers en Développement Professionnel (CDP) seront mobilisés sur l'accompagnement des salariés pour lesquels il sera possible d'identifier dans le cadre de leur entretien annuel un souhait de mobilité répondant à un objectif de mixité, et en particulier lorsqu'ils viseront un des emplois prioritairement ciblés ci-dessus. Les différents outils du Conseiller en Développement Professionnel seront sollicités afin de tendre vers un tel rééquilibrage Femmes-Hommes, incluant les modalités de la formation, de l'immersion, etc.

Article 2.4 - Indicateurs de mesure

- Evolution du taux de mixité de la Catégorie C09 Formation et en particulier des GRN du BTP, de l'industrie et du tertiaire sur la période
- Nombre de postes ouverts, de candidatures du genre minoritaire reçues et nombre de candidatures du genre minoritaire retenues sur ces postes
- % de centres ayant mis en place une journée annuelle de l'égalité professionnelle auprès des salariés et des stagiaires de la formation
- Nombre de salariés accompagnés dans le cadre de leur souhait de se diriger vers un emploi de la formation.
- Nombre de mobilités internes, de promotions et de recrutements externes en direction des emplois ciblés.
- Nombre de portraits mis en avant

Chapitre 3 - Domaine d'action prioritaire : L'embauche

Article 3.1- Constat

Avec 47% de femmes pour 53% d'hommes dans l'effectif global, l'Afpa est une entreprise mixte proche de la parité. Cette mixité ne se vérifie cependant pas au niveau de l'ensemble des catégories d'emplois, classes et emplois, qui demeurent pour l'essentiel très genrés. Le manque de mixité des emplois tend notamment à renforcer les représentations femme-homme dans les emplois tout comme les rôles attribués aux femmes et aux hommes dans la société, à fermer certains emplois au genre minoritaire et donc à réduire le champ des possibilités d'évolutions professionnelles des femmes et des hommes.

L'embauche est un domaine d'action essentiel pour favoriser une plus grande mixité FH au sein des emplois ; il s'entend autant au niveau des recrutements externes que des mobilités internes.

Dans tous les cas, et bien que la compétence reste la clé de voute pour la sélection du candidat, à compétences égales le choix sera porté sur le candidat du sexe minoritaire dans l'emploi ouvert en recrutement. Par ailleurs, il sera veillé à ce que l'égalité salariale à l'embauche soit bien respectée comme un principe essentiel pour ne pas induire de trajectoire différenciée dès l'entrée dans l'emploi.

Article 3.2-Objectif

L'Afpa s'engage à faire en sorte que, au plus tard dans les 6 mois à compter de la signature de l'accord, 100% des postes CDI ouverts en interne et/ou en externe sur des emplois non mixtes (part relative FH en dehors d'un équilibre 40%/60%) s'inscrivent dans le protocole de recrutement défini ci-dessous afin de favoriser une plus grande mixité des emplois.

AT
RD PM

Article 3.3 - Actions à mener en soutien

- ❖ Le protocole de recrutement CDI en place sera modifié au plus tard dans les 6 mois à compter de la signature de l'accord de sorte à intégrer des éléments plus favorables à la mixité des emplois :
 - La validation d'ouverture d'un poste en CDI interne et/ou externe sera systématiquement accompagnée du taux de mixité de l'emploi considéré.
 - Les offres seront rédigées de sorte à mettre en avant :
 - un intitulé de poste féminin et masculin
 - notre politique active en termes d'articulation des temps de vie et notre recherche de mixité dans nos emplois genrés pour inviter le genre minoritaire dans l'emploi à postuler.
 - La plateforme de recrutement interne/externe sera adaptée de sorte à collecter à des fins statistiques le genre de chaque candidature, et la durée de publication des offres sera rallongée de 15 jours en cas d'absence de candidature du genre minoritaire afin de se donner plus de chances de recevoir des candidatures du genre minoritaire dans le poste ouvert pour les emplois non mixtes. Au-delà de ce terme, un décompte des candidatures sera réalisé par genre et on veillera à retenir un maximum de candidatures du genre minoritaire dans l'emploi avec un impératif d'au moins une dans la sélection de candidats à rencontrer. La décision finale de recrutement sera discutée par un collège mixte composé du DRHR, du manager en charge du poste et du cadre RH ayant rencontré les candidats, sur la base des règles de départage rappelées en point 2.3.
- ❖ Les DRHR ainsi que les cadres RH chargés du recrutement suivront, si tel n'a pas été le cas, un module de formation aux enjeux de l'égalité FH et d'un recrutement non discriminatoire, et l'évolution de la procédure de recrutement leur sera présentée pour mise en œuvre. Ce module sera mis à disposition au plus tard dans les 6 premiers mois de l'accord.
- ❖ Le parcours de formation au management sera enrichi durant la première année de l'accord d'un module obligatoire de sensibilisation au management dans la diversité, incluant en particulier le sujet de l'égalité FH dans les différentes étapes de la vie professionnelle.

Article 3.4 - Indicateurs de mesure

- Indicateurs quantitatifs :
 - Nombre de postes ouverts en CDI interne ou externe
 - Nombre de postes ayant un taux de féminisation supérieur à 60% ou inférieur à 40%
 - Sur la base de ces postes sera apprécié :
 - Le nombre de postes ayant reçu des candidatures des deux sexes
 - Le nombre de postes pour lesquels au moins un candidat du genre minoritaire a été rencontré en entretien
 - Le nombre de postes pour lesquels une candidature du genre minoritaire a été retenue
 - Evolution du taux de mixité des emplois considérés
- Indicateurs qualitatifs :
 - % de DRHR et cadres RH chargés du recrutement ayant suivi la formation
 - % de managers ayant suivi le module de formation au management dans la diversité

Chapitre 4 - Domaine d'action prioritaire : La Formation

Article 4.1 - Constat

Globalement, le taux de formation des Femmes à l'Afpa demeure un point fort de l'égalité Femme-Homme, équivalent d'année en année à leur part dans l'effectif global : à titre indicatif, 47% des personnes formées en 2019 étaient des femmes, et les femmes représentaient un peu moins de 47% de l'effectif global.

Ce taux n'est cependant pas homogène dans l'ensemble des classes et il est d'autant plus faible que le niveau de qualification est bas. Par ailleurs, bien que la durée d'ancienneté moyenne dans une classe est d'année en année en faveur des femmes, avec environ 7,5 ans pour les femmes quand les hommes sont au-delà de 8 ans, cette durée demeure relativement élevée. En outre, environ 500 femmes, soit une femme sur cinq, enregistrent un temps d'ancienneté de plus de 10 ans dans le même emploi.

Enfin, les actions de formation renvoient essentiellement au plan de perfectionnement plutôt qu'à des actions susceptibles d'accompagner des évolutions professionnelles. Des progrès sont à mener en matière de tenue effective et de qualité de réalisation des entretiens annuels, indépendamment du contexte difficile de ces dernières années.

Les signataires se rejoignent sur le fait que la formation est un levier essentiel de l'évolution professionnelle, et l'entretien annuel un rendez-vous incontournable pour y arriver. Ils sont chacun un vecteur fondamental pour une plus grande égalité Femme-Homme. L'entretien annuel permet non seulement de donner une occasion formelle de réflexion sur un projet d'évolution professionnelle mais aussi de définir les moyens pour y parvenir, dont la formation.

Il est à rappeler également que chacun doit être acteur de sa vie professionnelle que ce soit pour se réaliser en interne ou en externe. L'Afpa, en tant qu'organisme de formation, doit permettre à chacun d'assurer son employabilité. Les nombreux dispositifs (type Compte Personnel de Formation, Validation des Acquis de l'Expérience, etc.) mobilisables à ces fins doivent être rappelés par l'encadrement de l'Afpa et peuvent apporter des réponses opérationnelles à l'évolution des salariés.

Article 4.2 - Objectif(s)

- L'Afpa visera l'atteinte d'un taux de réalisation annuel des entretiens > 90% des salariés indiciaries présents, tout en cherchant à ce que chaque salarié puisse bénéficier d'au moins un entretien sur la période de l'accord.
- L'Afpa s'engage par ailleurs à ce qu'une première action de formation en lien avec le projet d'évolution professionnelle ait été engagée/planifiée au plus tard dans les 6 mois suivant la réalisation de l'entretien annuel pour tous les salariés ayant formalisé un projet d'évolution professionnelle.

AT

HA
RLS

Article 4.3 - Actions à mener en soutien

La mise en service de la plateforme de réalisation des entretiens annuels durant le 4^{ème} trimestre 2020 sera accompagnée de :

- ❖ Une information préalable de l'ensemble des salariés sur le fonctionnement pratique de l'outil mais aussi et surtout d'une sensibilisation à :
 - L'importance de l'entretien dans la définition d'un projet d'évolution professionnelle
 - Les points incontournables à discuter qui participent d'une évolution professionnelle et du maintien de l'employabilité, ainsi que d'une meilleure qualité de vie au travail.
 - Les moyens de la formation professionnelle en lien avec l'évolution de l'emploi et/ou du projet professionnel personnel (Plan de développement des compétences, Projet individuel de formation qualifiante, Compte Personnel de Formation, etc.), ainsi que des relais internes ou externes pour aider à l'expression du projet professionnel tout au long de l'année (management, Conseiller en Développement Professionnel, Conseiller en Evolution Professionnelle, référent régional formation, etc.).
 - Une communication complémentaire sera adressée aux salariés afin de les informer de la possibilité offerte de solliciter directement un entretien auprès de leur responsable hiérarchique si celui-ci n'en prend pas l'initiative dans les deux premiers mois de la campagne annuelle. Chaque salarié peut également solliciter un entretien pour discuter de son projet professionnel, indépendamment de la campagne formelle. La possibilité d'un recours du salarié auprès du DRHR en cas d'absence d'entretien ou de désaccord entre le salarié et son manager à l'issue de l'entretien sera rappelée dans le guide de l'entretien

- ❖ Une information préalable du management sur :
 - Le rappel du rôle du manager dans le maintien de l'employabilité et l'accompagnement de l'évolution professionnelle des membres de son équipe,
 - La mise à disposition d'une offre de formation sur la conduite de l'entretien professionnel.

- ❖ L'inscription de l'objectif de réalisation de tous les entretiens annuels comme objectif transversal pour tous les managers

- ❖ La mise en place d'un suivi des taux de réalisation et d'une relance des managers à M+2, puis d'un point centre par centre en Codir régional à M+3 et de manière hebdomadaire jusqu'à M+4.

- ❖ La tenue des revues du personnel durant le 1er semestre 2021 incluant le suivi avec les managers des premières réalisations de mise en place des plans d'actions définis lors des entretiens annuels. Priorité sera donnée aux personnes de retour d'une longue absence liée à la parentalité.

- ❖ L'amélioration de la mesure facilitant l'accès à la formation des salariés, femmes et hommes, ayant des contraintes familiales. Ainsi, lorsque l'entrée en formation prévue dans le cadre du plan de formation requière de la part du salarié des aménagements au sein de sa propre

organisation familiale, les frais de garde d'enfants de moins de 16 ans ou d'un proche dépendant à charge seront pris en charge :

- jusqu'à 60 € par journée de formation
- Jusqu'à 120 € par nuitée d'absence si le déplacement en formation concerne au moins une nuitée hors du domicile.

Cette prise en charge se fera au réel sur justificatif de dépense de garde.

- ❖ Plus largement, la mesure visant à doubler les jours pour enfant malade pour les familles monoparentales est reconduite.

Article 4.4 - Indicateurs de mesure

- Le taux de réalisation des entretiens annuels par classe et catégorie, par genre
- Le % de salariés ayant formulé un projet professionnel et un plan d'action, par genre
- Le % de salariés pour lesquels un plan d'action a été engagé lors des revues du personnel, par genre

TITRE III – DISPOSITIONS FINALES

Article 5 – Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entrera en application à compter du 8 septembre 2020 dès lors que les conditions de validité seront réunies.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans.

Article 6 – Suivi de l'accord

Un suivi des indicateurs ainsi qu'un bilan des actions menées sont présentés aux membres de la commission de suivi de l'accord au terme de chaque année. Une première commission sera réunie six mois après le démarrage de l'accord pour présenter les premières actions engagées.

Cette commission de suivi est composée de 3 représentants par organisation syndicale signataire.

Article 7 – Adhésion - révision

A la seule condition de respecter les dispositions de l'article L 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative non signataire pourra adhérer au présent accord à tout moment pendant sa durée de validité.

Chaque partie signataire ou adhérente pourra demander la révision de tout ou partie du présent accord. Conformément à l'article L. 2261-7-1 du Code du travail, à l'issue du cycle électoral en cours, toute organisation syndicale représentative au sein de l'UES, qu'elle soit signataire, adhérente ou non, pourra demander une révision de l'accord.

Toute demande de révision devra être adressée par tout moyen, notamment par voie électronique, à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Les dispositions de l'accord, dont la révision est demandée, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues.

Les dispositions de l'avenant portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient, soit à la date expressément prévue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès des services compétents.

Article 8 – Dépôt – publicité

En application de l'article L.2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié, après signature de la Direction et d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, par la Direction aux organisations syndicales représentatives par voie électronique.

Puis, conformément aux articles L2231-6 et D2231-2 du Code du travail, il sera déposé par les soins de la Direction sur la plateforme « TéléAccords » mise en ligne par le Ministère du travail, et en un exemplaire sera adressé auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Bobigny.

Il sera mis à la disposition des salariés sur l'intranet Agora de l'UES AFPA.

Fait à Montreuil, en sept exemplaires originaux, le 8 septembre 2020

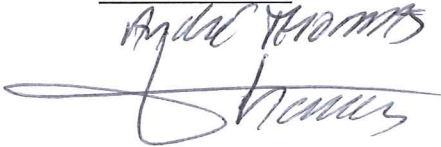
Le Directeur des Relations Humaines et
du Dialogue Social

Pour l'UES APFA



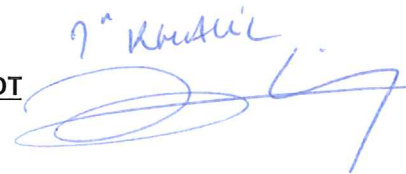
Christian METTOT

Pour la CFE-CGC



Pour la CGT

Pour la CFDT

7^e Koudou


Pour FO

