

**L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

**Entre les soussignés :**

Association départementale APAJH de la CREUSE – numéro SIREN : 383 792 454,  
dont le siège social est situé : 23, rue Sylvain Blanchet à GUERET (23000),  
représentée par Monsieur Patrick COLO, agissant en qualité de Trésorier de l'association,  
dénommée ci-dessous « l'association »,  
d'une part,

Et,

- Monsieur Michaël DEPIERRE, délégué syndical désigné par la CGT,
  - Monsieur Bernard FRANÇOISE, délégué syndical désigné par la CFDT,
- d'autre part,

Il a été conclu ce qui suit

**Préambule :**

En application de l'article L. 2242-8 du code du travail, qui résulte de la loi du 9 novembre 2010 révisée par la loi du 17 août 2015, les entreprises doivent négocier sur « les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ».

Un accord collectif ou un plan détermine, sur la base de critères clairs, précis et opérationnels :

- o les objectifs de progression prévus,
- o la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre,
- o l'échéancier des mesures prévues.

Au regard de l'article R. 2242-2 du code du travail, les objectifs et les actions permettant de les atteindre doivent, dans les entreprises de 300 salariés et plus, porter sur au moins quatre des neuf domaines d'action suivants :

- embauche,
- formation,
- promotion professionnelle,
- qualification,
- classification,
- conditions de travail,
- sécurité et santé au travail,
- rémunération effective,
- articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Tenant compte des dispositions légales rappelées ci-dessus, les partenaires sociaux de l'APAJH de la Creuse (qui compte plus de 300 salariés) ont convenu d'adopter les mesures suivantes, composant l'accord en faveur de l'égalité professionnelle.

Les parties tiennent toutefois à rappeler que les femmes représentent 70% de l'effectif de l'association, contre 30% pour les hommes.

### **Article 1 - Objet**

- L'objet du présent accord est de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'APAJH de la Creuse en :
  - fixant des objectifs de progression,
  - déterminant des actions permettant d'atteindre ces objectifs,
  - associant des indicateurs chiffrés permettant d'évaluer l'effet des actions mises en œuvre.

### **Article 2 - Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'association APAJH de la Creuse.

## **Titre 1 - Détermination des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et indicateurs chiffrés associés**

Parmi les huit domaines d'action énoncés à l'article L. 2323-8 1° bis du code du travail, l'association a choisi de mener des actions spécifiques dans les domaines suivants :

- Embauche et recrutement.
- Formation professionnelle.
- Rémunération effective.
- Equilibre activité professionnelle / responsabilité familiale.

## **A – Premier domaine d'action : embauche et recrutement**

### **Article 3 - Objectifs de progression sur la durée de l'accord**

#### **3.1 Garantir l'égalité professionnelle à l'embauche**

L'association s'engage à ce que le processus de recrutement, interne ou externe, se déroule dans les mêmes conditions pour les femmes et pour les hommes afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre la qualification des candidat(e)s et les compétences requises pour l'emploi proposé.

L'association s'attachera à une politique de recrutement neutre et égalitaire.

#### **3.2 Garantir l'égalité professionnelle pour l'accès aux stages et séquences d'observation en entreprise**

Les parties rappellent qu'au sein de l'association, il n'existe pas à ce jour de métiers spécifiquement féminins ou masculins.

Dans le cadre des stages obligatoires des cursus professionnels de la branche, l'association s'attachera à une politique neutre et égalitaire d'accueil de stagiaires.

### **Article 4 - Actions permettant d'atteindre les objectifs fixés**

#### **4.1 Les embauches**

- 100% des offres d'emploi internes ou externes sont rédigées de manière à ce qu'elles s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes ;
- L'association informera les écoles et centres de formation avec lesquels elle a des relations privilégiées, de sa démarche et de ses objectifs, afin de garantir une mixité des candidatures ;
- Quels que soient les postes ouverts aux recrutements, l'association traitera de manière identique les candidatures masculines et féminines. Au cours des entretiens d'embauche, les informations demandées devront avoir pour seule finalité l'appréciation de la capacité à occuper l'emploi proposé ;
- En fonction des candidatures qu'elle recevra et de ses besoins propres, l'association s'efforcera de pourvoir les postes afin de permettre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, au sein des différents métiers.

#### **4.2 Les stages**

- L'association s'engage à examiner 100 % des demandes de stages provenant tant de candidates féminines que de candidats masculins ;
- L'association s'engage à traiter de manière identique 100 % des candidatures masculines et féminines ;
- L'association s'efforcera de privilégier, en fonction des stages demandés, les candidatures permettant d'assurer une représentation femmes / hommes équilibrée au sein des différents établissements et services.

## **Article 5 - Indicateurs chiffrés associés au domaine d'action « embauche »**

### **5.1 Recrutement**

L'association établira, pour l'année écoulée (1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre) un tableau faisant apparaître :

- Le nombre d'écoles et de centres de formation partenaires informés de la démarche de l'association ;
- Le nombre de recrutements effectués de candidat(e)s issu(e)s de ces écoles et centres de formation ;
- Le nombre de candidatures à un emploi traitées, réparties par sexe ;
- Le nombre de candidatures féminines et masculines retenues pour les emplois à pourvoir au sein de l'association ;
- Le nombre d'embauches réparties par emploi et par sexe.

### **5.2 Stages en entreprise**

L'association établira, pour l'année écoulée (1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre) un tableau faisant apparaître :

- Le nombre de candidatures reçues, réparties par sexe ;
- Le nombre de candidatures traitées, réparties par sexe ;
- Le nombre de candidatures féminines et masculines retenues pour effectuer un stage au sein de l'association.

## **B – Deuxième domaine d'action : la formation professionnelle**

### **Article 6 - Objectifs de progression sur la durée de l'accord**

Les partenaires sociaux tiennent à rappeler que le sexe ne peut absolument pas être un critère de choix pour la participation à une action de formation mise en œuvre au sein de l'association.

Par ailleurs, les absences de plus ou moins longue durée (congé maladie, maternité, congé parental, congé d'adoption) sont susceptibles d'avoir une incidence sur les compétences professionnelles, compte tenu de l'évolution des techniques et des organisations.

L'association se fixe donc pour objectif :

- De continuer de faire bénéficier son personnel d'actions de formations sans aucune considération de sexe ;
- De favoriser la mise en place d'actions de formations professionnelles à destination du personnel ayant eu des absences de longue durée (supérieure à 6 mois).

L'association agira donc selon deux axes :

- D'une part pour atteindre un pourcentage d'heures de formation équilibrées en proportion de la population masculine et féminine de l'association ;
- D'autre part pour favoriser le retour et le maintien dans l'emploi de 100 % des salariés ayant eu des interruptions d'activité pour un motif d'ordre personnel ou familial : maladie longue durée, congé parental d'éducation, congé maternité, congé d'adoption.

## **Article 7 - Actions permettant d'atteindre les objectifs fixés**

### 7.1 Accès plus aisé à la formation professionnelle

- L'association veillera, en fonction des souhaits exprimés par les salariés et en fonction de ses besoins propres, à assurer un égal accès à la formation professionnelle au profit des femmes et des hommes ;
- L'association fera en sorte que les offres des prestataires de formation prennent en compte les contraintes des salariés liées à la charge d'enfants en bas âge, en accordant à ces salariés une priorité d'accès à des sessions de formation dont les dates et les horaires permettent de concilier le temps consacré à la formation et celui destiné à l'exercice de la parentalité ;
- L'association s'efforcera de réduire les contraintes de déplacement liées aux actions de formation, en organisant, autant que possible des formations collectives sur site en présentiel, en privilégiant la mobilité au sein de la région ou des régions limitrophes, voire en développant, dans la mesure du possible, la formation à distance (par exemple via l'e-learning).

### 7.2 Mesures favorisant le retour et / ou le maintien dans l'emploi

- 100 % des salariés reprenant une activité au terme d'une absence supérieure à 6 mois bénéficieront, à leur demande, d'un entretien en vue de déterminer leurs éventuels besoins en formation ;
- En sus de l'entretien professionnel légal obligatoire, 100% des salariés reprenant une activité au terme d'un congé de maternité, congé parental d'éducation ou congé d'adoption bénéficieront, à leur demande, d'un entretien en vue d'examiner l'opportunité de mise en œuvre d'une formation permettant un retour à l'emploi dans des conditions satisfaisantes.

## **Article 8 - Indicateurs chiffrés associés au domaine d'action « formation professionnelle »**

### 8.1 Accès plus aisé à la formation professionnelle

L'association établira, pour l'année écoulée (1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre) un tableau faisant apparaître :

- Le nombre de salariés ayant bénéficié d'actions de formation, réparti par sexe ;
- Le nombre d'heures de formation réalisées par les hommes et les femmes au cours de la période, rapporté à la proportion de femmes et d'hommes au sein de l'association ;
- La localisation géographique des stages de formation réalisés par le personnel masculin et féminin ;
- Le nombre d'heures « d'e-learning » (formation à distance) réalisées par le personnel masculin et féminin.

## 8.2 Mesures favorisant le retour et / ou le maintien dans l'emploi

L'association établira, pour l'année écoulée (1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre) un tableau faisant apparaître :

- Le nombre de salariés (hommes - femmes) ayant demandé à bénéficier d'un entretien à l'issue d'une absence de longue durée (> à 6 mois) ;
- Le nombre de demandeurs (hommes - femmes) ayant bénéficié d'un tel entretien ;
- Le nombre de formations mises en place après une absence de longue durée (> à 6 mois)
- Le nombre de salariés ayant bénéficié d'un entretien en sus de l'entretien professionnel à l'issue d'un congé parental d'éducation ou d'adoption (hommes - femmes) ;
- Le nombre de formations mises en œuvre dans ce cadre (hommes - femmes).

## C – Troisième domaine d'action : la rémunération effective

Les parties rappellent que le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilité, de compétences, de résultats constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

Les parties constatent que les différences de rémunération au sein de l'association sont justifiées par des critères objectifs (liés à l'ancienneté, la qualification, les missions, les responsabilités et l'emploi occupé), la structuration de la convention collective pour la détermination des classifications et des rémunérations attachées ne permettant aucune discrimination.

### Article 9 - Objectifs de progression pour la durée de l'accord

L'association s'engage à garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes, fondé uniquement sur le niveau de formation, d'expériences et de compétence requis pour le poste, comme le lui impose le système actuel de classification conventionnelle (CCN 51 et CCN 66).

L'association garantira des évolutions de salaires dans le strict respect des dispositions des conventions CCN 51 et CCN 66.

L'association maintiendra l'absence d'écarts de rémunération non justifiés par des critères objectifs, en traitant équitablement chaque salarié.

## **Article 10 - Actions permettant d'atteindre les objectifs fixés**

### 10.1 Fixation de la rémunération à l'embauche, et évolution de salaire

- Il sera mentionné dans chaque contrat de travail la grille à laquelle est rattaché le (la) salarié(e) ainsi que son coefficient d'embauche.
- Il sera rappelé dans les contrats de travail que la rémunération évoluera, conformément aux dispositions conventionnelles relatives à l'ancienneté et, pour les cadres, à la technicité, à l'exclusion de toute considération liée au sexe.
- Les primes et indemnités sont versées conformément aux dispositions conventionnelles.
- Enfin, l'égalité salariale sera assurée à chaque retour de congé maternité / parental.

### 10.2 Écarts de rémunération

Sur la durée de l'accord, une étude sera menée afin de s'assurer :

- que chaque salarié est correctement positionné sur sa grille de classification en fonction de l'emploi occupé ;
- que le coefficient qui lui est appliqué est bien celui résultant de son ancienneté.

Ces éléments devant permettre de s'assurer que la rémunération servie est totalement objective et ne dépend pas d'un critère lié au sexe.

Si des écarts, correspondant à des erreurs, sont relevés, ils seront immédiatement corrigés et une régularisation sera effectuée au profit de l'intéressé conformément à la réglementation.

## **Article 11 - Indicateurs chiffrés associés au domaine d'action « Rémunération effective »**

### 11.1 Rémunération à l'embauche / évolution de salaire

L'association établira pour l'année écoulée (1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre), un tableau faisant apparaître :

- L'éventail des rémunérations (par tranche de salaire) par sexe et par catégorie professionnelle (hors travail à temps partiel).
- Cartographie des effectifs par emploi, coefficient de base et sexe.
- Rémunération moyenne annuelle par sexe, filière conventionnelle et catégorie professionnelle.

- Rémunération brute minimale et maximale par sexe et catégorie professionnelle.
- Répartition par sexe des 10 plus hautes rémunérations.
- Taux de reprise d'expérience professionnelle à l'embauche par emploi et par sexe.

Ces indicateurs ne seront toutefois pas renseignés lorsque sa mention sera de nature à porter atteinte à la confidentialité des données correspondantes, compte tenu notamment du nombre réduit d'individus dans un niveau ou coefficient hiérarchique.

### 11.2 Écarts de rémunération

L'association établira pour l'année écoulée (1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre), un tableau faisant apparaître :

- Le nombre de vérifications opérées afin de s'assurer du positionnement exact de chaque salarié dans la grille conventionnelle,
- Le nombre de corrections éventuellement opérées.

## **D – Quatrième domaine d'action : l'équilibre vie privée / activité professionnelle**

### **Article 12 - Objectifs de progression pour l'année à venir**

Constatant que les actions en matière d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle sont majoritairement en lien avec le temps de travail, les parties s'engagent à aider les salariés à concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie personnelle et familiale. À cet effet, elles conviennent d'orienter l'action de l'association sur cet aspect, sur la durée du présent accord.

Elle se fixe donc les trois objectifs suivants :

- 100 % des horaires aménagés à la demande des salarié(e)s (afin de mieux concilier vie privée et vie familiale) ne constitueront pas un frein à l'évolution professionnelle ;
- 100 % des réunions organisées au sein de l'association le seront dans le respect des contraintes familiales (notamment en termes d'horaires de travail) ;
- Sensibiliser les salarié(e)s aux enjeux de l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle.

### **Article 13 - Actions permettant d'atteindre les objectifs fixés**

#### 13.1 Aménagement des horaires de travail

- La direction examinera 100 % des demandes de salarié(e)s sollicitant un aménagement de leur horaire de travail (aménagement d'horaires ou réduction du temps de travail),
- Dans la mesure du possible les horaires de travail pourront être aménagés pour la rentrée scolaire (délai de prévenance 15 jours).



### 13.2 Organisation des déplacements et réunions

- Lorsque les réunions seront organisées à l'initiative de la direction, ces réunions seront planifiées pendant les horaires habituels de travail et, dans la mesure du possible, dans un créneau compatible avec les obligations familiales (9h00 / 12h00 - 14h00 / 18h00).
- Les réunions tardives ou matinales seront évitées au maximum ou, en tout état de cause, planifiées longtemps à l'avance (délai de prévenance minimum : 15 jours sauf situation exceptionnelle).
- L'association sensibilisera également l'encadrement à cette pratique, afin qu'elle soit adoptée par tous.
- L'association sensibilisera l'encadrement sur le fait que la fixation de réunions en dehors de ces créneaux devra demeurer exceptionnelle.
- L'association veillera à prendre en considération les contraintes de la vie personnelle et familiale dans l'organisation des déplacements professionnels.

### 13.3 Sensibilisation aux enjeux de l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle.

- Un message spécifique sera communiqué par affichage chaque début d'année civile pour rappeler l'importance de l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle et familiale pour la santé au travail et la motivation de tous.

## **Article 14 - Indicateurs chiffrés associés au domaine d'action « équilibre vie privée / activité professionnelle »**

### 14.1 Aménagement d'horaires de travail

L'association établira, pour l'année écoulée (1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre) un tableau faisant apparaître :

- Le nombre de salariés (hommes et femmes) ayant demandé à bénéficier d'aménagement d'horaires (aménagement d'horaires ou réduction du temps de travail) ;
- Le nombre de salariés ayant effectivement bénéficié de tels aménagements (hommes et femmes) ;

### 14.2 Organisation des réunions et des déplacements

L'association établira, pour l'année écoulée (1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre) un tableau faisant apparaître :

- Le nombre de réunions organisées en dehors des créneaux horaires visé à l'article 13 ci-dessus, les raisons pour lesquelles ces réunions ont été organisées en dehors de ces créneaux et les actions envisageables, si cela apparaît possible, pour y remédier.
- Le nombre de déplacements organisés en dehors des horaires habituels de travail, les raisons pour lesquelles ces déplacements ont été effectués en dehors de ces créneaux et les actions envisageables, si possible, pour y remédier.

## **Titre 2 - Entrée en vigueur et durée du plan d'action**

### **Article 15 – Dispositions finales**

#### **15.1 Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans à compter de sa date d'entrée en vigueur.

#### **15.2 Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant son agrément.

#### **15.3 Agrément**

Conformément à l'article L.314-6 du Code de l'action sociale et des familles, le présent accord, ainsi que les éventuels avenants qui viendraient à être conclus, sont soumis à agrément ministériel.

#### **15.4 Adhésion**

Conformément à l'article L.2261-3 du Code du Travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de son dépôt auprès de la DIRECCTE de la Creuse et du Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Guéret.

Notification devra également être faite dans le délai de huit jours par remise en main propre aux parties signataires.

#### **15.5 Interprétation de l'accord**

Toute difficulté, d'ordre individuel ou collectif, qui surviendrait dans l'application de l'accord donnera obligatoirement lieu, avant toute démarche contentieuse, à une concertation amiable des parties en vue de son règlement.

Une convocation sera adressée, à l'initiative de la partie la plus diligente, aux autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception comportant l'énonciation précise des motifs de la contestation.

A l'issue de la concertation intervenue entre les parties, un procès-verbal de synthèse sera rédigé par la direction et remis à chacune des parties.

Une seconde réunion pourra être organisée dans les 15 jours suivants la première.

Les parties conviennent expressément de n'engager aucune démarche contentieuse avant l'expiration de ces délais.

#### **15.6 Révision**

Pendant toute sa durée d'application, chaque partie adhérente ou signataire peut demander la révision de l'accord, selon les modalités suivantes :

- Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec

accusé de réception à chacune des parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions concernant le ou les textes des dispositions qui s'y substitueraient.

- Dans un délai de 2 mois suivant la réception de la notification de demande de révision, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.
- Les dispositions dont la révision est demandée demeureront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord de révision et seraient maintenues dans l'hypothèse où les négociations d'un nouveau texte n'aboutiraient pas.
- L'accord portant révision sera négocié dans les mêmes formes que la conclusion du présent accord « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes ».
- Cet accord de révision devra faire l'objet des formalités d'agrément, de dépôt et de publicité prévues au présent article.
- Les dispositions de l'accord portant révision se substitueront de plein droit à celles du présent texte qu'elles modifient et seront opposables aux signataires du présent accord, ainsi qu'aux bénéficiaires de cet accord, soit à la date qui aura été expressément convenue dans l'accord, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt légal.

En outre, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai de deux mois afin d'examiner l'opportunité de réviser l'accord et d'adapter ses dispositions.

### **15.7 Dépôt légal et publicité**

L'accord est établi en six exemplaires papier, paraphés, datés et signés par les parties.

L'accord sera ainsi déposé, par la partie la plus diligente :

- Par envoi à la DIRECCTE de la Creuse, en application des articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail :
  - o en un exemplaire original, en version papier, paraphé, daté et signé par chacune des parties,
  - o en un exemplaire sous forme électronique,
- Par envoi au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Guéret d'une copie en version papier, paraphée, datée et signée par chacune des parties.

L'accord sera communiqué aux membres du Comité Central d'Entreprise ainsi qu'aux salariés par voie d'affichage sur les emplacements réservés à cet effet.

### **Article 16 - Suivi de l'accord**

Une commission de suivi est constituée d'une part de la direction générale et d'un administrateur, et d'autre part, des délégués syndicaux des organisations signataires ou adhérentes du présent accord et de deux membres désignés par le Comité Central d'Entreprise.

Les parties s'engagent chaque année à effectuer un bilan sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'association et sur l'articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des salariés selon les indicateurs figurant dans l'annexe avec une présentation annuelle dans la base de données économiques et sociales.

#### **Article 17- Publicité de l'accord**

Le présent accord sera porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

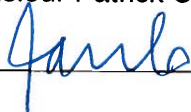
Il sera communiqué aux membres du CCE et des CHSCT.

Les engagements qui y figurent seront également présentés lors des réunions d'accueils des nouveaux salariés.

Fait à Guéret, le 17 juillet 2017, en 6 exemplaires


- un pour l'association
- un pour le syndicat CGT
- un pour le syndicat CFDT
- deux pour le dépôt
- un pour l'affichage

**Pour l'APAJH de la Creuse**  
Monsieur Patrick COLO

  
\_\_\_\_\_

**Les organisations syndicales :**

**Pour la CGT :** Monsieur Michaël DEPIERRE : \_\_\_\_\_  


**Pour la CFDT :** Monsieur Bernard FRANÇOISE : \_\_\_\_\_  


## ANNEXE 1

### INDICATEURS DE SUIVI - ANNEE "MILLÉSIME DE L'ANNÉE"

#### 1. Conditions générales d'emploi

##### Effectifs

- Effectif CDI par type de contrat et par sexe au 31/12/N.
- Effectif en CDI par sexe et par catégorie professionnelle au 31/12/N.
- Effectif en CDD par sexe et par catégorie professionnelle au 31/12/N.
- Age par sexe et par catégorie professionnelle au 31/12/N (CDI).

##### Données sur les congés

- Nombre de congés (CIF, congé parental total, congé sabbatique, autres congés supérieurs à 6 mois) par sexe et catégorie professionnelle.

##### Données sur les recrutements, embauches et départs.

- Nombre de candidatures reçues par sexe.
- Nombre d'embauches par type de contrat, emploi, sexe et catégorie professionnelle.
- Départs par motif, par sexe et par catégorie professionnelle.

##### Ancienneté

- Ancienneté moyenne dans l'association par sexe.

#### 2. Embauche

##### Recrutement

- Nombre d'écoles et de centres de formation partenaires informés de la démarche de l'association.
- Nombre de recrutements effectués de candidat(e)s issu(e)s de ces écoles et centres de formation.
- Nombre de candidatures à un emploi traitées, réparties par sexe.
- Nombre de candidatures féminines et masculines retenues pour les emplois à pourvoir au sein de l'association.
- Nombre d'embauches réparties par emploi et par sexe.

##### Stages en entreprise

- Nombre de candidatures reçues, réparties par sexe.
- Nombre de candidatures traitées, réparties par sexe.
- Nombre de candidatures féminines et masculines retenues pour effectuer un stage au sein de l'association.

### 3. Formation professionnelle

#### Accès à la formation professionnelle

- Nombre de salariés ayant bénéficié d'actions de formation, réparti par sexe.
- Nombre d'heures de formation réalisées par les hommes et les femmes au cours de la période, rapporté à la proportion de femmes et d'hommes au sein de l'association.
- Localisation géographique des stages de formation réalisés par le personnel masculin et féminin.
- Nombre d'heures « d'e-learning » (formation à distance) réalisées par le personnel masculin et féminin.

#### Mesures favorisant le retour et / ou le maintien dans l'emploi

- Nombre de salariés (hommes - femmes) ayant demandé à bénéficier d'un entretien à l'issue d'une absence de longue durée (> à 6 mois).
- Nombre de demandeurs (hommes - femmes) ayant bénéficié d'un tel entretien.
- Nombre formation mis en place après une absence de longue durée (> à 6 mois).
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'un entretien en sus de l'entretien professionnel à l'issue d'un congé parental d'éducation ou d'adoption (hommes - femmes).
- Nombre de formation mises en œuvre dans ce cadre (hommes - femmes).

### 4. Rémunération

#### Rémunération à l'embauche / évolution de salaire

- Eventail des rémunérations (par tranche de salaire) par sexe et par catégorie professionnelle (hors travail à temps partiel).
- Cartographie des effectifs par emploi, coefficient de base et sexe.
- Rémunération moyenne annuelle par sexe, filière conventionnelle et catégorie professionnelle.
- Rémunération brute minimale et maximale par sexe et catégorie professionnelle.
- Répartition par sexe 10 plus hautes rémunérations.

#### Écarts de rémunération

- Nombre de vérifications opérées afin de s'assurer du positionnement exact de chaque salarié dans la grille conventionnelle.
- Nombre de corrections éventuellement opérées.

### 5. Articulation vie professionnelle / vie personnelle.

#### Aménagement d'horaires de travail

- Nombre de salariés (hommes et femmes) ayant demandé à bénéficier d'aménagement d'horaires (aménagement d'horaires ou réduction du temps de travail).
- Nombre de salariés ayant effectivement bénéficié de tels aménagements (hommes et

femmes).

#### Organisation des réunions et des déplacements

- Nombre de réunions organisées en dehors des créneaux horaires visé à l'article 13 ci-dessus, les raisons pour lesquelles ces réunions ont été organisées en dehors de ces créneaux et les actions envisageables, si cela apparaît possible, pour y remédier.
- Nombre de déplacements organisés en dehors des horaires habituels de travail, les raisons pour lesquelles ces déplacements ont été effectués en dehors de ces créneaux et les actions envisageables, si possible, pour y remédier.