

Titre VIII. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 1. Préambule

Les partenaires sociaux affirment leur attachement au principe fondamental de l'égalité en droit du travail.

Les partenaires sociaux de la branche de l'aide à domicile s'engagent dans une démarche volontariste de promotion de la mixité et de l'égalité professionnelle et de lutte contre toutes les formes de discrimination directe et indirecte en ce qui concerne l'embauche, la rémunération, la classification, la promotion, la mobilité, le déroulement de carrière, l'évaluation, la formation professionnelle, l'organisation et les conditions de travail, les mesures disciplinaires ou de licenciement et les droits à la retraite.

Les partenaires sociaux souhaitent que ce dernier permette de sensibiliser l'ensemble des salariés et des représentants des structures du secteur de l'aide à domicile :

- Les dirigeants des structures ;
- Les directeurs et responsables des ressources humaines ;
- Le personnel d'encadrement ;
- Les représentants syndicaux et représentants du personnel.

La mixité hommes/femmes passe nécessairement par une meilleure représentation des hommes dans les métiers de l'intervention et des femmes dans les métiers d'encadrement où ils/elles sont sous-représenté(e)s.

Article 2. Recrutement

Les partenaires sociaux rappellent ainsi que l'exercice d'un emploi ou d'une activité ne peut être subordonné à l'appartenance à l'un ou l'autre sexe.

Les partenaires sociaux réaffirment que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe ni de la situation de famille du titulaire à l'emploi.

Ce principe de non-discrimination implique, en particulier dans la rédaction des offres d'emploi externes ou internes, que la dénomination des emplois mentionne les deux genres ou qu'elle soit non sexuée et présente une formulation objective et non discriminante, notamment en ce qui concerne la définition des critères de recrutement. Ceux-ci doivent en conséquence être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats.

Au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne peut solliciter que des informations écrites ou orales ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi ou du stage concerné, afin d'apprécier les compétences d'un candidat et ses aptitudes à occuper cet emploi.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou de mettre fin à sa période d'essai.

Les employeurs s'engagent à construire des partenariats avec des acteurs susceptibles de rendre les offres accessibles au plus grand nombre et d'élargir l'éventail des candidatures afin de remédier aux déséquilibres constatés.

Les représentants du personnel font des propositions d'action visant à réduire ces mêmes déséquilibres.

Article 3. Égalité salariale

Les structures de la branche rappellent leur attachement à un respect strict de ce principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux s'engagent notamment à veiller à une stricte égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'élaboration des grilles de classifications des emplois et de leurs intitulés.

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les avantages et accessoires, en lien avec l'emploi occupé. Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon les mêmes normes pour les femmes et les hommes.

Les parties rappellent que le congé de maternité, paternité et d'adoption est considéré comme du temps de travail effectif pour :

- La détermination des droits liés à l'ancienneté ;
- La répartition de l'intéressement et de la participation ;
- Le calcul des congés payés.

Les partenaires sociaux souhaitent neutraliser les incidences financières que peuvent avoir les congés liés à la parentalité, sur l'évolution des rémunérations entre les hommes et les femmes.

En particulier, ils conviennent que pendant ou à l'issue de la période de suspension du contrat de travail pour maternité ou d'adoption, les salariés bénéficient des mêmes augmentations générales qui pourraient être accordées dans la structure aux autres salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Article 4. Formation professionnelle continue

Les actions de formation, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de la structure, doivent bénéficier aux deux sexes, qu'ils soient salariés à temps plein ou à temps partiel, et quelle que soit leur situation familiale.

Les structures de la branche s'engagent à maintenir et à développer, par la formation les conditions garantissant le respect de la parité dans l'exercice des fonctions à responsabilités.

Afin de faciliter la reprise du travail après une absence pour congé parental de plus d'un an, les structures sont invitées à développer la pratique des entretiens. Ainsi, à l'issue d'une absence de cette nature, si une réactualisation des connaissances est nécessaire, elle peut faire l'objet d'une période de formation. Les structures anticipent les retours vers l'activité professionnelle et prévoient les modalités d'accompagnement de ces retours.

La période d'absence du/de la salarié(e) pour congé maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

Article 5. Promotion et déroulement de carrière

La mixité des emplois suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

Les partenaires sociaux rappellent leur volonté de supprimer tout facteur de nature à empêcher les femmes et les hommes d'accéder à ces niveaux.

Les structures prendront toutes les mesures utiles pour atteindre cet objectif, notamment :

- Examiner les critères retenus dans la définition des postes de travail qui seraient de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès, alors même qu'ils disposent de l'ensemble des compétences requises pour y accéder. Elles veilleront en particulier à ce que les intitulés des postes de travail ne conduisent à aucune discrimination sexuée ;
- Faire en sorte que les femmes et les hommes ne subissent aucun retard dans leur progression de carrière du fait de périodes de suspension de contrat telles que les congés de maternité, d'adoption ou parental. Les mesures d'accompagnement sont prises avant, pendant et au retour des congés liés à la parentalité ;
- Rechercher à ce titre les modalités susceptibles de permettre aux salariés qui le souhaitent de maintenir un lien avec eux pendant toute la durée d'un congé maternité ou d'un congé parental à temps plein afin de faciliter le retour à l'activité professionnelle du ou de la salarié(e) à l'issue de l'absence ;
- S'attacher à ce que les modalités d'organisation du travail au sein de la même fonction ne constituent pas un facteur de discrimination dans la répartition des tâches et dans les possibilités de promotion ;

- Être particulièrement attentives à ce que les aménagements d'horaires qui auraient pu être mis en place, notamment pour faciliter la conciliation de la vie privée et de la vie familiale, ne puissent faire obstacle à des propositions d'évolution de carrière ;
- Proposer un entretien spécifique après un congé parental d'au moins un an à tout salarié concerné, notamment au moment où les intéressés retrouvent leurs emplois ou un emploi au moins équivalent ;
- S'engager à corriger tout traitement discriminant, les structures s'engagent à le corriger.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche considèrent que le choix d'un temps partiel ou tout aménagement d'horaire ne doit pas constituer un frein au développement de la carrière. En outre, lorsque des postes à temps plein se libèrent, ils seront prioritairement proposés aux salariés à temps partiel qui ont les qualifications et les compétences requises et qui en font la demande.

Article 6. Communication

Article 6.1. Au niveau de la branche

La branche s'engage à travailler avec les pouvoirs publics et organismes en lien avec les métiers de l'intervention, de l'aide et des soins à domicile, afin de développer une action forte de communication sur l'image et la représentation sociale des métiers et de réduire le déséquilibre entre les hommes et les femmes.

Article 6.2. Au niveau de la structure

a) Communication interne

Les structures relevant de la présente convention collective s'attacheront à la réalisation d'outils de communication interne, adaptés à la spécificité et à la taille des structures, destinés à promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle et ce, en soulignant les enjeux humains, économiques et sociaux.

Des actions de sensibilisation à l'égalité professionnelle sont dispensées à l'ensemble de l'encadrement de proximité, notamment pour éviter tout comportement discriminant.

b) Communication externe

Dans la mesure du possible et afin de promouvoir l'égalité professionnelle et d'éviter tout comportement discriminant à l'égard des salariés en fonction des postes occupés, les structures veillent à ce que leur outil de communication externe à l'égard de leurs bénéficiaires ne comporte pas de mention de nature discriminatoire.

Article 7. Mise en œuvre des pratiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les structures de la branche

Article 7.1. Aide financière

Il est rappelé que les structures de moins de 300 salariés peuvent conclure avec l'Etat, dans des conditions fixées par décret, des conventions leur permettant de recevoir une aide financière pour faire procéder à une étude de leur situation en matière d'égalité professionnelle et des mesures, telles que prévues par les dispositions légales et réglementaires, susceptibles d'être prises pour rétablir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

Article 7.2. Négociation dans les entreprises

Afin d'élaborer un diagnostic, les structures s'appuient sur les dispositions légales et réglementaires qui définissent des indicateurs visés pour la mise en place du rapport annuel de la situation comparée des hommes et des femmes dans les entreprises.