

Aide et Soins de l'Est Lyonnais



Accord relatif à
L'EGALITE PROFESSIONNELLE
Entre les femmes et les hommes

Dates 2022- 2025

www.aivad.fr

Association Intercommunale Vivre A Domicile
Association loi 1901 - APE : 8810 A - RCS de LYON 779 799 410

Le Marronnier
30 rue Louis Saulnier
69330 MEYZIEU
SIRET : 779 799 410 00021



Tél : 04 78 31 71 06 - Fax : 04 82 53 58 02
Mail : contact@aivad.fr - soins@aivad.fr

Espace Santé Social
7 route d'Azieu
69720 ST BONNET DE MURE
SIRET : 779 799 410 00039

Présentation de AIVAD

A. Historique de l'association

1. VAD (Vivre à Domicile) :

En 1948 existait sur la commune de Meyzieu un "Comité d'entraide" aux personnes âgées les plus démunies, sous forme d'aide en nature et en espèces.

Au 1er avril 1972, sous la présidence de Monsieur Marcel GOUJUX, modification du titre et de l'objet et création de l'association "AU SERVICE DES PERSONNES AGEES" qui regroupe l'activité d'entraide, l'organisation de l'activité "aide-ménagère" ainsi qu'une activité "club du 3ème âge".

Le 7 février 1997, obtention de l'agrément préfectoral pour "prestations de service et service mandataire"

Le 27 octobre 1997, l'association change de nom : "VIVRE A DOMICILE" vient de naître.

Depuis mars 2010, c'est Madame Hélène BORDAS-AUBIER qui assure la présidence de Vivre à Domicile.

2. L' AISI (Association Intercommunale de Soins Infirmiers) :

L'Association Intercommunale de Soins Infirmiers est une association à but non-lucratif, fondée en 2002 et dont le siège social est situé à Meyzieu (69). Elle est régie par les principes de la loi de 1901. La finalité de l'association est de gérer deux services : un Service de Soins à Domicile et un Centre de Santé Infirmier. L' AISI de Meyzieu a repris en novembre 2002 la gestion du Centre de Santé Infirmier de Meyzieu avec l'appui de la municipalité, gestionnaire de ce centre précédemment.

Le SSIAD a été créé en 1988, géré en premier par le CCAS de MEYZIEU puis passage en septembre 2007 en gestion associative avec l' AISI (Association Intercommunale de Soins Infirmiers)

3. SPASAD (Service Polyvalent d'Aides et de Soins A Domicile) :

Depuis le 1^{er} juillet 2017, Vivre à domicile s'est associé avec le SSIAD de l' AISI et est devenu SPASAD de l' EST LYONNAIS.

4. Fusion entre Vivre à Domicile (VAD) et l' Association Intercommunale de Soins Infirmiers (AIS I) :

Depuis le 1^{er} janvier 2019 l'association VAD a fusionné avec l' AISI et a donné naissance à l'association AIVAD.

B. Les valeurs défendues par l'association

✘ Tout membre ou salarié de notre association doit adopter une attitude de respect des droits de l'usager, conformément à la charte des droits et libertés et des principes éthiques, soit :

- Le respect de la personne, de ses droits fondamentaux
- Le respect de sa vie privée, de son intimité, de sa pudeur
- Le respect de son domicile et de ses biens

✘ Les professionnels de notre association sont soumis au secret professionnel.

✘ Notre association élabore et propose des prestations individualisées qui tiennent compte de la singularité de chaque personne aidée.

✘ La personne aidée est au centre des missions et de l'activité de l'association

✘ Sa volonté, son autonomie doivent être respectées. Cela se traduit par la prise en compte et la reconnaissance de sa culture et de ses choix de vie.

SOMMAIRE du plan d'action

AIVAD présente son plan d'action répartis selon 5 axes.

 **AXE 1**
Egalité salariale

 **AXE 2**
Egalité d'accès et progression des carrières

 **AXE 3**
Equilibre des temps de vie

 **AXE 4**
Intégration de l'égalité dans la communication interne et externe de l'Agence

 **AXE 5**
Mise en œuvre, suivi, évaluation

⌘ Lorsqu'il y a contradiction entre la volonté de la personne aidée et la responsabilité de l'association, il est engagé une réflexion avec les autres intervenants (professionnels et familiaux) pour adopter la meilleure solution au problème soulevé.

- L'association aide des adultes à vivre chez eux. Parmi eux, beaucoup sont très âgés. Or quel que soit son âge, la personne aidée est et reste un adulte. Respecter cela exige de refuser de l'infantiliser

⌘ Notre association et nos représentants n'ont pas vocation à "prendre la place" des familles des personnes aidées. Ils reconnaissent la place unique de la famille dans la sphère affective de la personne aidée.

⌘ L'association assure auprès des usagers un suivi de la qualité des prestations en conformité avec les exigences des tutelles et des financeurs dans ce domaine.

AXE 1 : Égalité salariale

Actions

- La rémunération des agents est établie dans le respect de la grille conventionnelle de la Branche de l'Aide à Domicile.

AXE 2 : Égalité d'accès et progression des carrières

➤ MESURE 1 : Encourager les hommes à candidater

Actions

- L'intitulé du poste doit systématiquement apparaître décliné au féminin et au masculin ;
- La description des profils recherchés est rédigée de manière à éliminer les terminologies sexuées et les stéréotypes qu'ils sous-entendent ;
- L'annonce indique : « AIVAD met en œuvre une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », à partir de 2022 ;
- Diffusion sur le site d'AIVAD et lors des divers événements de témoignages d'hommes en situation de responsabilité au siège et d'intervention auprès des bénéficiaires ; AIVAD veille à la diversité des profils et des générations représentés ;
- Diffusion des annonces sur des plateformes diverses afin de toucher un public plus large (Indeed, Pôle emploi, réseaux sociaux).

➤ MESURE 2 : Agir pendant le processus de recrutement des candidates et candidats afin d'éviter les biais de genre

Actions

- Une attention particulière est portée à la mixité des candidatures, pour les entretiens et le recrutement quel que soit le poste ;
- L'Agence portera une attention particulière à faire progresser l'équilibre hommes-femmes ;
- Le recrutement se fonde exclusivement sur une grille d'entretien non biaisée avec des critères définis et objectifs. Cette grille est validée par le service qualité. Cette grille d'entretien peut être transmise, *a posteriori*, en cas de réclamation d'un candidat ou d'une candidate ;
- Une attention particulière est portée à la mixité des candidatures, pour les entretiens et le recrutement, et ce, par type de poste et de catégorie.

➤ MESURE 3 : Augmenter le nombre d'hommes dans les différents postes

Actions

- Vérification pour chaque nouveau poste d'encadrement de la présence de candidatures des deux sexes à partir de 2022 ;
- Donner de la visibilité aux hommes dans les différents postes : masculinisation des titres (Exemple : Infirmiers, aides-soignants, etc.) ;

- **MESURE 4 : Sensibiliser à l'égalité hommes-femmes via la transmission de documents relatifs à la politique d'égalité d'AIVAD**

Actions

- La politique d'égalité est mentionnée dans le livret d'accueil des nouveaux personnels d'AIVAD à partir de 2022 ;
- L'existence du plan d'action égalité 2022-2024 est signalée à tous les nouveaux personnels ainsi que l'accès au plan.

- **MESURE 5 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de prévenir toutes pratiques discriminantes**

Actions

- La formation est obligatoirement abordée lors de l'entretien d'annuel d'évaluation ;
- Les critères de sélection d'accès à la formation sont communiqués à tous les agents ;
- Le refus d'une formation doit être justifié par écrit et précisé éventuellement lors d'un entretien à la demande du personnel.

- **MESURE 6 : Congés de paternité ou de second parent**

Actions

- Les agents seront incités à prendre l'intégralité du congé paternité/second parent autorisé par la loi.

AXE 3 : Equilibre des temps de vie

- **MESURE 1 : Diminuer l'impact des temps partiels sur la carrière des hommes et des femmes**

Actions

- Lors de l'entretien annuel, vérifier que la personne veut maintenir le temps partiel ;
- Veiller à prendre en compte les disponibilités des personnes à temps partiel pour l'organisation des réunions.

- **MESURE 2 : Faciliter l'équilibre des temps de vie en réglementant l'organisation des formations à l'Agence**

Actions

- Prévoir les formations au moins un mois à l'avance pour faciliter l'organisation des personnels ;
- Possibilité de suivre la formation à distance pour l'ensemble du personnel concerné lorsque cela est possible.

- **MESURE 3 : Affirmer le droit à la déconnexion pour l'ensemble des personnels**

Actions

- Signature d'une charte affirmant le droit à la déconnexion, en complément de la charte du télétravail adoptée lors du CT du 8 décembre 2020 ;
- Indiquer sous la signature de mail la formule suivante : « Si vous recevez ce mail en dehors de vos heures de travail ou pendant vos congés, vous pouvez parfaitement faire usage de votre droit à la déconnexion »

(autres formules possibles), à partir de 2022 ;

- Intégration du droit à la déconnexion dans la charte du temps d'AIVAD;
- Prise en compte par l'agence de l'impossibilité pour le personnel de répondre en urgence à un mail durant les heures de visite et de télétravail.

➤ **MESURE 4 : Assouplissement des conditions de télétravail**

Actions

- Mise en œuvre de la charte du télétravail
- Assouplissement de la gestion du télétravail (horaire, mission) suivant avenant à la charte en 2022

AXE 4 : Intégration de l'égalité dans la communication interne et externe de l'Agence

➤ **MESURE 1 : Sensibiliser les agents du siège à la question de l'égalité professionnelle en affichant une cohérence entre la politique interne et externe de l'Agence**

Actions

- Rédaction et diffusion de la charte de l'écriture inclusive à l'ensemble des personnels du siège

➤ **MESURE 2 : Formalisation d'un plan de communication égalité professionnelle en interne**

Actions

- Création d'un visuel « égalité AIVAD » utilisable à partir de 2022 : la loi sera affichée dans les locaux d'AIVAD et sur le site.

AXE 5 : Mise en œuvre, suivi, évaluation et amélioration du plan d'action

Actions

- Présentation annuelle auprès des membres de la CSE et de la NAO ;
- Intégration du plan d'action par le service qualité

Les organisations syndicales

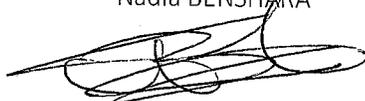
CFDT

Marie-Pierre BACHBACHE



CGT

Nadia BENSCHARA



La direction

Catherine MINCHELLA

