

**ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

ENTRE :

**L'ASSOCIATION DES PARALYSÉS DE FRANCE**, dont le Siège National est situé 17 Boulevard Auguste Blanqui 75013 PARIS, représenté par **Monsieur Philippe VELUT, Directeur Général**

D'une part,

ET :

- la C.F.D.T.,	représentée par	Mr F. LES ENFANT, Délégué Syndical Central
- la C.G.T.,	représentée par	Mr J.P. MANDUCA, Délégué Syndical Central

D'autre part.

***PRÉAMBULE***

Le présent accord marque la volonté commune des parties de rappeler et mettre en œuvre les principes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle.

Cette volonté s'inscrit notamment dans le cadre des dispositions légales et réglementaires issues des lois n° 2001-397 du 9 mai 2001 et n° 2006-340 du 23 mars 2006 relatives à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, cette dernière prévoyant notamment l'obligation pour les entreprises, dans le cadre des négociations salariales, de définir et programmer des mesures de suppression des éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Plus généralement et comme toute entreprise, l'APF se doit de proposer les mêmes possibilités d'accès à l'emploi, à l'évolution, à la formation, à la promotion et à la mobilité pour les personnels ayant les mêmes compétences et expériences professionnelles. Les critères de sexe, mais également d'origine sociale, ethnique ou culturelle, ne doivent intervenir à aucun moment dans les politiques internes à l'association. Une attention particulière est d'ailleurs portée sur ce point au travers du rapport sur l'égalité hommes/femmes présenté au Comité Central d'Entreprise, à travers une série d'indicateurs de la situation de l'association sur ce thème.

Les parties s'accordent pour considérer que l'APF et les organisations syndicales ont un véritable rôle à jouer dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et dans la lutte contre les situations d'inégalité induites par des phénomènes qui dépassent le cadre de l'association (formation et orientation scolaire initiale, répartition des tâches liées à la vie familiale, représentations socioculturelles, etc ...), tant en interne qu'à l'externe.

JPM  
FC  
K

C'est dans ce cadre que les parties se sont réunies pour examiner les conditions dans lesquelles le principe d'égalité entre les femmes et les hommes s'applique au sein de l'association et déterminer les moyens de promouvoir ce principe d'égalité.

Dans le cadre du présent accord, les parties reconnaissent la nécessité de porter une attention particulière à la situation des femmes et des hommes :

- en favorisant autant que faire se peut l'homogénéité dans la répartition des femmes et des hommes dans tous les métiers présents à l'APF ;
- en proposant des mesures concrètes appliquées à tous les stades de la vie professionnelle ;
- en favorisant autant que faire se peut l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale notamment pour les parents de jeunes enfants ;
- en intégrant les principes de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans toute réflexion susceptible d'avoir une incidence en la matière au sein de l'APF.

Par le présent accord, les parties signataires se fixent pour objectifs de :

- développer ou maintenir la mixité dans l'emploi et le recrutement ;
- promouvoir et veiller à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels ;
- assurer dans chaque secteur conventionnel l'égalité salariale entre les femmes et les hommes à métier équivalent, pour un même niveau de compétences, de responsabilités et de résultat ;
- développer les actions en faveur de l'équilibre vie professionnelle/vie familiale ;
- veiller à ce que les absences liées à la parentalité n'impactent pas négativement l'évolution professionnelle des intéressé(e)s ;
- contribuer à faire évoluer les pratiques et les mentalités au quotidien de manière durable.

Pour y parvenir, les parties signataires ont convenu de mettre en œuvre les moyens suivants :

- la mise en place d'actions concrètes destinées à corriger durablement les déséquilibres susceptibles d'être constatés ;
- des actions de communication, de sensibilisation et de formation auprès des acteurs concernés ;
- le suivi des actions mises en œuvre et de leurs résultats ainsi que l'analyse des indicateurs et de leur évolution via le rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes ;
- le suivi des évolutions législatives et réglementaires en la matière afin d'en assurer l'application.

JPM  
FC N

Les parties s'accordent sur le fait que la mise en œuvre du présent accord doit s'inscrire dans la durée pour produire tous ses effets et entraîner une évolution durable de la situation actuelle, ce qui nécessite l'engagement et l'implication permanents des principaux acteurs concernés et au-delà, de l'ensemble des salariés.

## **I - CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'Association des Paralysés de France.

## **II - PRINCIPES D'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT**

L'APF et les organisations syndicales signataires affirment que le principe d'égalité de traitement tout au long de la vie professionnelle est, outre un droit, l'un des fondements de l'égalité entre les femmes et les hommes dans chacun des secteurs de l'association.

De ce fait, tous les actes relatifs à la gestion du personnel, notamment en matière d'embauche, de rémunération et d'évolutions de carrière, doivent respecter ce principe.

Chaque direction d'établissement est garante du respect de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, notamment en termes de rémunération et de déroulement de carrière.

## **III - RECRUTEMENT**

Les critères de sélection et de recrutement mis en œuvre par l'APF se doivent d'être strictement fondés sur les seules compétences, expérience professionnelle et qualification des candidats et sont identiques pour les hommes et les femmes.

### ***3. 1. Développement de la mixité***

Même si des déséquilibres peuvent exister à ce jour dans la répartition de l'effectif entre femmes et hommes par métier, les parties rappellent qu'il n'existe pas, au sein de l'association, de métiers féminins et de métiers masculins.

Toutefois, la progression de la mixité au sein de l'association passe par la mise en œuvre des actions spécifiques suivantes dès la procédure de recrutement :

#### ***3. 1. 1. Une prise de conscience collective***

- En interne

Le développement de la mixité dans le recrutement passe avant tout par :

- la sensibilisation des principaux acteurs du recrutement (principalement les Directrices et Directeurs de structure) sur les déséquilibres susceptibles d'être constatés dans leurs établissements, ainsi que sur les stéréotypes de genre et les enjeux de la mixité ;

JPM  
FC N

- la communication aux salariés de l'APF des principes clés de non-discrimination, du texte de l'accord et des orientations retenues dans celui-ci pour favoriser la mixité des recrutements.

- A l'externe

Les déséquilibres susceptibles d'être constatés au sein de l'APF tiennent également à un déséquilibre des candidatures reçues par l'association en réponse à ses offres d'emploi, qui peut notamment trouver sa source en amont dans le processus d'orientation scolaire et de formation professionnelle.

Une plus grande mixité des candidatures sera donc recherchée en sensibilisant les partenaires de l'APF aux déséquilibres constatés en la matière et en favorisant autant que faire se peut l'orientation des jeunes hommes vers des filières et métiers aujourd'hui majoritairement occupés par des femmes (ex. : métier paramédical...) et inversement (ex. : métiers techniques, logistiques, encadrement, direction...), par exemple par le biais d'actions de communication auprès des établissements et organismes de formation partenaires de l'association et/ou lors de forums métiers, journées découvertes, interventions en établissements scolaires, ... auxquels l'APF est associée.

L'Association des Paralysés de France encourage les initiatives des femmes et des hommes de l'association exerçant des métiers où ils se trouvent comparativement moins représentés à participer à cette démarche.

### *3. 1. 2. Rééquilibrer la mixité dans les métiers de l'APF*

La mixité dans les métiers dans lesquels l'un des sexes est peu représenté suppose la mise en œuvre des actions spécifiques suivantes :

- en fonction des candidatures proposées, et à compétences égales, en interne comme en externe, recruter davantage de femmes dans les métiers majoritairement occupés par des hommes et inversement ;
- favoriser l'accueil des stagiaires hommes ou femmes dans les métiers où ils sont sous-représentés.

Dans cet objectif, l'APF demande à l'ensemble des acteurs en matière de recrutement, internes et externes, de sélectionner dans la mesure du possible, pour chaque poste à pourvoir et à compétences égales, au moins une candidature féminine et une candidature masculine.

Pour les métiers dans lesquels de forts déséquilibres ont pu être constatés, aussi bien dans le recrutement que dans la structure des effectifs de l'APF, les indicateurs de suivi ci-dessous permettront de mesurer concrètement la progression de la mixité dans ces métiers et d'identifier les éventuels freins à la mixité :

- répartition des effectifs CDI-CDD, par sexe et par métier ;
- répartition des embauches CDI-CDD, par sexe et par métier.

JPM  
X C N

### ***3. 2. Offres d'emploi sans distinction de sexe***

Les offres d'emploi qui sont diffusées tant en interne qu'à l'externe sur l'ensemble des métiers de l'association s'adressent tant aux femmes qu'aux hommes, sans distinction.

À cet effet, l'Association des Paralysés de France est attentive à ce que la terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi et de définition de fonctions ne soit pas discriminante. De manière générale, elle favorise les intitulés et des formulations qui rendent les offres accessibles et attractives tant aux femmes qu'aux hommes et permette ainsi, sans distinction liée au sexe, à toute personne intéressée de proposer sa candidature.

Ainsi et notamment, l'APF continuera de veiller à ce que toutes ses offres d'emploi soit ouvertes aux femmes comme aux hommes par la mention « H/F » ou bien la féminisation de l'intitulé du poste à pourvoir, pour toutes les annonces de recrutement.

Ces principes et règles s'appliquent également pour les mobilités et sélections internes, ainsi que pour le recrutement des stagiaires et personnels en alternance.

### ***3. 3. Sélection des candidatures***

L'Association des Paralysés de France s'engage à ce que la sélection des candidatures s'effectue uniquement au regard de l'adéquation entre le profil de chaque candidat (compte tenu de ses compétences, de son expérience professionnelle, de la nature du ou des diplôme(s) détenu(s) et de ses perspectives d'évolution professionnelle) et les compétences requises pour l'emploi proposé.

L'Association des Paralysés de France veillera à ce que les principes de non-discrimination soient respectés par tous les acteurs du recrutement, qu'ils soient internes ou externes.

À cet effet, l'ensemble des acteurs en charge du recrutement à l'APF, et en particulier les Directeurs de structures, seront sensibilisés et informés sur la législation en matière d'embauche, sur les risques d'une discrimination parfois indirecte basée sur les a priori et les préjugés, et sur les enjeux de la mixité.

Il est rappelé que dans l'objectif de rééquilibrer la mixité sur les métiers dans lesquels l'un des sexes est peu représenté, le choix du candidat retenu devra, dans la mesure du possible, s'appuyer sur une sélection de candidatures comprenant au moins une candidature féminine et une candidature masculine (cf article 3.1.2 ci-dessus).

### ***3. 4. Égalité salariale à l'embauche***

Le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes dans un même secteur pour un même niveau de responsabilité, de compétences, de résultat est l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

JPM  
ZC  
W

Les parties rappellent que la grande majorité des personnels de l'association relève de dispositions conventionnelles (CCN 51 pour les structures médico-sociales, Métallurgie Région Parisienne pour les personnels non cadres et nationale pour les Ingénieurs et Cadres dans les entreprises adaptées, accord d'entreprise sur les classifications en Délégations) dont les principes égalitaires ne sauraient être remis en cause et qui garantissent en matière de rémunération la stricte égalité femmes/hommes dès l'embauche.

Pour les personnels non concernés par ces dispositifs collectifs, l'APF s'engage à garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes, la rémunération à l'embauche étant strictement liée au niveau de formation et/ou d'expérience acquise et au type de responsabilités confiées, à l'exclusion de tout critère relatif au sexe.

#### **IV - ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

La formation représente un levier majeur du maintien et du développement des compétences professionnelles. En ce sens, elle constitue un investissement indispensable pour l'association comme pour ses salariés et un droit ouvert à tous les salariés, femmes et hommes.

##### ***4. 1. Accès identique à la formation professionnelle***

L'APF veillera autant que faire se peut à ce que les moyens de formation apportés aux différents professionnels, tant pour le développement des compétences professionnelles de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'association, soient équilibrés proportionnellement dans leur répartition entre les femmes et les hommes.

Les parties au présent accord conviennent de suivre cet objectif au travers de l'indicateur suivant : *nombre d'heures de formation par dispositif, par sexe et par catégorie ;*

##### ***4. 2. Entretien individuel de formation***

Un entretien individuel de formation au sens de l'accord GPEC en vigueur à l'APF sera systématiquement proposé au retour d'une absence d'au moins 11 mois (ex : congé maladie, congé parental, congé sabbatique ...).

Cette proposition doit être l'occasion donnée aux femmes comme aux hommes ayant suspendu significativement leur activité professionnelle à l'APF d'évoquer les conditions de reprise ainsi que d'éventuelles demandes de formation, afin de reprendre leur activité professionnelle dans de bonnes conditions.

##### ***4. 3. Périodes d'absence parentalité et DIF***

Les suspensions de contrat de travail des salariés de l'APF liés aux congés de parentalité (maternité, adoption, congé parental partiel ou total, congé de présence parentale) n'interrompent pas l'acquisition du droit individuel de formation (DIF).

JPM      FC      W

Ces périodes d'absence sont intégralement considérées comme du temps de travail effectif pour le calcul du DIF.

Les parties conviennent qu'il en sera de même pour le congé de naissance des pères et le congé de paternité.

## **V - ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE**

### ***5. 1. Parcours professionnel et mixité***

Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

Les salarié(e)s sont amené(e)s à suivre des parcours professionnels divers tout au long de leur carrière. Cette situation résulte tant de l'évolution des métiers et des organisations que des souhaits individuels d'évolution professionnelle. Lorsqu'il est demandé, l'entretien professionnel de formation est l'occasion pour le salarié d'aborder avec sa hiérarchie ses souhaits d'évolution de carrière.

Afin d'assurer l'égalité des chances en cours de carrière, l'APF favorise la construction de projets professionnels sur l'ensemble des métiers pour les salariés, sans stéréotype lié au sexe ou à l'âge.

Les parties au présent accord conviennent de suivre cet objectif au travers de l'indicateur suivant : *suivi des promotions par sexe, et par catégorie professionnelle.*

### ***5. 2. Conditions de travail pour favoriser la mixité***

Les signataires s'accordent à considérer que les conditions d'exercice des métiers doivent prendre en compte les engagements de mixité.

L'évolution des technologies a apporté des améliorations dans les conditions de travail profitant aux femmes comme aux hommes.

Toutes les innovations et recherches d'amélioration permettant une diminution de la contrainte physique doivent être étudiées et mises en œuvre dans un double objectif de prévention des risques professionnels et d'accessibilité de l'emploi aux femmes comme aux hommes.

A cet égard, une vigilance et un suivi spécifique sont attendus dans les structures de l'APF pour contribuer à la bonne intégration de femmes dans des équipes très majoritairement masculines, et inversement.

JPM  
\*C ✓

## **VI - RÉMUNÉRATION**

### ***6. 1. Principe d'égalité de rémunération***

L'équité salariale tout au long de la carrière est un fondement essentiel de l'égalité professionnelle.

L'APF garantit le respect de ce principe, tant à l'embauche que tout au long du parcours professionnel.

Les données comparées des salaires H/F par catégorie professionnelle sont remises par l'APF aux organisations syndicales chaque année dans le cadre de la négociation collective annuelle, dans sa partie relative aux salaires. Lors de cette négociation, et conformément aux dispositions légales, un point est fait sur l'existence d'éventuels écarts entre femmes et hommes.

### ***6. 2. Congés maternité/adoption et rémunération***

L'Association des Paralysés de France s'engage à préserver la progression salariale des femmes durant les périodes de congé maternité ou d'adoption.

Ainsi, le congé pour maternité ou adoption n'impacte pas le calcul des droits liés à l'ancienneté.

### ***6. 3. Congé paternité et rémunération***

L'égalité professionnelle repose sur la possibilité pour chacun des parents d'exercer les responsabilités liées à la parentalité.

Sous réserve de bénéficier des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale, les pères de famille bénéficieront d'une indemnisation complémentaire sur toute la période de congé paternité.

La période d'absence au titre des congés de paternité est prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

## **VII - PRISE EN COMPTE DE LA PARENTALITÉ DANS LES PARCOURS DE CARRIÈRE**

L'Association des Paralysés de France est attentive à ce que les congés liés à la naissance, à l'adoption et à l'éducation des enfants ne constituent pas un frein dans l'évolution professionnelle des salarié(e)s.

JPM  
FC  
N



Au-delà de l'attention particulière portée à la situation individuelle des salarié(e)s (femmes ou hommes) au retour de leur congé en termes d'évolution professionnelle et salariale, l'Association des Paralysés de France souhaite renforcer la pratique des entretiens individuels.

Dans l'intérêt partagé de l'entreprise et du (de la) salarié(e) de bien préparer le départ et le retour, l'accompagnement de l'intéressé(e) est renforcé autour des dates de congés pour maternité, adoption ou congé parental d'éducation.

#### *☞ Congé de maternité ou d'adoption*

La salariée ayant déclaré sa grossesse à l'employeur pourra bénéficier, si elle le souhaite, d'un entretien spécifique avec son supérieur hiérarchique afin d'échanger sur les conditions de déroulement de la période de grossesse, d'organiser le départ en congé et de recueillir les éventuels souhaits de la personne pour sa reprise d'activité afin de pouvoir anticiper et préparer au mieux son retour (suite en congé parental, reprise à temps partiel...).

Afin de garder le lien avec la vie professionnelle durant leur congé maternité, les salariées qui le demandent peuvent recevoir à leur domicile des informations générales sur l'APF et sur l'établissement (journal interne de l'établissement lorsqu'il existe, ...).

#### *☞ Accès aux postes à responsabilité*

L'accès des femmes aux postes à responsabilité se fait sur les mêmes critères que pour les hommes.

Il est convenu de favoriser et de faciliter un meilleur accès des femmes sur les postes à responsabilité, en particulier sur les postes de direction.

Les acteurs en charge du recrutement veilleront à un meilleur équilibre des candidatures féminines et masculines sur ces postes, en identifiant notamment les freins individuels éventuels à l'accès des femmes à ces postes et en proposant, autant que faire se peut, des solutions adaptées.

Les parties au présent accord conviennent de suivre cet objectif au travers de l'indicateur suivant : *évolution de la répartition par sexe des effectifs de la catégorie 1 du bilan social.*

En outre, des parcours de formation d'accompagnement individualisés seront proposés aux salarié(e)s qui évoluent dans des nouvelles fonctions d'encadrement et/ou de direction.

### **VIII - FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE**

L'Association des Paralysés de France réaffirme sa préoccupation d'aider ses collaboratrices et collaborateurs à concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie familiale.

JPM FC W

*☞ Aménagement de l'emploi du temps lors de la rentrée scolaire*

Il est rappelé que depuis 1995, les salariés de l'APF bénéficient d'un droit d'absence rémunéré d'une heure permettant au parent d'accompagner son enfant le jour de la rentrée des classes de la maternelle jusqu'à l'entrée en 6<sup>ème</sup> incluse. Les aménagements d'emploi du temps qui sont susceptibles d'en résulter sont convenus avec leur responsable hiérarchique.

De préférence, aucune réunion collective ne sera organisée pendant la semaine de la rentrée scolaire dès lors qu'elle ne permettrait pas à tous les participants d'y assister du fait de la rentrée scolaire de leur enfant.

*☞ Congé pour enfants malades*

Il est rappelé qu'en matière de congé pour enfants malades, les salariés de l'APF disposent des mêmes droits sans distinction de sexe.

**IX - SENSIBILISATION ET COMMUNICATION SUR LES MODALITÉS DE L'ACCORD**

L'évolution durable des comportements au quotidien implique au préalable une véritable prise de conscience collective pour faire évoluer les mentalités et les pratiques.

Les parties rappellent notamment l'obligation d'afficher dans l'ensemble des structures de l'association et de façon permanente les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

*☞ Action de sensibilisation*

La mise en œuvre du présent accord nécessitera une sensibilisation et une implication continue et volontariste des principaux acteurs en charge des processus de recrutement, d'évolution professionnelle et salariale.

Ces actions de sensibilisation consisteront notamment en :

- une présentation spécifique de l'accord ;
- la diffusion des bonnes pratiques à mettre en œuvre pour promouvoir l'égalité professionnelle ;

Le parcours d'intégration des directeurs et de l'encadrement intermédiaire sera complété par une information relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dont l'objectif sera de :

- les mettre en garde contre les stéréotypes de genre, leur donner le contexte juridique nécessaire ;
- les sensibiliser sur les déséquilibres constatés et les enjeux de la mixité dans l'entreprise ;
- leur faire comprendre leur rôle essentiel, en tant que premier relais de la démarche égalité H/F initiée par la direction générale, en particulier lors des recrutements et dans les parcours de carrière.

Une actualisation régulière sera effectuée en fonction de la situation de l'association, en tenant compte des diverses évolutions constatées dans le cadre du suivi du présent accord.

☞ *Actions de communication*

Par ailleurs, des actions de communication auprès du personnel sur les principes et mesures définis dans le cadre du présent accord et la manière de les mettre en œuvre efficacement seront menées notamment par :

- l'affichage du présent accord dans toutes les structures de l'association ;
- la remise du présent accord à toutes les instances représentatives du personnel ;
- la prise en compte quotidienne dans la gestion des ressources humaines des dispositions de l'accord ;
- la communication périodique sur le suivi de l'accord via le rapport annuel égalité hommes/femmes effectué au plan national ;

**X - MIXITÉ AU SEIN DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL**

Les parties conviennent que la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes passe aussi par une représentation aussi équilibrée que possible des deux sexes dans les instances représentatives du personnel.

Aussi, les organisations syndicales signataires s'engagent à promouvoir et à favoriser la mixité dans les listes de candidatures qu'elles présenteront lors des élections professionnelles.

Les parties au présent accord conviennent de mettre en place l'indicateur suivant sur cette thématique: *rapport entre le nombre d'élus et les effectifs de l'APF, par sexe.*

**XI – DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

**11.1. Entrée en vigueur de l'accord et durée d'application**

Sous réserve d'une information et consultation du Comité Central d'Entreprise de l'APF lors de sa réunion plénière du 7 décembre 2011, le présent accord prendra effet à compter du 1er janvier 2012, pour une durée de 3 années, non renouvelable. Il cessera donc automatiquement de produire tout effet au-delà du 31 décembre 2014.

Les parties conviennent de se retrouver au plus tard 6 mois avant cette date, afin d'engager de nouvelles négociations et envisager un nouvel accord.

**11.2. Modalités de suivi**

Il est rappelé qu'un rapport annuel de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes est présenté annuellement au Comité Central d'Entreprise afin d'identifier les inégalités qui pourraient exister et de définir les actions à mener les résoudre.

JPM FC W

Les nouveaux indicateurs prévus au présent accord seront intégrés à ce rapport.

En suite de cette échéance annuelle, les signataires du présent accord pourront, si nécessaire, se rencontrer pour faire le point sur ses modalités et juger de l'opportunité de son adaptation.

### **11.3. Révision - Dénonciation**

Chaque partie signataire du présent accord peut en demander la révision, en tout ou partie, selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge à chacune des autres parties signataires et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de modification ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans le délai de 3 mois suivant réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ; les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant modificatif ;
- la révision proposée donnera lieu à l'établissement d'un avenant modificatif se substituant de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie, sous réserve de l'exercice du droit d'opposition prévu par le Code du Travail ;
- cet avenant devra faire l'objet des formalités de dépôts prévues par le Code du Travail.

En outre, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions de cet accord, les partenaires sociaux se réuniront à nouveau, dans un délai de 3 mois après la publication de ces textes, afin d'adapter les présentes dispositions.

Le présent accord peut, en outre, être dénoncé en totalité ou en partie à tout moment, dans le respect d'un préavis de 3 mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataire est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à chacune des autres parties et donne lieu à un dépôt conformément aux dispositions du Code du Travail.

Les conditions dans lesquelles l'accord dénoncé continue à produire ses effets seront conformes à celles prévues par le Code du Travail.

### **11.4. Dépôt et publicité**

Le présent accord comporte 13 pages.

Un exemplaire est remis à chaque délégation signataire.

Il sera déposé auprès de la D.D.T.E.F.P. de Paris (75) dont dépend le Siège National. Un exemplaire sera adressé au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris (75).

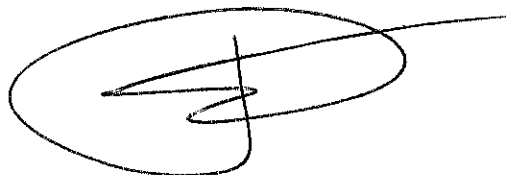
JPM      FC      W

ASSOCIATION DES PARALYSES DE FRANCE

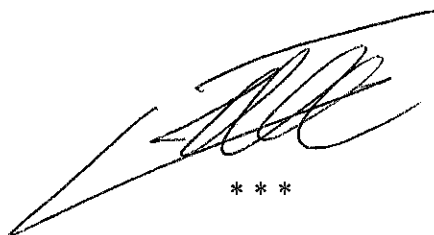
Il fera l'objet d'un affichage dans chaque structure. Un exemplaire en sera remis aux représentants du personnel.

Fait à Paris, le 18 octobre 2011

*Pour l'APF,*

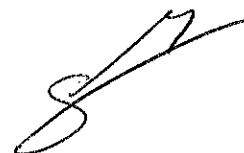
A handwritten signature consisting of a large, loopy circle on the left, a vertical line through the center, and a horizontal line extending to the right.

*Pour la CFDT,*

A complex, cursive handwritten signature with multiple loops and a long horizontal tail extending to the left.

\*\*\*

*Pour la CGT,*

A handwritten signature with a large, stylized 'S' or 'G' shape on the left and a long horizontal line extending to the right.