

Accord relatif à l'Egalité Professionnelle et Qualité de Vie au travail de la Société SEGULA INTEGRATION

Préambule

La Direction et l'organisation syndicale représentative se sont rencontrées les 16 mars, 5 avril 2022 et 28 septembre 2023, et ont engagé la négociation d'un accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle et la Qualité de vie au travail.

La Direction précise que le changement d'interlocuteurs au sein du Département RH n'a pas permis d'entamer les négociations plus tôt.

Parce que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue autant un enjeu stratégique qu'un levier de performance et de développement économique et social, les parties visent, au travers du présent accord, à atteindre plusieurs objectifs dans les domaines d'action suivants :

- L'articulation entre vie professionnelle et vie familiale et personnelle
- La santé et la sécurité
- Le recrutement et la rémunération
- La formation
- La promotion professionnelle

Le présent accord détaille les actions que les parties entendent mettre en œuvre pour atteindre ses objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et de qualité de vie au travail.

Le présent accord se substitue pleinement à tout accord ou usage, écrit ou oral, quelle qu'en soit la forme, portant sur la matière. Le principe de la règle du plus favorable s'applique si des dispositions légales ou réglementaires existent ou existeraient.

Préambule	1
ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION	4
ARTICLE 2. ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE	4
<i>Action n°1 : Autorisation d'absence rentrée scolaire</i>	4
<i>Action n°2 : Congé enfant(s) malade(s)</i>	4
<i>Action n°3 : Grossesse de la salariée</i>	5
<i>Action n°4 : Accompagner le départ et le retour des congés maternité ou d'adoption</i>	5
ARTICLE 3. SANTE ET SECURITE	6
<i>Action : Formation et sensibilisation des managers et RH à l'anticipation et à la prévention des RPS (stress, harcèlement, violence au travail...)</i>	7
ARTICLE 4. LE RECRUTEMENT ET LA REMUNERATION	7
<i>Action n°1 : Favoriser la prise de conscience et lutter contre les stéréotypes femme/homme</i>	7
<i>Action n°2 : Formation des chargés de recrutement</i>	7
<i>Action n°3 : Egalité salariale</i>	7
<i>Action n°4 : Garantir des évolutions de rémunérations au cours de la vie professionnelle sans distinction de sexe, et garantir le possible accès à tous les postes de l'entreprise sans distinction de sexe</i>	8
<i>Action n°5 : Favoriser l'égalité des entretiens individuels</i>	8
ARTICLE 5. LA FORMATION	8
<i>Action 1 : Assurer la mixité dans les parcours de développement et tendre à la parité, en lien avec la représentation des femmes dans l'effectif de l'entreprise, en matière d'accès à la formation</i>	8
<i>Action 2 : Développer l'offre digitale de formations et la proposer en priorité aux collaborateurs éprouvant des difficultés à suivre des formations en présentiel</i>	8
ARTICLE 6. LA PROMOTION PROFESSIONNELLE	9
<i>Action n°1 : Veiller à ce que le nombre de femmes et d'hommes bénéficiant de promotions (changement de coefficient, évolution de fonction) soit proportionnel aux effectifs</i>	9
<i>Action n°2 : Veiller à ce que les salariés soient affectés au coefficient correspondant à leur expérience, formation et ancienneté</i>	9
ARTICLE 7. ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD	9
ARTICLE 8. PUBLICITE DU PRESENT ACCORD	9

ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'entreprise, quelles que soient la nature de leur contrat de travail, et les fonctions exercées.

ARTICLE 2. ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Les salariés ayant des enfants à charge rencontrent parfois des difficultés pour articuler leur temps de vie professionnelle et personnelle, et à utiliser les congés familiaux ou recourir au temps partiel. D'autre part, l'utilisation des congés familiaux ou le recours au temps partiel ne doit pas constituer un frein dans l'évolution professionnelle. En outre, ces salariés ne doivent pas éprouver des difficultés à vivre leur retour dans l'entreprise après des congés familiaux.

Actions retenues :

Action n°1 : Autorisation d'absence rentrée scolaire

Le jour de la rentrée scolaire post vacances d'été de leur(s) enfant(s), les salariés concernés bénéficieront d'une autorisation d'absence rémunérée de deux heures. Cette autorisation d'absence concernera les parents d'enfants scolarisés en écoles maternelle, primaire et jusqu'à l'entrée au collège en 6^{ème} incluse. Cette autorisation d'absence n'est pas subordonnée à une condition d'ancienneté, et est fractionnable.

De plus, 2 heures d'absences totales sur l'année scolaire et par enfant, non rémunérées seront attribuées aux salariés souhaitant se rendre à des convocations pour des rencontres parents/professeurs, concernant leur(s) enfant(s).

Le salarié qui souhaite bénéficier de ces dispositions devra en informer au préalable et au minimum deux jours ouvrés avant, son Responsable Hiérarchique et son Responsable Ressources Humaines par courriel et en obtenir l'autorisation.

Indicateurs :

- *Nombre d'heures posées en absence rentrée scolaire*
- *Nombre de parents ayant des enfants de moins de 12 ans*
- *Nombre d'aménagements accordés non rémunérés*

Action n°2 : Congé enfant(s) malade(s)

Une journée d'absence rémunérée sera accordée à l'ensemble des salariés, dont l'enfant de moins de 11 ans est malade. Il sera accordé à la mère ou au père dont la présence sera indispensable auprès d'un enfant malade une autorisation d'absence d'une journée par an, fractionnable en deux demi-journées.

Cette mesure concernera les salariés ayant au moins huit mois d'ancienneté à la date de l'absence.

Un justificatif établi par un médecin prévoyant que l'état de l'enfant requiert la présence d'un parent devra être fourni pour justifier l'absence.

A défaut, l'absence sera considérée comme injustifiée et sera non rémunérée, sauf à être justifiée par une journée de congé (congé payé ou jour de disponibilité) a posteriori dans la limite du jour suivant l'absence.

Toute absence inopinée pouvant désorganiser le service, il est indispensable pour les salariés de respecter cette obligation d'information concomitante à l'absence.

Indicateur :

- Nombre de jours posés

Action n°3 : Grossesse de la salariée

Les femmes enceintes bénéficieront des réductions d'horaires ci-dessous :

- A partir du troisième mois de grossesse, la salariée ayant déclaré sa grossesse bénéficie d'une réduction horaire de 30 minutes rémunérées par jour travaillé ;
- A partir du cinquième mois de grossesse, la salariée ayant déclaré sa grossesse bénéficie d'une réduction horaire de 45 minutes rémunérées par jour travaillé.

Les consultations prénatales obligatoires peuvent être prises sur le temps de travail auquel cas ces absences n'entraîneront aucune diminution de leur rémunération.

La réduction d'horaire doit être déterminée au préalable avec l'accord exprès de la hiérarchie de l'intéressée. Aussi, la salariée et son responsable doivent fixer ensemble les modalités de la réduction, étant précisé qu'elle peut être fixée soit à la prise de poste (matin ou midi), soit à son départ (matin ou soir).

Indicateurs :

- Nombre de femmes enceintes
- Nombre de femmes enceintes ayant bénéficié d'une réduction de leur horaire

Action n°4 : Accompagner le départ et le retour des congés maternité ou d'adoption

Avant son départ en congé de maternité ou congé d'adoption, le salarié pourra solliciter un entretien avec son manager, et le compte rendu d'entretien sera annexé à son dossier du personnel. Les dates prévisibles de son retour de congé et les conditions de reprise d'activité seront alors précisées.

L'objectif de cet entretien est d'informer les salarié(e)s des dispositifs d'aménagements possibles de leur temps de travail. Ce sera également l'occasion de faire un point sur les impacts que le congé aura sur son travail.

Ainsi, à leur demande écrite, les salarié(e)s bénéficieront d'un entretien, avant leur départ en congés (maternité, adoption), avec le Manager direct et un intervenant des Ressources Humaines.

Afin de minimiser les conséquences d'une absence pour congé maternité/d'adoption sur l'évolution professionnelle des salariés, les partenaires sociaux, ont choisi la mise en place d'une disposition d'accompagnement spécifique aux futurs parents.

Les salariés pourront ainsi bénéficier d'une procédure d'accompagnement lors de leur départ avant un congé maternité ou d'adoption et d'une procédure d'accueil lors de leur retour à l'issue de ce congé.

Cet entretien aura pour but d'échanger sur :

- Les éventuels besoins d'aménagement des conditions et du temps de travail, à son retour ;
- Le remplacement éventuel du salarié durant son congé ;
- La réorganisation de ses tâches pendant son congé ;
- Informer de la possibilité d'effectuer un entretien à l'issue du congé.

Moins d'un mois avant son retour, le salarié pourra solliciter un entretien auprès de son manager pour évoquer ses conditions de retour.

A défaut de sollicitation de la part du salarié en ce sens, à l'issue du congé et dans un délai maximum de 1 mois, il sera proposé au salarié de rencontrer son Responsable des Ressources Humaines ou son Responsable hiérarchique afin d'assurer son retour dans les meilleures conditions et aborder toute demande d'adaptation, de formation ou d'aménagement d'horaires de travail.

Lorsqu'il est prévu conformément à la campagne annuelle d'entretiens professionnels que l'entretien soit réalisé moins de 1,5 mois après le retour du collaborateur, ledit entretien sera réalisé en même temps que l'entretien professionnel annuel.

L'objectif de cet entretien est de préparer au mieux le retour du salarié absent pour congé maternité/d'adoption, dans des conditions aussi bien compatibles avec son nouveau cercle familial qu'avec les besoins opérationnels inhérents à sa fonction dans l'entreprise.

L'entretien sera mené par le Manager, en présence éventuellement du Responsable Ressources Humaines si sa présence est sollicitée. A cette occasion, les événements clés survenus durant son absence lui seront résumés.

Il devra s'achever par un échange sur les horaires de travail éventuellement désirés par le salarié.

Pourront ainsi être abordés :

- Les modalités de retour en entreprise,
- Les besoins en formation, notamment en cas d'évolution technologique intervenue durant l'absence du salarié,
- Les souhaits d'évolution, de mobilité ou de non mobilité,
- Les souhaits d'aménagements d'horaires de travail,

Indicateurs :

Nombre total de congés maternité/adoption

Nombre d'entretiens réalisés avant départ en congé maternité/adoption.

Nombre d'entretiens réalisés après congés maternité/adoption.

ARTICLE 3. SANTE ET SECURITE

Les risques psychosociaux recouvrent des risques professionnels d'origine et de nature variées qui sont à l'interface de l'individu et de sa situation de travail. Seuls le stress, le harcèlement et la violence au travail font, pour le moment, l'objet de dispositions de prévention spécifiques de nature légale ou conventionnelle.

Action : Formation et sensibilisation des managers et RH à l'anticipation et à la prévention des RPS (stress, harcèlement, violence au travail...)

Indicateur : nombre d'actions d'information et de sensibilisation réalisées

ARTICLE 4. LE RECRUTEMENT ET LA REMUNERATION

La société favorise la mixité des recrutements exempte de toute discrimination pour garantir aux hommes et aux femmes les mêmes critères d'embauche, fondés sur les compétences, l'expérience et la qualification professionnelle et considère que l'égalité salariale constitue un des fondements de l'égalité professionnelle.

Actions retenues :

Action n°1 : Favoriser la prise de conscience et lutter contre les stéréotypes femme/homme

Et donc veiller au choix des intitulés et des contenus des offres d'emploi et des documents internes de travail : vigilance sur la terminologie et les stéréotypes (insertion automatique mention H/F).

Objectif chiffré : 100 % des intitulés de poste devront indiquer la mention Hommes/Femmes.

Indicateurs :

Pourcentage d'offres d'emploi faisant référence à la mention F/H ou H/F

Pourcentage d'embauches par sexe.

Action n°2 : Formation des chargés de recrutement

La société s'engage à assurer une action de formation tous les 3 ans durant les heures de travail des équipes de recrutement sur les actions de recrutement non discriminantes.

Indicateur : Nombre de formations à la non-discrimination réalisées par chargé de recrutement.

Action n°3 : Egalité salariale

La société confirme son engagement à appliquer le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

La société s'engage à mesurer annuellement les rémunérations des femmes et des hommes afin de détecter tout écart salarial injustifié entre salariés des 2 sexes, à compétences, à niveau de responsabilité équivalents, de même classification et à ancienneté identique sur le poste.

Indicateurs :

Nombre d'augmentations de salaire par sexe

Salaires moyens comparés par tranche d'âge, par coefficient et par sexe de l'année N et comparés à l'année n-1

Action n°4 : Garantir des évolutions de rémunérations au cours de la vie professionnelle sans distinction de sexe, et garantir le possible accès à tous les postes de l'entreprise sans distinction de sexe

Ceci en communiquant aux Managers, les informations nécessaires à la prise en compte de collaborateurs (femmes ou hommes) pour lesquels un écart de rémunération par rapport à la moyenne de son emploi ou de sa classification a été constaté, dans le but de prendre une décision éclairée (notamment dans le cadre de la campagne d'attribution des révisions de salaires).

Indicateurs :

- Comparaison annuelle des rémunérations à l'occasion des NAO : pourcentage des salariés augmentés par coefficient et par sexe, montant moyen d'augmentations par coefficient et par sexe.
- Nombre de changements de coefficient annuel pour les hommes et les femmes.

Action n°5 : Favoriser l'égalité des entretiens individuels

La société s'engage à ce que les femmes et les hommes soient suivis de façon égale et bénéficient dans les mêmes proportions leur Entretien Individuel Annuel.

Indicateur :

Nombre d'entretiens réalisés par sexe, par rapport à la répartition femmes/hommes dans la société.

ARTICLE 5. LA FORMATION

Par la formation, l'entreprise veille à maintenir les conditions d'une bonne polyvalence permettant l'accès des femmes et des hommes au plus grand nombre de postes et en particulier à des postes qualifiants. Toute demande de formation doit recevoir une réponse de la part du Manager qu'elle soit positive ou négative.

Actions retenues :

Action 1 : Assurer la mixité dans les parcours de développement et tendre à la parité, en lien avec la représentation des femmes dans l'effectif de l'entreprise, en matière d'accès à la formation

Indicateurs :

- Nombre de formations et nombre d'heures de formation suivies par les femmes et par les hommes.

Action 2 : Développer l'offre digitale de formations et la proposer en priorité aux collaborateurs éprouvant des difficultés à suivre des formations en présentiel

Indicateur :

Nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation à distance (e-learning, classe virtuelle)

ARTICLE 6. LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

L'égalité de traitement implique que les femmes et les hommes puissent avoir accès aux mêmes possibilités d'évolution de carrière. La mixité doit être favorisée à tous les niveaux du parcours professionnel, notamment pour l'accès aux postes à responsabilités.

La formation, les qualifications, la performance, la compétence et l'expérience professionnelle doivent être des critères déterminants dans l'attribution des postes disponibles, quel que soit leur niveau.

Actions retenues :

Action n°1 : Veiller à ce que le nombre de femmes et d'hommes bénéficiant de promotions (changement de coefficient, évolution de fonction) soit proportionnel aux effectifs

Indicateur : répartition des promotions en pourcentage femmes/hommes accordées par catégorie.

Action n°2 : Veiller à ce que les salariés soient affectés au coefficient correspondant à leur expérience, formation et ancienneté

Indicateur :

Suivi de l'index égalité professionnelle Femme-Homme

ARTICLE 7. ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord entre en vigueur, conformément aux dispositions légales, à compter du lendemain de son dépôt, sous réserve de la validation par la DREETS.

Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter du 1^{er} octobre 2023.

Il cessera de plein droit de produire ses effets automatiquement à l'expiration du délai de trois ans qui suit la signature, sans qu'il soit nécessaire de procéder à quelque procédure de préavis ou de dénonciation que ce soit.

ARTICLE 8. PUBLICITE DU PRESENT ACCORD

Il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité conformément aux articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

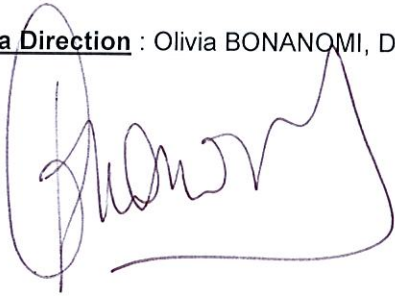
Un exemplaire du présent accord signé sera transmis à chacune des organisations syndicales sur version papier et électronique.

Un exemplaire dématérialisé du présent accord signé sera transmis aux services de l'administration sur la plateforme de télé-procédure du ministère du travail, ainsi qu'un exemplaire original au greffe du conseil de prud'hommes compétent par voie postale.

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Fait à Prouvy, le 28/09/2023

Pour la Direction : Olivia BONANOMI, Directrice des Ressources Humaines



Pour l'Organisation syndicale représentative : Ahmed BADRI, Délégué Syndical CFDT

