

Accord sur l'égalité professionnel entre les femmes et les hommes fait le 17 Avril 2019 en application au 1^{er} Janvier 2019

1) Organisation syndicale ayant signé l'accord

- CFTD
- SECI UNSA
- CFE CGC
- SUD

2) Article du code du travail en référence

- Art 21.2 de la Convention Collective pour le passage à temps plein ou a temps partiel.
- Art L.3123-14-2 du Code du travail pour la dérogation du temps de travail partiel minimal de 24h
- Art L.3123-14-5 du Code du travail pour la dérogation des salariés de moins de vingt-six ans en étude.
- Art 5 de l'Accord National de la Convention Collective Nationale des prestataires de services relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en matière de congé parentaux.
- Art 10-1-2 de l'Accord de la Convention Collective Nationale des prestataires de services relatif à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes en matière d'absence pour enfant malade.
- Art 10-2 de l'Accord de la Convention Collective Nationale des prestataires de services relatif à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes en matière des femmes enceintes.
- Art 10-2 de l'Accord de la Convention Collective Nationale des prestataires de services relatif aux congés exceptionnels

3) Les thèmes abordés

- Le recrutement
- La formation professionnelle
- Le temps partiel
- La gestion des parcours professionnels
- La gestion des rémunérations
- Maternité, Paternité et parentalité.

4) Le recrutement

Le recrutement est ouvert aux hommes comme aux femmes, de ce fait il doit reposer sur des critères de sélection strictement identiques.

Chaque année une formation sur le Handicap est mise en place sur la non-discrimination et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

5) La formation professionnelle

Les formations professionnelles doivent participer aux mêmes formations professionnelles pour le développement des compétences individuelles et professionnelles, ainsi que pour l'adaptation aux évolutions.

L'accès aux périodes de professionnalisation a été mise en place depuis 2014. Une moyenne de 220,14 heures a pu être effectuée pour la formation.

Une formation E-learning a été mise en place pour les salariés en accueil. Elle favorise la participation d'une majorité des salariés aux actions de formation.

6) Le temps partiel

La société s'est engagée que les temps partiels viennent de la volonté des salariés qui en ont fait la demande. Sous réserve de nécessité commerciale et dans la mesure du possible, les conditions optimales sont recherchées afin que le salarié puisse concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Les salariés en temps partiel pourront faire une demande d'un passage à temps plein par lettre recommandée ou remise en mains propres par signature d'une décharge. Cette procédure doit respecter l'article 21.2 de la Convention collective des Prestataires de Services. ⚠

Les demandes peuvent être présentées par les salariés en temps partiels aux ressources humaines de la société, qui sera ensuite étudiée afin de faciliter ce changement.

7) La gestion des parcours professionnels.

Réaffirmation de la société pour que les femmes et les hommes aient les mêmes possibilités en matière de parcours professionnel.

Les entretiens annuels et professionnel sont une occasion pour le salarié d'informer la société sur leurs souhaits en matière d'évolution.

Des actions comme la communication, de sensibilisation, de formation et de tutorat sont mise en place par la société pour lutter contre un déséquilibre dans la mixité de la population des salariés.

Aucun poste à temps partiel ne doit être négligé pour la promotion d'un poste à responsabilité.

8) La gestion des rémunérations.

La rémunération au sein de la société ne doit pas être discriminant. Ainsi, pour chaque salarié, quelque soit leur sexe, leur niveau de responsabilité, leur formation ou leur expérience, doit bénéficier du même niveau de rémunération.

Il est de même lors d'une demande d'augmentation de la part du salarié, les responsables hiérarchiques ont l'obligation de respecter ces conditions.

Ses obligations doivent aussi être appliqués pour les rémunération non pérennes.

L'entreprise ne doit pas prendre en compte les congés parentaux pour limiter ou suspendre une augmentation de salaire.

9) Maternité, Paternité, et Parentalité

La société s'est engagé que les congés maternité, paternité, l'adoption ou le congé parental, n'aient pas de conséquence, ni de frein, ni de répercussions sur l'évolution professionnelle des salariés.

Ainsi ces salariés qui ont pu bénéficier d'un tel congé ne pourra pas être pénalisé.

Le salarié pourra toutefois, pendant un type de congé parentale, conserver le contacte avec l'entreprise sous forme de note au personnel et d'informations importantes sur la vie et l'organisation de l'entreprise ou du service.

Au terme des congés parentaux mis à disposition, un entretien sera proposé entre salarié et responsable pour déterminer les possibilités de retour à l'emploi ainsi que de la mise en place éventuelles d'action de formation. Ils devront faire l'objet d'une demande écrite formalisée. Ils pourront prendre la forme d'un entretien professionnel.

Dans l'accord de la Convention Collective Nationale des Prestataires de Service, les salariés parent qui ont un enfant malade, bénéficient d'une autorisation d'absence de 7 jours ouvrée par année civile (fractionnables), sur présentation d'un justificatif médical attestant du caractère indispensable de leur présence auprès de leur enfant. A noter que le paiement de ces jours

PENELOPE

n'intervient uniquement qu'à partir du 4^{ème} jour d'absence.

Dans l'accord de la Convention Collective Nationale des Prestataires de Service, les femmes enceintes, à partir du 5^{ème} mois, bénéficie d'un capital de temps de 3 jours de repos. Il est considéré comme du travail effectif. Ce capital temps pourra être pris selon des modalités à définir d'un commun accord entre la salariée et l'employeur, étant précisé que ces modalités pourront être soit une prise en heures en plusieurs fois dans le cadre d'un fractionnement, soit par journée entière, soit en cumul pris avant le congé maternité.

Dans l'accord de la Convention Collective Nationale des Prestataires de Service, chaque salarié soumis aux horaires collectifs et ayant un enfant de moins de 3 ans aura la possibilité de demander à bénéficier d'un aménagement de ses horaires de travail. La demande d'aménagement, si elle est acceptée, sera organisée en collaboration avec sa hiérarchie, de façon à être compatible avec les impératifs de service. En tout état de cause, chaque salarié concerné devra faire sa demande par écrit à sa hiérarchie et recevra une réponse expresse d'acceptation ou de refus motivé dans le mois suivant sa demande.

Les congés exceptionnels prévu dans la Convention Collective relatif dont les salariés ont droit, sont étendu aux partenaires liés par un PACS.

Pour les salariées engagées dans un parcours de procréation médicalement assistée (PMA) se verront accorder une protection contre les discriminations et un régime d'autorisations d'absences rémunérées identique à celle accordée aux femmes enceintes. Art L.1225-1 & Art L.1225-3 du Code du travail (Art L1225-3-1 du Code du travail). Une autorisation supplémentaire d'absence est aussi accordée pour les futurs parents inscrit dans un parcours de PME Art L. 1225-3-1, qui pourront s'absenter pour les actes médicaux nécessaires. S'il est salarié, son conjoint, son partenaire de PACS ou de vie maritale est également autorisé à s'absenter pour assister à 3 de ces examens pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale à la procréation. Ces absences seront rémunérées par l'employeur.

Un guide sur la parentalité sera mis à disposition des salariés qui en font la demande.

La société PENELOPE s'engage à rappeler certaine disposition mise en place

- Pour les droits au congé paternité et d'accueil de l'enfant
- À accorder un jour d'absence supplémentaire rémunéré aux trois jours de congé conventionnel pour la naissance d'un enfant à tout salarié. Ils seront au total de 4 jours de congé rémunérés.
- À compléter les indemnités journalières de Sécurité Sociale (IJSS) dans le cadre du congé paternité et d'accueil de l'enfant.

10) Les indicateurs

Au niveau de la maternité, paternité et parentalité, trois indicateurs sont créés pour suivre l'évolution des sexes dans la société :

- Répartition en % hommes/femmes des congés parentaux

PENELOPE

- Nombre de départ en congé maternité / Nombre de départ en congé paternité et d'accueil de l'enfant.
- Suivi des départs à la suite du congé maternité ou parental, et analyse des causes.

Au niveau du recrutement, trois indicateurs sont créés pour suivre l'évolution des sexes dans la société :

- Répartition des candidatures par sexe reçus sur une période d'un an
- Répartition des personnes embauchées dans l'année par catégorie socio-professionnelle, par métier, et par sexe

Comparaison entre la répartition en % des candidatures hommes/femmes reçues et la répartition en % hommes/femmes d'embauches réalisées dans l'année.

Des indicateurs ont été mis en place pour qu'aucune influence ne s'installe dans la détermination de la rémunération variable :

- Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.
- La comparaison de salaire moyen toutes primes incluses entre les hommes et les femmes à coefficient égal par grands secteurs d'activité.

Pour comptabiliser la formation E-learning, un indicateur a été mis en place, il s'agit du nombre de bénéficiaires de formation continue avec une répartition par sexe rapporté au nombre total de salariés.

11) Commission de suivi

Une commission de suivi a été mise en place au sein de la société PENELOPE qui aura comme vocation à examiner les conditions d'application de l'accord afin de faire des propositions en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.