

Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Entre

La Société SAS PENELOPE au capital de 402 000€, dont le siège social est situé au 52, rue Taitbout – 75 009 PARIS, représentée par Xavier COINTEMENT, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

CFTC

Amelin Odene Déléguée Syndicale

CFE CGC

Ridereau Florence Déléguée Syndicale

SECI UNSA

Yancini Linda Déléguée Syndicale

SUD

Stéphanie Rapcein Déléguée Syndicale

D'autre part,

ds.

op *LS*
7/2 *[Signature]*

Le présent accord est conclu en application de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et du décret n°2011-822 du 7 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, la Direction de la Société SAS PENELOPE et les organisations syndicales signataires du présent accord conviennent de la nécessité d'assurer dans l'entreprise l'absence de toute forme de différence de traitement entre les femmes et les hommes.

Préambule

La Direction et les organisations syndicales de la Société SAS PENELOPE réaffirment dans le cadre de ce 2^{ème} accord leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail. Ils reconnaissent que la mixité des emplois est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Cet accord traduit leur volonté de tendre vers l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux sont conscients que l'action de l'entreprise n'est pas à elle seule suffisante pour tendre vers l'égalité. Les disparités résultent en effet le plus souvent de représentations socioculturelles, de segmentations culturelles dans les formations et orientations initiales et de comportements qui dépassent le cadre du travail.

La Direction et les organisations syndicales de la Société SAS PENELOPE ont souhaité la mise en place du présent accord qui permettra :

- D'inciter à adopter de nouveaux comportements
- De poursuivre ainsi les efforts constatés de l'entreprise pour tendre vers l'égalité entre les femmes et les hommes

Il est rappelé que la Société SAS PENELOPE a déjà d'ailleurs pris des engagements en ce sens avec la signature de la Charte de la Diversité en juin 2006.

L'entreprise accepte de prendre des engagements avec un suivi au travers notamment d'indicateurs.

Constat

En novembre 2014, il ressort des analyses effectuées sur l'ensemble du personnel PENELOPE que les femmes représentent 90,22% de l'effectif total contre 9,78% pour les hommes :

- Pour le personnel des hôtes(ses) d'Accueil, les femmes représentent 90,03% de l'effectif Accueil tandis que les hommes représentent 9,97%.
- Pour le personnel « Animation », les femmes représentent 98,48% de l'effectif Animation tandis que les hommes représentent 1,52%.
- Pour le personnel des hôtes(ses) Événementiel, les femmes représentent 72,84% de l'effectif Événementiel tandis que les hommes représentent 27,16%.
- Pour la catégorie non cadre « Permanent », les femmes représentent 95,61% de l'effectif cadre tandis que les hommes représentent 4,39%.
- Pour la catégorie cadre, les femmes représentent 85,29% de l'effectif cadre tandis que les hommes représentent 14,71%.

Pour favoriser la mixité, mais surtout promouvoir la diversité, au sein de la Société SAS PENELOPE, les parties signataires souhaitent agir au travers des thèmes suivants :

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

Article 1 : Le Recrutement

Les parties rappellent que l'activité professionnelle de la Société SAS PENELOPE est ouverte aux femmes comme aux hommes. Le processus de recrutement de la société est donc unique, et des critères de sélection strictement identiques sont appliqués.

Compte tenu du constat réalisé à savoir que les métiers de l'accueil, de l'animation et de l'événementiel sont traditionnellement peu masculinisés, et conscientes des enjeux pour les années futures, la société SAS PENELOPE affiche une réelle volonté d'augmenter le nombre d'hommes dans les effectifs de l'entreprise.

La Société SAS PENELOPE a la volonté d'accroître le pourcentage d'hommes sur l'ensemble des départements de la société. Elle se fixe un objectif à +2% sur 3 ans.

Pour favoriser cette plus grande mixité et renforcer le caractère attractif de l'entreprise, la Société SAS PENELOPE continuera ses actions, et notamment à développer des partenariats, et des plans de communication pour présenter les métiers de l'Accueil, de l'Animation Commerciale et de l'Événementiel auprès des pôles emplois, lors de salons, d'interventions au sein des universités et écoles afin d'inciter davantage les candidats à s'orienter vers ses métiers.

La Société SAS PENELOPE s'est engagée à sensibiliser tous les salariés dits recruteurs aux principes de non discrimination et d'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Depuis 2011, et chaque année, une formation sur le Handicap est mise en place ainsi que sur la non-discrimination.

Au niveau de la Société SAS PENELOPE, trois indicateurs ont été créés :

- Répartition des candidatures par sexe reçues 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.

Article 2 : La formation professionnelle

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité de chance dans le déroulement des carrières et l'évolution professionnelle des femmes et des hommes.

La Société SAS PENELOPE veille à ce que les femmes et les hommes participent aux mêmes formations tant pour le développement des compétences individuelles et professionnelles que pour l'adaptation aux évolutions.

Consciente de l'importance des formations au sein d'une entreprise, elle a développé l'accès de ses salariés aux périodes de professionnalisation. En 2014, une centaine de salariés ont suivi une formation d'une moyenne de 220,14 heures via ce dispositif.

La Société SAS PENELOPE a également mis en place des formations accessibles en e-learning pour l'ensemble de ses salariés du département Accueil.

La mise en place du e-learning a permis de favoriser la participation d'une majorité des salariés aux actions de formation.

Ce système permet de répondre aux contraintes personnelles des salariés en leur offrant une flexibilité.

Cette méthode de formation permet d'allier vie professionnelle et vie personnelle.

Un indicateur a été mis en place :

- Nombre des bénéficiaires de formation continue avec une répartition par sexe rapporté au nombre total de salariés

Article 3 : Le temps partiel

Il est rappelé dans ce présent accord le principe d'égalité de traitement entre les salariés occupant des postes à temps plein et ceux occupant des postes à temps partiel en terme de carrière, de formation et de rémunération.

Entre 2013 et 2014, 67 salariés sont passés à temps complet dont 98,5 % de femmes.
Sur cette même période, 119 salariés sont passées à temps partiel à leur demande, dont 86,55% de femmes.

La société SAS PENELOPE réaffirme le fait que le temps partiel est un temps choisi par le salarié. Il est toutefois rappelé que dans la mesure du possible et sous réserve des nécessités commerciales, les conditions seront recherchées afin que les salarié(e)s à temps partiel puissent concilier vie professionnelle et vie familiale.

Les salariés à temps partiel pourront faire la demande d'un passage à temps plein dans les conditions prévues à l'article 21.2 de la Convention Collective des Prestataires de Services.

Après l'accord sur la sécurisation de l'emploi du 11 janvier 2013, la loi du 14 juin 2013 a instauré un socle de 24 heures hebdomadaires minimales pour les salariés à temps partiel afin de lutter contre le temps partiel subi.

Il y a deux dérogations au temps de travail à temps partiel d'une durée minimale de 24h :

- L'article L. 3123-14-2 prévoit une dérogation à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24h. Cette demande est écrite et motivée.
- L'article L. 3123-14-5 prévoit une dérogation de droit au salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études.

La Société SAS PENELOPE s'engage à étudier toutes les demandes présentées par les salariés à temps partiel. Des entretiens individuels pourront être organisés entre le salarié et la Direction des Ressources Humaines pour faciliter ce changement.

Article 4 : La gestion des parcours professionnels

La mixité des emplois suppose que femmes et hommes aient les mêmes possibilités en matière de parcours professionnel. Ils peuvent avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité.

La Société SAS PENELOPE réaffirme son engagement de veiller à l'égalité des femmes et des hommes en ce qui concerne les possibilités en termes de parcours professionnel.

Les entretiens annuels, ainsi que l'entretien professionnel, sont l'occasion pour les salarié(e)s de faire part de leurs souhaits en matière d'évolution.

Il est à noter que 37,84% de l'ensemble du personnel « permanent » sont issus de la promotion interne, ce pourcentage s'élevant à 46,43% du personnel « exploitation » et 97,44 % sont des femmes.

Les parties conviennent qu'il n'y a pas dans l'entreprise des métiers masculins et des métiers féminins. Elles constatent toutefois un déséquilibre des populations. Afin de favoriser le développement de la mixité des métiers, des actions de communication, de sensibilisation, de formation ou de tutorat seront mises en place.

La Société SAS PENELOPE rappelle que l'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste à responsabilité.

Article 5 : La gestion des rémunérations

L'égalité salariale est une composante essentielle de l'égalité professionnelle.

A l'embauche, la Société SAS PENELOPE garantit un niveau de classification et de salaire équivalent entre les femmes et les hommes pour un même métier, niveau de responsabilité, formation et/ou expérience. Il est rappelé que le système de rémunération est construit de telle manière qu'il n'est pas discriminant.

Lors des demandes d'augmentations individuelles, il est rappelé aux responsables hiérarchiques les obligations légales en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes de l'entreprise.

D'autres éléments de rémunération non pérennes peuvent venir compléter le salaire de base des salariés. Les principes de l'égalité professionnelle s'appliquent également à ces éléments de rémunération.

A situation comparable, si un écart de salaire reste à l'analyse injustifiée, des mesures correctrices seront engagées.

Comme précisé dans l'article 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, les périodes de congé maternité ou d'adoption ne seront pas pris en compte pour limiter ou suspendre une augmentation de salaire. Pendant ou à l'issue de la période de suspension du contrat de travail pour maternité, les salariées bénéficieront des mêmes augmentations collectives générales qui pourraient être accordées dans l'entreprise aux autres salariés.

Une vigilance particulière sera portée par la Société SAS PENELOPE lors des révisions de salaires aux salarié(e)s travaillant à temps partiel afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salarié(e)s travaillant à temps complet.

Le fait que le salarié soit une femme ou un homme ne doit en aucune manière avoir une quelconque influence dans la détermination de la rémunération variable.

Deux indicateurs ont été mis en place :

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

Article 6 : Maternité, Paternité et Parentalité

La Société SAS PENELOPE s'engage à ce que les périodes liées à la maternité, la paternité, l'adoption ou le congé parental, n'aient pas pour conséquence d'être un frein à l'évolution du parcours professionnel, ni d'avoir des répercussions négative sur l'évolution professionnelle.

Les salariés de l'entreprise ayant été en situation de congé maternité, d'adoption ou parental ne doivent pas être pénalisés dans leur évolution professionnelle.

Si le salarié souhaite conserver contact avec l'entreprise pendant son congé, il pourra par exemple prendre la forme de l'envoi au domicile du salarié ou de la salariée des notes au personnel, des informations importantes sur la vie et l'organisation de l'entreprise ou du service.

Au retour du congé maternité, d'adoption ou du congé parental, un entretien sera également proposé entre la hiérarchie et le salarié. Au cours de cet entretien, les parties examineront :

- Les possibilités de retour à l'emploi

- La mise en place d'éventuelles actions de formation

Ces entretiens individuels feront l'objet d'une formalisation écrite.

Pour les salariés rentrant de congé parental, cet entretien pourra prendre la forme d'un entretien professionnel.

Les partis signataires s'accordent à rappeler que certaines mesures actuellement en vigueur dans l'entreprise favorisent une bonne conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle des salariés, et affirment leur souhait de renforcer cette politique en mettant en place de nouvelles mesures :

- Dispositions de l'Accord de la Convention Collective Nationale des Prestataires de Services relatif à l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes relatives aux absences pour enfants malades : les salariés parents bénéficient d'une autorisation d'absence de 7 jours ouvrés par année civile (fractionnables), sur présentation d'un justificatif médical attestant du caractère indispensable de leur présence auprès de leur enfant. Il convient de relever que le paiement de ces jours n'intervient qu'à partir du 4^{ème} jour d'absence (Article 10-1-2)
- l'Accord de la Convention Collective Nationale des Prestataires de Services relatif à l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes, dans son article 10-2, prévoit pour les femmes enceintes, à partir du 5^{ème} mois, un capital temps de 3 jours. Celui-ci pourra être pris selon des modalités à définir d'un commun accord entre la salariée et l'employeur : 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.
- L'article 10-1-1 permet aussi à chaque salarié ayant un enfant de moins de 3 ans de demander à bénéficier d'un aménagement de ses horaires de travail. Le salarié devra faire sa demande par écrit, et recevra une réponse d'acceptation ou de refus motivé dans le mois suivant sa demande. Si la demande d'aménagement est acceptée, elle sera organisée en collaboration avec sa hiérarchie.
- Sous réserve de remplir les conditions prévues à l'article 17-2 de la Convention Collective, le bénéfice des droits à autorisation d'absence rémunérée pour événements familiaux prévues dans le cas du mariage du salarié est étendu aux partenaires liés par un PACS.
- Les salariées engagées dans un parcours de procréation médicale assistée se voient accorder une protection contre les discriminations et un régime d'autorisation d'absences rémunérées.

La loi de modernisation de notre système de santé, adoptée par le Parlement le 17 décembre 2015, leur accorde une protection dans l'exécution de leur contrat de travail.

Ainsi, les femmes inscrites dans un parcours d'assistance médicale à la procréation (PMA) bénéficient d'une protection contre les discriminations identique à celle accordée aux femmes enceintes par les articles L 1225-1 à L 1225-3 du Code du travail (C. trav. art. L 1225-3-1 nouveau).

Une autorisation d'absence est créée au bénéfice des futurs parents inscrits dans un parcours de PMA (C. trav. art. L 1225-16 modifié).

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires, tels que prévus par les articles L 2141-1 et suivants du Code de la santé publique.

S'il est salarié, son conjoint, son partenaire de Pacs ou la personne vivant maritalement avec elle 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 sont rémunérées par l'employeur. Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

Un guide sur la parentalité sera mis en place et mis à disposition des salariés qui en font la demande reprenant les différentes dispositions relatives à la maternité, paternité et au congé parental (droits, délais...).

Afin de permettre l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale, la société SAS PENELOPE :

dc.
12

- s'engage à rappeler aux salariés leur droit au congé paternité et d'accueil de l'enfant.
- accorde un jour d'absence supplémentaire rémunéré aux trois jours de congé conventionnel pour la naissance d'un enfant à tout salarié. Ils pourront ainsi s'absenter quatre jours au lieu de trois au moment de la naissance de leur enfant ou de l'enfant de sa conjointe, partenaire de PACS ou de la personne avec qui le(la) salarié(e) vit maritalement (ou adoption).
- Complète les IJSS versées aux salarié(e)s à hauteur de leur salaire fixe net dans le cadre du congé paternité et d'accueil de l'enfant.

Les indicateurs suivants ont été mis en place :

- Répartition en % hommes/femmes des congés parentaux
- Nombre de départ en congé maternité / Nombre de départ en congé paternité et d'accueil de l'enfant
- Suivi des départs suite congé maternité ou parental, et analyse des causes

Article 7 : Commission de suivi

La Société SAS PENELOPE a mise en place une Commission de suivi.

Cette commission aura vocation à examiner les conditions d'application de l'accord.

Elle suivra les indicateurs énoncés ci-dessus, et sera force de proposition en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 8 : Date d'application

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2016.
Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Article 9 : Dépôt et Validité

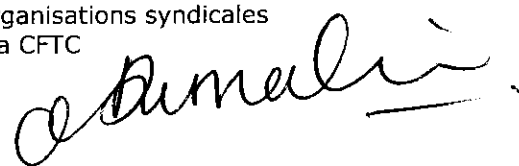
Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt et de publicité.

Fait à Paris en 5 exemplaires, le *Mars* 2016.

La Direction
Xavier COINTEMENT
Directeur des Ressources Humaines



Les organisations syndicales
Pour la CFTC



Pour La CFE CGC



Pour Le SECI UNSA



Pour SUD

