

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

Entre :

Entre la Société Dauphinoise pour l'Habitat et Perform'Habitat (Unité Economique et Sociale) représentées par Madame Patricia DUDONNE agissant en qualité de Directeur Général de la SDH et Monsieur Emmanuel FIETTE Directeur de Perform'Habitat et les délégations syndicales : CFDT représentée par Madame Christiane SANCHEZ, FO représentée par Sabine MULLER, CGT représentée par Monsieur Jean-Louis DUMAS et UNSA-SNPFLM représentée par Bruno DREYFUS

Il a été convenu le présent accord.

Préambule

En application du décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011, les entreprises d'au moins 50 salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale, lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle. Cette disposition est rentrée en vigueur le 1^{er} janvier 2012. L'ordonnance n°2017-1385 entrée en vigueur le 24 juillet 2017 est venue apportée des compléments quant aux dispositions pour la mise en place d'un accord ou d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.

Dans le cadre des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles et de l'axe 4 du projet d'entreprise, les parties ont fait le constat que les processus de gestion des Ressources Humaines mis en place dans l'entreprise doivent s'appliquer globalement de manière identique pour les femmes et les hommes.


La SDH a négocié son premier accord le 24 octobre 2012. En 2018 l'UES SDH Perform'Habitat souhaite confirmer sa volonté d'inscrire l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes comme un enjeu majeur et un axe de progrès dans sa gestion des ressources humaines en concluant un deuxième accord.

Il réaffirme que ces principes sont source de complémentarité, d'équilibre social, d'efficacité économique et que leur respect conduit à augmenter la motivation et l'attachement à l'entreprise et à ses valeurs.

Il est également précisé que la politique de rémunération de l'UES s'inscrit pleinement dans le cadre des dispositions légales relatives au principe de non discrimination en matière de rémunération individuelle ou collective.

Toute action visant à corriger les éventuelles disparités de traitement suppose une connaissance précise et factuelle des différentes situations de l'entreprise.

Ainsi, dans le respect des obligations sociales, un bilan spécifique sur la situation comparée des femmes et des hommes est réalisé et présenté chaque année à la DUP. Ce bilan constituera un diagnostic de situation et servira pour le suivi périodique des actions mises en œuvre.



Rappel des avantages relatifs à la gestion du temps de travail et à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle :

- horaires variables : voir accord d'entreprise,
- congés pour événement familiaux : voir convention collective,
- jours fériés-Ponts et récupération : jours fériés désignés par la loi (1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} mai, 8 mai, l'Ascension, lundi de pentecôte, 14 juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 novembre, le jour de Noël.) L'UES offre deux jours de ponts par an,
- jours pour enfants malades (jours SDHE) : 3 jours par an, rémunérés par la SDH, sans justificatif pour les enfants de moins de 12 ans,
- jours SDH : 3 jours par an sans justificatif, rémunérés par la SDH,
- heures pour la rentrée scolaire,
- politique existante sur le temps partiel,
- politique existante sur la mobilité,
- congé paternité : l'UES maintient le salaire en complément de l'indemnisation de la Sécurité Sociale, et fait la subrogation.

Article 1 – OBJET DE L'ACCORD

Cet accord a pour objet de favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et ce, conformément au décret n°2011-822 du 7 juillet 2011 et à la loi du 9 novembre 2010 portant réforme sur les retraites.

Les actions retenues ci-dessous visent à maintenir l'égalité entre les hommes et les femmes dans certains domaines ou à améliorer les conditions pour une meilleure égalité. La définition de ces actions s'appuie sur l'analyse du Rapport de Situation Comparée (RSC) de l'année 2017, document joint en annexe à cet accord.

Article 2 – EMPLOYABILITE DES HOMMES ET DES FEMMES

L'égalité de traitement entre les hommes et des femmes doit être assurée en matière de déroulement de carrières. Un point d'honneur sera mis sur :

Congés maternité, parentaux ou adoption

Les congés maternité, parentaux ou d'adoption, ne doivent pas entraîner de retard dans l'évolution professionnelle et la carrière des hommes et des femmes. Au retour de congés, il sera proposé en priorité à tous les salariés de rattraper les formations dispensées pendant leur absence.

Un entretien pré et post congés maternité ou parental devra être proposé et ce, pour préparer le départ et la reprise dans les meilleures conditions.

Le pré entretien : il se tiendra avec le ou la responsable hiérarchique. Lors de cet entretien, seront évoquées les possibilités de bénéficier d'un aménagement du poste de travail et/ou du temps de travail jusqu'au départ en congés. Les perspectives professionnelles au retour de ce congé (type de poste retrouvé, temps de travail etc) seront abordées.

Le post entretien : il se tiendra en présence du ou de la responsable hiérarchique et du ou de la responsable des ressources humaines. Il pourra se faire un mois avant la reprise, le but étant de faire le point et de revoir les conditions énoncées à l'entretien pré départ. Ce sera aussi l'occasion de présenter les éventuelles modifications au sein du service (arrivées ou départs), et du contenu du poste. Si nécessaire un référent pourra être nommé afin de permettre la remise à niveau des connaissances et des informations du collaborateur.

h
O
S
D

S1

Les arrêts maladies de longue durée

Il sera proposé aux salariés de rattraper les formations dispensées durant leur période d'absence et ils bénéficieront également d'un entretien post congés maladie, le jour ou durant la semaine de la leur reprise et ce, en présence du ou de la responsable hiérarchique et du ou de la responsable ressources humaines

Rémunération :

Il est précisé que les collaborateurs en congé maternité ou en congé d'adoption bénéficient des augmentations générales applicables suite aux Négociations Annuelles Obligatoires.

Objectif : Faciliter le départ et le retour des salariés en effectuant un pré-entretien et un post-entretien pour les personnes partant en congé pour des raisons de congé maternité, congé d'adoption ou congé parental. Objectifs : 80 % pour les pré-entretiens et 100% pour les post-entretiens.

Indicateurs : Nombre pré-entretiens, nombre de post-entretiens, nombre de personnes en congé maternité ou parental ayant bénéficié des augmentations générales.

Echéancier : Chaque année dès la signature de l'accord

Article 3 – ACCES A L'EMPLOI DES HOMMES ET DES FEMMES

Gestion des recrutements internes et externes

Afin d'assurer l'accès à l'emploi quel que soit le niveau concerné, l'entreprise met en œuvre un processus de recrutement unique pour les femmes et les hommes. La sélection des candidats s'opère sur des critères objectifs identiques notamment les compétences, l'expérience professionnelle, la formation requise pour l'emploi proposé et les qualifications du candidat. Lors de l'entretien, une trame de questions doit être préparée et posée à tous les candidats pour assurer l'égalité et pour avoir des moyens de comparaison objectifs.

Lors du processus de recrutement le nombre de candidatures examinées de femmes et d'hommes, à compétences, expérience et profils équivalents, reflétera autant que possible la part respective des femmes et des hommes sur l'ensemble des candidatures reçues.

La SDH et Perform'Habitat s'engagent à inciter les directions et services lors des recrutements internes et externes à se rapprocher d'une répartition hommes-femmes égalitaire ou reflétant les pourcentages d'hommes et de femmes sortant des filières d'enseignement. L'entreprise garantit ainsi la mixité dans l'ensemble de ses métiers et dans l'exercice des responsabilités.

Ces principes de non discrimination et d'égalité de traitement sont appliqués pour tout recrutement, interne ou externe, y compris en cas de recours à un cabinet extérieur.

Objectif : garantir les mêmes chances d'accès à un poste pour les hommes et les femmes.

Indicateurs : % d'hommes et de femmes reçus en entretien par rapport aux candidatures reçues.

Echéancier : Dès la signature de l'accord

Diffusion des offres et mixité des genres

L'entreprise veille à ce que les stéréotypes liés aux hommes et aux femmes ne soient pas véhiculés dans ses offres d'emploi en interne et en externe, ni pendant le processus de recrutement.

Elle favorisera les informations qui rendent les offres accessibles et attractives autant aux hommes qu'aux femmes, et ce dans un souci de féminisation ou de masculinisation des postes (ex : le terme secrétaire fait davantage penser à un poste occupé par une femme).

SD HF
SD
SD

Les travaux menés montrent que selon les métiers, il y a une dominante masculine ou féminine. Ainsi, la société s'engage à promouvoir les candidatures internes et externes de femmes et d'hommes sur des postes ayant une tendance féminine ou masculine au sein de l'entreprise et ce, à tous les niveaux hiérarchiques.

Objectif : Promouvoir l'équilibre hommes/femmes sur des postes à tendance plutôt féminine ou masculine : obtenir des candidatures mixtes sur l'ensemble des postes proposés au recrutement.

Indicateurs : Nombre de personnes recrutées du sexe opposé à la tendance du poste.

Echéancier : Dès la signature de l'accord.

Formation

Les actions de formation doivent bénéficier, de façon identique, aux femmes et aux hommes.

Les contraintes familiales ne doivent pas constituer un frein dans l'accès à la formation professionnelle. Dans ce cadre, chaque fois que cela est possible, le service formation prendra en compte ces contraintes dans l'organisation des formations (notamment en termes d'horaires, de durée, de lieu, etc.).

En outre, des actions de remise à niveau pour les collaborateurs revenant d'un congé maternité, d'adoption, parental d'éducation ou de présence familiale seront mises en place si les techniques et méthodes de travail ont changé pendant la durée du congé, afin de permettre une reprise d'activité plus facile.

Enfin, il est réaffirmé que les femmes et les hommes doivent pouvoir prétendre aux mêmes parcours professionnels, aux mêmes possibilités d'évolution professionnelle et d'accès aux postes à responsabilité au sein de l'entreprise.

Objectif : Garantir l'accès à la formation à tout le personnel quel que soit le sexe et sur une même période de 3 ans garantir un même niveau de formation aux personnes ayant été absentes pour motifs de congé maternité, congé d'adoption ou congé parental.

Indicateurs : Nombre de formations suivies par des personnes revenant de congé maternité, d'adoption ou congé parental.

Echéancier : Chaque année dès la signature de l'accord

Formation des managers

Les managers ont un rôle essentiel dans l'application de l'accord égalité homme/femme auprès de leurs collaborateurs. Il est donc nécessaire qu'ils aient les informations adéquates pour manager leur équipe dans de bonnes conditions.

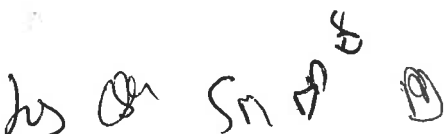
Les thèmes choisis pour les sensibilisations spécifiques des managers sont les suivants :

- le rappel des règles en matière de recrutement (pas de discrimination, critère de sélection identique pour tous les candidats,...),
- la lutte contre le stéréotype de genre,
- la lutte contre le harcèlement moral et le harcèlement sexuel.

Objectif : Sensibiliser l'ensemble des managers tous les 3 ans

Indicateurs : Nombre de sensibilisations réalisées.

Echéancier : Une prochaine sensibilisation devra avoir lieu en 2018 (dates à confirmer), à destination de l'ensemble des managers.



Qualification et évolution professionnelle

La promotion professionnelle est un enjeu majeur dans la carrière des collaborateurs, pour cela l'UES SDH Perform'Habitat souhaite confirmer son engagement dans le parcours de ses collaborateurs en assurant l'égalité d'évolution professionnelle entre les hommes et les femmes.

Ainsi, dans le but de favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans leur évolution professionnelle, l'entreprise s'engage à préparer, sans distinction, ses salariés hommes et femmes, à évoluer professionnellement (mobilité interne) et à occuper des postes à responsabilité (changement de coefficient, cadre, manager,...). Ainsi pourront être mis en place un accompagnement individualisé des salariés, des formations qualifiantes type VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) des entretiens, des bilans de compétences, des actions de formations...

De plus, l'entreprise s'engage, conformément à l'article 10 de la Convention Collective, à publier systématiquement en interne tous les postes à pourvoir dans le cadre d'un CDI, afin de permettre d'éventuelles candidatures hommes/femmes, et ce sans exception.

Objectif : *Permettre à tout salarié, sans distinction et autant de possible, d'avoir une évolution professionnelle au sein de l'entreprise.
Rendre accessible, sans distinction, les postes « à responsabilités ».*

Indicateurs : *Nombre de mobilités internes réalisées, nombre de changements de coefficient effectués, par rapport au nombre total de postes à pourvoir en CDI
Suivi de la cohérence du nombre de promotion homme/femme et de leur proportion.
% homme/femme dans les cadres et membre du CODIR.*

Echéancier : *Chaque année dès la signature de l'accord*

Rémunération

La politique de rémunération de l'entreprise et sa mise en œuvre s'inscrivent dans le respect du principe de non discrimination en matière de rémunération, individuelle ou collective, en raison du sexe.

A compétences, qualifications et expérience professionnelle équivalentes, l'entreprise garantit un même niveau de rémunération pour un même niveau de responsabilité et d'ancienneté, pour une femme et un homme.

Tout salarié bénéficie des mêmes possibilités d'évolution professionnelle sans distinction liée à son genre, à sa situation familiale ou à son temps de travail.

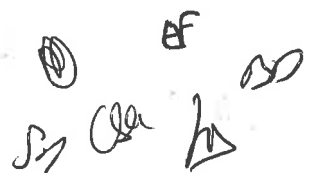
Il est rappelé que, conformément à l'article L.2242-7 du Code du travail, un temps particulier de la négociation salariale annuelle vise à définir et programmer les axes de progrès et les mesures permettant de supprimer les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à compétences, qualifications, expérience professionnelle équivalentes.

A cette fin, un budget spécifique pourra être négocié dans le cadre des NAO si des écarts injustifiés sont constatés entre les femmes et les hommes à compétences, qualifications, et expérience professionnelle équivalentes (sur la base du Rapport de Situation Comparée).

Objectif : *Eviter toute discrimination salariale entre homme et femme.*

Indicateurs : *Résultat chiffré de l'étude annuelle par CSP des éventuels écarts de rémunération
Répartition des augmentations individuelles par sexe et par niveau de classification.*

Echéancier : *Chaque année en NAO*



Article 4 – ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITE FAMILIALE

Temps partiel

Au sein de l'UES SDH Perform'Habitat sur le total des salariés en temps partiel, 88% d'entre eux sont des femmes au 31/12/2017.

Le temps partiel ne doit pas porter préjudice à l'évolution professionnelle des salariés et doit être considéré comme un avantage permettant une meilleure articulation vie privée-vie professionnelle. Suite au constat fait ci-dessus, l'entreprise pourra inciter les femmes à accepter plus de temps plein ou les hommes plus de temps partiels.

En rappel du préambule, l'entreprise dispose d'une politique de temps partiel visant à favoriser les temps partiels choisis et non subis. Plus de 80% des temps partiels sont choisis.

Indicateurs : Suivi de la répartition du temps partiel homme/femme.

Echéancier : Chaque année dès la signature de l'accord

Organisation du temps de travail

Pour favoriser l'épanouissement professionnel des collaborateurs, sans que leur vie personnelle ne soit dégradée, l'entreprise aspire au déploiement d'actions visant à permettre aux salariés, les hommes comme les femmes, de concilier le plus efficacement possible leur carrière professionnelle avec leurs responsabilités d'ordre familial.

Objectif : Faire que 80% des réunions de service ne commencent pas avant 8h30, ni ne se terminent après 17h30.

Privilégier les lieux de formation proche du lieu de travail des personnes en formation.

Indicateurs : Suivi du nombre de réunion de service commençant avant 8h30 ou finissant après 17h30.

Suivi du lieu de formation (agglomération, département, région, autre).

Echéancier : Chaque année dès la signature de l'accord

La direction incitera les managers à appliquer la même règle pour les points individuels avec leurs collaborateurs. Il sera également demandé que les objectifs fixés par les managers tiennent compte du temps de travail effectué par le salarié concerné par du temps partiel (concordance entre les moyens et les objectifs).

Vie de parents ou futurs parents

En complément des avantages relatifs à la gestion du temps de travail et à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, énoncés au début du présent accord à savoir :

- horaires variables,
- 3 jours pour les enfants malades, rémunérés par l'entreprise,
- heures prévues pour la rentrée scolaire,
- maintien du salaire en complément de l'indemnisation de la Sécurité Sociale par l'entreprise pour les congés paternité.

Dans le but de favoriser l'égalité homme/femme, les salariés homme pourront quant à eux bénéficier de 2 heures rémunérées sur le temps de travail pour accompagner leur compagne enceinte aux 3 visites obligatoires d'échographie.

Objectif : Aménager les conditions de travail des salariés hommes en vue la paternité

Indicateurs : Suivi du nombre d'heures pris pour les RDV de visites obligatoires.

Echéancier : Chaque année dès la signature de l'accord

Article 5 – EVOLUTION DES PRATIQUES ET DES MENTALITES

La promotion des actions prévues dans le cadre du présent accord en faveur de l'égalité professionnelle doit s'accompagner d'une évolution des mentalités en la matière.

L'entreprise s'engage à sensibiliser et former les managers de l'entreprise, dans le cadre de leur parcours de formation, sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, plus largement, de la mixité professionnelle et la non-discrimination.

Une sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs sera également menée.

A partir de 2018, la commission égalité femmes/hommes travaillera sur la question du sexisme.

Article 6 – SUIVI DE L'ACCORD

Une fois par an il sera fait un point sur la mise en œuvre des dispositions du présent accord et notamment sur la mise en place des axes de progrès visant à réduire voire supprimer les écarts constatés. Des tableaux d'indicateurs de suivi seront communiqués aux instances représentatives du personnel, ainsi que le bilan sur la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise, l'articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des salariés selon les indicateurs devant figurer dans le rapport annuel.

Article 7 – COMMUNICATION

Une communication ciblée sera faite auprès des salariés en congés maternité, paternité et parentaux.

Article 8 – REVISION

Le présent accord pourra faire l'objet de révision par l'employeur et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, conformément aux dispositions des articles L 2261-7 et L 2261-8 du Code du travail. Toute demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires. Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 2 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

En outre, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai de 3 mois après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.



Article 9 – DEPOT ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord sera, à la diligence de l'entreprise, déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties, envoyée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et une version sur support électronique, à la DIRECCTE.

Il sera également remis en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes.

Il prendra effet le 15/06/2018 pour une durée de 3 ans.

Fait à Echirolles, 13/06/2018

Le Directeur Général SDH
Patricia DUDONNE



Le Directeur de Perform'Habitat
Emmanuel FIETTE



La Déléguée CFDT
Christiane SANCHEZ



Le Déléguée CGT
Jean-Louis DUMAS



La Déléguée FO
Sabine MULLER



Le Délégué UNSA-SNPFLM
Bruno DREYFUS

