

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

### Entre :

- Le personnel de la Société, représenté par  
**Catherine GRIZAUD** déléguée de l'organisation syndicale CFTC  
**Alain BOUABDALLAH** délégué de l'organisation syndicale CFDT  
**Jean-Louis DUMAS** délégué de l'organisation syndicale CGT

**D'UNE PART,**

### Et :

- La Société Dauphinoise pour l'Habitat, dont le siège social est à ECHIROLLES 38130 – 34 Avenue de Grugiasco, représentée par **Monsieur Frédéric ROLLAND**, son Directeur Général,

**D'AUTRE PART,**

**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<sup>er</sup> janvier 2012.

La SDH est couverte par l'accord du 03 juillet 2009 sur la non discrimination et le développement de la gestion des carrières tout au long de la vie dans les ESH.

Dans le cadre des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles et de la démarche RSE (axe 4 du projet d'entreprise de la SDH), 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.

Cet accord affirme la volonté des signataires de promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans le cadre des relations individuelles et collectives du travail.

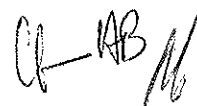
Il réaffirme que ces principes sont source de complémentarité, d'équilibre social, d'efficacité économique et que leur respect conduit à augmenter la motivation et l'attachement à la SDH et à ses valeurs.

Il est également précisé que la politique de rémunération de la SDH 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 au Comité d'Entreprise. Ce bilan constituera un diagnostic de situation et servira pour le suivi périodique des actions mises en œuvre.

Dans un souci constant de faire progresser les pratiques de l'entreprise, ce bilan sera présenté au préalable au Comité d'Entreprise qui débattrà de l'évolution des principaux indicateurs du bilan.



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

- Horaires variables : selon la convention collective, les horaires de travail sont déterminés par l'employeur après avis du CE et des DP.
- Congés pour événement familiaux : mariage (5 jours pour le salarié et 2 jours pour enfant du salarié), naissance/adoption (3 jours), décès conjoint, parents, enfants, beaux-parents (3 jours), frères/sœurs (2 jours), grands-parents (1jour)
- Jours fériés-Ponts et récupération : jours fériés désignés par la loi (1<sup>er</sup> janvier, lundi de Pâques, 1<sup>er</sup> mai, 8 mai, l'Ascension, lundi de pentecôte, 14 juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 novembre, le jour de Noël.) La SDH 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 rentrée scolaire
- Politique existante sur le temps partiel
- Politique existante sur la mobilité

### **Article 1 – OBJET DE L'ACCORD**

Cet accord a pour objet de favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de la SDH 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), 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 :

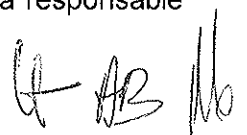
Les congés maternité, parentaux ou adoption, ne doivent pas entraîner de retard dans l'évolution professionnelle et la carrière des hommes et des femmes. Au retour de congés, il sera proposé en priorité à tous les salariés de rattraper les formations dispensées pendant leur absence.

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.

Pour les maladies de longues durées, 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 pré-entretien et un post-entretien pour au moins 50 % des personnes partant en congé pour des raisons de congé maternité, congé d'adoption ou congé parental.*

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

*Echéancier : Dès 2012*

## **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 s'engage à inciter les directions de service 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*

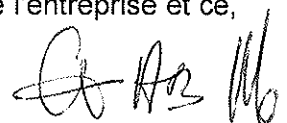
### **Diffusion des offres et mixité des genres**

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 véhicule davantage du féminin).

Féminisation ou masculinisation de certains postes en veillant à la mixité du vocabulaire dans le descriptif des fiches de postes, notamment sur les postes traditionnellement masculins ou féminins.

Les travaux menés au sein de la SDH 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, aussi bien aux femmes qu'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.

La loi du 4 mai 2004 et les décrets qui ont suivi n'ont pas indiqué comment calculer les droits au DIF lorsque les salariés sont en congés. Toutefois, le principe retenu pour l'acquisition du DIF est que tout congé pris en compte pour l'ancienneté ouvre droit au DIF et notamment les congés maternité, parental ou d'adoption, maladie professionnelle ou accident de travail.

Il est également rappelé que les salariés reprenant leur activité professionnelle à la suite d'une longue période d'absence, congé maternité, congé parental ou d'adoption, sont éligibles aux périodes de professionnalisation.

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*

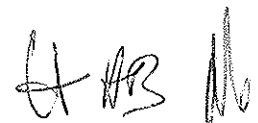
*Echéancier : Dès le 1<sup>er</sup> décembre 2012*

## **Veiller à avoir des niveaux de rémunération équivalents**

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).

#### **Article 4 – GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

Au sein de la SDH sur le total des salariés en temps partiel, 73% d'entre eux sont des femmes au 31/12/2011.

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, la SDH pourra inciter les femmes à accepter plus de temps plein ou les hommes plus de temps partiels.

En rappel du préambule, la SDH 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.

#### **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.

#### **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. La mise en place de tableaux d'indicateurs de suivi sera communiquée aux instances représentatives du personnel ainsi que le bilan sur la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise et sur 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 sur les congés maternité, paternité et parentaux.

Cette communication sera également transmise aux instances représentatives lors de la remise de documents annuels.

Handwritten signature and date: "AB 1/6".

## 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.

Suite à l'audit d'Altidem, portant sur l'analyse des pratiques RH sous l'angle de la prévention et de la lutte contre les discriminations, qui sera fait chez l'ensemble des bailleurs sociaux de la région, les parties signataires pourront si elles le jugent nécessaires porter par avenants des modifications préconisées par Altidem.

## 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 01/12/2012 pour une durée de 3 ans.

Fait à Echirrolles, le 24 octobre 2012

Le Directeur Général

Frédéric ROLLAND

La déléguée CFTC

Catherine GRIZAUD

Le Délégué CFDT

Alain BOUABDELLAH

Le Délégué CGT

Jean-Louis DUMAS