

ACCORD COLLECTIF SUR LA PROMOTION DES VALEURS D'INCLUSION ET DE DIVERSITE AU SEIN DE GARANCE ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL DE SES COLLABORATEURS

ENTRE LES SOUSSIGNES :

GARANCE, mutuelle dont le siège social est à Paris 9^{ème}, 51 rue de Châteaudun, immatriculée au RCS de Paris sou le numéro SIRET 39139922700035 et représentée par XX, en sa qualité de Directrice générale,

D'une part

L'organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise , SNACOS-CFTC, représentée par XX en sa qualité de délégué syndical,

D'autre part

Les Parties sont convenues du présent accord collectif du 21 février 2022 relatif à la promotion des valeurs d'inclusion et de diversité au sein de GARANCE et la qualité de vie au travail de ses collaborateurs, selon les modalités définies ci-après.



SOMMAIRE

.....	1
PREAMBULE	4
ARTICLE 1. OBJET DE L'ACCORD	5
ARTICLE 2. BENEFICIAIRES DE L'ACCORD	6
ARTICLE 3. PROMOUVOIR L'INCLUSION ET LA DIVERSITE AU SERVICE DU BIEN VIVRE ENSEMBLE, DE L'ENGAGEMENT ET DE LA PERFORMANCE DES COLLABORATEURS	6
Article 3.1: Recrutement	7
<i>Article 3.1.1: Une politique de recrutement engagée en faveur de la diversité/ des sourcing diversifiés et la création de partenariats dynamiques</i>	7
<i>Article 3.1.2: Favoriser l'emploi des collaborateurs en situation de handicap</i>	11
Article 3.2: Intégration	12
Article 3.3: Expérience collaborateur	12
ARTICLE 4. PORTER ATTENTION ET ACCOMPAGNER DE MANIERE PERSONNALISEE LES COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP	15
Article 4.1: Intégrer un collaborateur en situation de handicap	16
Article 4.2: Maintenir dans l'emploi les collaborateurs en situation de handicap	17
Article 4.3: Engagements complémentaires de GARANCE en faveur du handicap.....	20
ARTICLE 5. PROPOSER DES DISPOSITIFS RESPONSABLES ET SOLIDAIRES DE CONCILIATION DES TEMPS DE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE ET D'ENCOURAGEMENT A L'EGALITE PROFESSIONNELLE	21
Article 5.1: Une organisation du travail plus souple et flexible basée sur la confiance et la responsabilisation.....	21
Article 5.2: L'accompagnement des collaborateurs parents.....	24
Article 5.3: L'accompagnement de la reprise d'activité après une longue absence	33
Article 5.4: L'accompagnement des collaborateurs qui font face à des difficultés personnelles	34
Article 5.5: L'accompagnement des collaborateurs engagés dans une transition d'identité	37
Article 5.6: L'utilisation des outils digitaux – rappel du droit à la déconnexion et à la déculpabilisation	38
ARTICLE 6. CONTINUER DE S'ENGAGER POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (mesures complémentaires)	38
Article 6.1: Index de l'égalité professionnelle	38
Article 6.2: Rémunération & classification	39
<i>Article 6.2.1: Rappel des principes</i>	39
<i>Article 6.2.2: Rémunération et classification à l'embauche</i>	40
<i>Article 6.2.3: Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération</i>	40

Article 6.3: Visibilité et inspiration	40
ARTICLE 7. PROPOSER DES DISPOSITIFS D’ALERTE ET D’ACCOMPAGNEMENT EN MATIERE DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX, DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION ET DE LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT ET LES AGISSEMENTS SEXISTES	41
Article 7.1: Interdiction et condamnation des propos, images ou comportements à caractère raciste, sexiste, sexuel ou véhiculant des stéréotypes & dispositifs d’alerte	41
Article 7.2: Prévenir les risques impactant la santé et sensibiliser les collaborateurs.....	42
ARTICLE 8 DONNER DU SENS AU TRAVAIL & CONTINUER DE FORMER, SENSIBILISER ET COMMUNIQUER AUTOUR DES SUJETS DE DIVERSITE ET DE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	43
Article 8.1: Donner du sens au travail	43
Article 8.2: Continuer de former, sensibiliser et communiquer autour des sujets de diversité et de qualité de vie au travail	44
ARTICLE 9. DISPOSITIONS FINALES	45
Article 9.1: Durée, entrée en vigueur et suivi de l’accord	45
Article 9.2: Formalités de dépôt et de publicité.....	46
.....	47
ANNEXES	48

PREAMBULE

« Parce que nous sommes encore plus performants lorsque nous sommes nous-même »

Depuis plusieurs années, GARANCE et son Organisation Syndicale Représentative SNACOS-CFTC sont convaincues de l'importance d'engager une démarche de Qualité de Vie au Travail (QVT) active, d'inclusion et de diversité et d'égalité entre les femmes et les hommes car elle permet le développement de l'attractivité de l'entreprise et l'amélioration de l'engagement de ses collaborateurs. Cette démarche s'inscrit également dans la stratégie de l'entreprise (axe n°3 : transformer le collectif GARANCE en atout n°1 de l'entreprise) et la raison d'être de celle-ci, laquelle prône la proximité, l'engagement, la responsabilité et la solidarité tant envers ses clients que ceux qui la composent, ses collaborateurs.

Tant la Qualité de Vie au Travail que l'inclusion ou l'égalité professionnelle sont des facteurs de développement du bien-être tant individuel que collectif. GARANCE considère ainsi que le bien-être au travail de ses collaborateurs, leur autonomie, la prise en compte et la valorisation de leurs différences et la qualité des relations professionnelles occupent une place centrale dans sa Qualité de Vie au Travail.

C'est dans ce contexte que plusieurs accords relatifs à l'égalité professionnelle, à l'intégration et au maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap, à la diversité ont été négociés depuis près de 10 ans et dont les dernières versions arrivent à échéance en 2022.

S'agissant particulièrement de la Qualité de Vie au Travail, les parties souhaitent rappeler en préambule du présent accord :

1/ sa définition.

Elle désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale de l'entreprise. Selon la définition du Ministère de la santé, *« elle s'appuie sur l'expertise des professionnels quant à leur propre travail et à leur capacité à identifier des marges de manœuvres et des moyens d'améliorer les organisations. Cette démarche est d'autant plus nécessaire quand les organisations se transforment. Elle appelle à des modifications managériales pour sortir d'un système hiérarchique descendant et aller vers une organisation plus transversale et plus souple qui permet des prises de décision nourries également des expériences de terrain. Elle n'est pas limitée à certaines personnes désignées, elle est l'affaire de tous ».*

2/ qu'elle s'articule également avec les mesures prévues par d'autres accords d'entreprise GARANCE actuellement en vigueur et notamment les accords « ART T », « Horaires individualisés », « Télétravail », « Compte-Epargne Temps (CET) », « Don de jours de repos », « Droit à la déconnexion », « Complémentaire santé collective » et « Régime de prévoyance collectif ».

Fin 2021 et parfaitement consciente que la diversité en entreprise est une source de richesse et un levier de performance et souhaitant poursuivre ses efforts et aller plus loin dans son engagement vis-à-vis du collectif de travail et de chacun et chacune de ses collaborateurs,

GARANCE a souhaité faire une proposition ambitieuse à l'Organisation Syndicale Représentative pour les années 2022 et suivantes : entamer une négociation globale relative à la Diversité au travail entendue au sens large et, le cas échéant, l'élargir également à la Qualité de Vie au Travail de ses collaboratrices et collaborateurs afin d'inscrire pleinement les engagements et actions qui en découleraient dans le Manifeste des employeurs de la Mutualité de mai 2021 et particulièrement les axes suivants :

- Axe 2 : « Veiller sur la qualité de vie au travail – source de bien-être et d'équilibre »
- Axe 3 : « Prendre soin des salariés comme des adhérents- source d'attentions mutuelles »
- Axe 5 : « Favoriser l'inclusion et promouvoir la diversité - source de créativité »
- Axe 6 : « Encourager la bienveillance managériale – source de confiance »

Enfin et à travers cet accord, les parties souhaitent réaffirmer l'importance de la marque employeur GARANCE et sa promotion afin de recruter de nouveaux talents, les fidéliser, tout en mettant en avant la politique de diversité et de Qualité de Vie au travail menée.

L'Organisation Syndicale Représentative a répondu favorablement à cette proposition. Ainsi et depuis le mois de novembre 2021, les parties au présent se sont rencontrées à 5 reprises les 25 novembre (pour faire le bilan des accords égalité professionnelle, handicap et diversité alors en vigueur), 8 et 13 décembre 2021 et les 26 janvier et 10 février 2022.

Il a donc été négocié et convenu ce qui suit :

ARTICLE 1. OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord a pour objet de préciser les définitions, enjeux et mesures de la Diversité entendu au sens large (inclusion, égalité professionnelle, intégration et maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap etc.) et de Qualité de Vie au Travail (en ce incluses les conditions de travail), de rappeler les dispositifs existants au sein de GARANCE et les propositions complémentaires qui seront mises en place en 2022 et pour les années suivantes.

Il se substitue à toutes les dispositions conventionnelles, toutes autres pratiques et usages en vigueur antérieurement au sein de GARANCE ayant le même objet et plus particulièrement les accords égalité professionnelle, diversité et handicap qui arrivent à échéance en 2022.

Le présent accord s'articule autour de 6 grandes thématiques :

- 1. PROMOUVOIR L'INCLUSION ET LA DIVERSITE AU SERVICE DU BIEN VIVRE ENSEMBLE, DE L'ENGAGEMENT ET DE LA PERFORMANCE DES COLLABORATEURS**
- 2. PORTER ATTENTION ET ACCOMPAGNER DE MANIERE PERSONNALISEE LES COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP**
- 3. PROPOSER DES DISPOSITIFS RESPONSABLES ET SOLIDAIRES DE CONCILIATION DES TEMPS DE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE ET D'ENCOURAGEMENT A L'EGALITE PROFESSIONNELLE**
- 4. CONTINUER DE S'ENGAGER POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

5. PROPOSER DES DISPOSITIFS D'ALERTE ET D'ACCOMPAGNEMENT EN MATIERE DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION ET DE LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

6. CONTINUER DE FORMER, SENSIBILISER ET COMMUNIQUER AUTOUR DES SUJETS DE DIVERSITE ET DE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL & DONNER DU SENS AU TRAVAIL

S'agissant plus particulièrement de l'égalité professionnelle, les parties au présent réaffirment que les engagements pris concernent tout à la fois : l'embauche, la formation et la promotion professionnelle, la qualification, les conditions de travail, l'articulation entre la vie personnelle et familiale ainsi que la rémunération. Ils sont matérialisés par des engagements concrets et mesurables tels que présentés dans les titres 1,3,4, 5 et 6 du présent accord.

Au sein du présent accord, l'emploi du terme collaborateur est utilisé de manière générique, sans considération de genre.

ARTICLE 2. BENEFICIAIRES DE L'ACCORD

Les dispositions du présent accord bénéficient aux collaborateurs de GARANCE, liés à elle par un contrat à durée indéterminée, un contrat à durée déterminée, un contrat d'alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation) ou une convention de stage, dès lors que les conditions d'éligibilité de la mesure concernée sont remplies.

ARTICLE 3. PROMOUVOIR L'INCLUSION ET LA DIVERSITE AU SERVICE DU BIEN VIVRE ENSEMBLE, DE L'ENGAGEMENT ET DE LA PERFORMANCE DES COLLABORATEURS

GARANCE promeut et encourage les valeurs d'inclusion et de diversité. La diversité des collaborateurs, leur singularité, quelles qu'elles soient sont un atout et un levier de performance économique et sociale. Au-delà du simple cadre juridique de la lutte contre les discriminations, l'expérience candidat et collaborateur au sein de l'entreprise doit être respectueuse et bienveillante, chacun devant être traité avec dignité et respect.

Dans le cadre des enquêtes GREAT PLACE TO WORK menées depuis 2017 au sein de GARANCE, les résultats en termes d'équité mettent en exergue un fort sentiment d'équité de la part des collaborateurs :

	2017	2018	2019	2020	2021
Traitement équitable en fonction de l'âge	97%	94%	94%	93%	92%
Traitement équitable en fonction de l'origine ethnique, de la religion	98%	96%	96%	98%	97%

Traitement équitable en fonction du genre	98%	96%	96%	95%	96%
Traitement équitable en fonction des orientations sexuelles	99%	97%	97%	98%	98%
Traitement équitable en fonction du handicap	98%	97%	97%	97%	98%

Pour les années à venir, il convient de continuer à maintenir les efforts engagés et de continuer à décliner différentes mesures et actions en fonction des temps forts d'une collaboration professionnelle performante, équitable et de confiance.

Article 3.1: Recrutement

Les parties au présent accord rappellent que le recrutement de nouveaux collaborateurs doit se faire selon des pratiques non discriminantes. Il est ainsi souligné qu'en vue d'assurer un recrutement équilibré, les critères déterminants sont les compétences, les qualifications et l'expérience professionnelle.

Ceci étant rappelé il est convenu des mesures suivantes :

Article 3.1.1: Une politique de recrutement engagée en faveur de la diversité/ des sourcing diversifiés et la création de partenariats dynamiques

Sous-thématique	Mesures/Actions	Indicateurs
Respecter le principe de non-discrimination dans les descriptions des offres d'emploi et des postes	Les offres d'emplois doivent être libellées de manière neutre et ne véhiculent aucun stéréotype quel qu'il soit, de manière à offrir la possibilité à tous de postuler. Elles présentent objectivement les caractéristiques du poste, les compétences et qualifications et les expériences requises pour l'occuper.	<p>1. cf. consultation annuelle sur la politique sociale de GARANCE</p> <p><i>...et notamment</i></p> <p>2. <i>Aucun critère illicite ou discriminatoire lors de la diffusion d'offres d'emplois (en interne et externe)</i></p> <p>3. <i>100% des offres avec ces caractéristiques y compris celles figurant sur des job board externes</i></p>

Sous-thématique	Mesures/Actions	Indicateurs
<p>Respecter le principe de non-discrimination dans le processus de recrutement</p> <p><i>Critères de sélection objectifs, interlocuteurs multiples et sensibilisés</i></p> <p><i>Recours à des tiers experts engagés en matière de diversité</i></p>	<p>GARANCE veille à respecter le principe de non-discrimination à chaque étape du processus de recrutement, permettant ainsi à tout candidat, quelle que soit sa différence, d'accéder à une fonction, selon ses qualifications et ses compétences.</p> <p>Pour ce faire, le processus de recrutement s'appuie sur des critères de sélection objectifs, identiques pour tous les candidats, liés aux exigences techniques et managériales du poste : la formation, l'expérience professionnelle, les compétences, la motivation etc.</p> <p>Le processus de recrutement s'appuie sur une suite de décision émanant de différentes personnes, renforçant ainsi la prévention des comportements discriminants. Les collaborateurs chargés du recrutement répondent systématiquement et dans un délai raisonnable aux candidatures non retenues et tout candidat se voit fournir à sa demande des explications objectives et précises sur le processus de recrutement.</p> <p>Les intervenants du processus de recrutement doivent être sensibilisés à la notion de discrimination, aux apports de la diversité et à la détection des stéréotypes.</p> <p>En cas de recours à un tiers expert (ex. : cabinet de recrutement) GARANCE veillera à privilégier les opérateurs engagés en matière d'égalité professionnelle et de diversité. L'entreprise s'assure également que son prestataire applique strictement les principes de non-discrimination.</p>	<p>1. cf. consultation annuelle sur la politique sociale de GARANCE</p> <p><i>...et notamment</i></p> <p>2. Nombre et pourcentage de réclamation de candidats par rapport au processus de recrutement en lien avec un comportement non conforme aux exigences de l'entreprise ou à un délai et/ou une qualité de réponse non conformes aux standards attendus</p> <p>3. Nombre et pourcentage d'intervenants au processus de recrutement n'ayant pas été sensibilisés à la notion de discrimination et aux apports de la diversité</p>

Sous-thématique	Mesures/Actions	Indicateurs
Agir en faveur de la diversité dans les recrutements	<p><i>La promotion de la diversité dans les offres d'emploi</i></p> <p>Les offres d'emploi au sein de GARANCE mentionnent également la politique de diversité menée au sein de l'entreprise.</p> <p>Pour aller plus loin dans la promotion de la neutralité des genres, les offres d'emploi qui mentionnent déjà l'indifférence du profil recherché à son genre (H/F) sont complétées de la lettre X qui offre une alternative aux personnes ne se retrouvant pas dans le H de « homme » ou le F de « femme ».</p> <p><i>Mixité et équilibre dans les recrutements</i></p> <p>Il convient de renforcer la visibilité et la bonne compréhension des offres d'emploi ; des domaines d'activité et des métiers pour participer au rééquilibrage de représentation sur certains métiers et domaines d'activité (y compris en cas de mobilité interne)</p> <p>Lors du recrutement, la part respective des femmes et des hommes parmi les candidats retenus doit tendre à compétences, expériences, et profils équivalents, à instaurer plus de mixité au sein des familles de métiers dans lesquelles les femmes ou les hommes sont surreprésentés.</p> <p>Dans les métiers où le taux de féminisation ou masculinisation est égal ou supérieur au ¼ de l'effectif, GARANCE déploie les ressources nécessaires pour présenter aux décideurs finaux du processus de recrutement un nombre identique de candidats et de candidates. A tout le moins, il doit être veillé à ce que le ratio des candidats reçu en entretien reflète le ratio femmes/hommes des candidatures déposées.</p> <p>GARANCE mène également depuis plusieurs années une politique active et engagée dans l'emploi des jeunes et des personnes en reconversion professionnelle qu'elle souhaite poursuivre en continuant d'accueillir des collaborateurs en apprentissage, contrat de professionnalisation ou en stage.</p> <p>Lors de la diffusion d'une vacance de poste ou lors de la création d'un poste, GARANCE s'engage également à étudier en priorité les candidatures des collaborateurs en fin d'alternance ou de stage portant sur des compétences acquises par eux dans le cadre de leur expérience au sein de l'entreprise.</p> <p>Enfin et afin de favoriser l'insertion dans l'emploi des personnes éloignées du monde du travail ou en décrochage scolaire, GARANCE</p>	<p>1. cf. consultation annuelle sur la politique sociale de GARANCE</p> <p><i>....et notamment</i></p> <p>2. 100% des offres d'emploi mentionnent la politique de diversité menée par GARANCE et font état de la mention H/F/X</p> <p>3. Nombre de candidats et de candidates présentés aux décideurs finaux d'un processus de recrutement dans les métiers connaissant une surreprésentation d'un sexe (3/4 effectif dans le métier concerné)</p> <p>3. 3% de l'effectif moyen annuel est composé de collaborateurs en alternance ou en stage</p> <p>4. Nombre d'alternants et de stagiaires recrutés sur un poste portant sur des compétences acquises par eux dans le cadre de leur période de stage, de contrat pro ou d'apprentissage chez GARANCE</p>

	<p>s'engage à étudier la possibilité de nouer des partenariats avec des organismes spécialisés (ex : école de la seconde chance, cabinets de recrutement spécialisés etc.)</p> <p><i>Expérience candidat et marque employeur</i></p> <p>GARANCE souhaite enfin que les candidats à des postes vivent, en toute circonstance, une expérience de recrutement agréable et de qualité afin de créer et développer une image de marque employeur positive.</p> <p>Il convient également de poursuivre et accentuer la communication sur la diversité des recrutements et des parcours professionnels au sein de GARANCE en 1/ développant des partenariats avec des acteurs externes (écoles, structures spécialisées etc.) et 2/via la communication entreprise (interne ou externe).</p>	<p><i>/ Nombre d'alternants et de stagiaires sur année N</i></p> <p>5. Développement de communications à l'interne ou à l'externe relatives à l'engagement de GARANCE en faveur de la diversité</p>
--	---	--

Article 3.1.2: Favoriser l'emploi des collaborateurs en situation de handicap

Mesures/Actions	Indicateurs
<p>La politique de recrutement qualitative et volontariste de GARANCE se manifeste également dans l'accès à l'emploi des collaborateurs en situation de handicap¹.</p> <p>Enrichie par son expérience dans ce domaine, GARANCE s'engage à transmettre l'ensemble de ses offres d'emploi à l'AGEFIPH². Ces dernières, publiées sur le site de cet organisme dédié à l'emploi, sont rédigées uniquement à l'aide de critères objectifs, en adéquation avec le poste à pourvoir.</p> <p>Lors de l'entretien de recrutement, seuls : le parcours professionnel du candidat en situation de handicap, ses compétences qualifications sont évoqués (sauf situation particulière et avec l'accord du candidat). Les questions relatives à l'adéquation entre le handicap et le poste sont traités le cas échéant, après la validation de l'adéquation poste/compétences.</p> <p>Particulièrement, GARANCE entend favoriser l'embauche de collaborateurs en situation de handicap en alternance, stage ou CDD comme levier important pour un premier accès à un emploi pérenne au sein de GARANCE ou dans une autre entreprise. Est ainsi mise en place une prime de cooptation de 100 €uros bruts à l'embauche de collaborateurs en situation de handicap en CDD, contrats d'alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation) ou en stage, d'une durée supérieure ou égale à 3 mois, La prime est versée dès lors que le collaborateur coopté atteint au moins 3 mois de présence effective au sein de l'entreprise.</p> <p>En complément, la prime de cooptation de 250 €uros bruts à l'embauche en CDI d'un collaborateur en situation de handicap est maintenue si l'engagement est confirmé à l'issue de la période d'essai (renouvellement inclus).</p>	<p>1. cf. consultation annuelle sur la politique sociale de GARANCE</p> <p><i>....et notamment</i></p> <p>2. 100% des offres d'emploi sont transmises à l'AGEFIPH</p> <p>3. Nombre de primes de cooptation à l'embauche en CDD, stage ou alternance d'un collaborateur en situation de handicap + montant total des primes versées sur l'année N</p> <p>4. Nombre de primes de cooptation à l'embauche en CDI d'un collaborateur en situation de handicap + montant total des primes versées sur l'année N</p>

¹ Définitions en annexe 1 du présent accord

² Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées

Article 3.2: Intégration

Mesures/Actions

Le parcours d'intégration des collaborateurs intègre une sensibilisation à la politique de diversité de GARANCE et à ses engagements vis-à-vis de ses collaborateurs et présente les collaborateurs qui sont leurs interlocuteurs privilégiés en la matière (y compris les différents référents existant). Il est le même pour l'ensemble des collaborateurs (alternants, stagiaires, CDD y compris) sans considération d'aucun autre critère que l'appartenance au collectif de l'entreprise.

Un Guide RH (Ressources Humaines) est déployé au cours de la durée d'application du présent accord (idéalement en 2022) en remplacement du livret d'accueil pour accompagner l'ensemble des collaborateurs de GARANCE tout au long de leur expérience de travail et leur fournir l'ensemble des informations dont ils pourraient avoir besoin en matière de diversité et de Qualité de Vie au Travail.

Article 3.3: Expérience collaborateur

GARANCE réaffirme par le présent accord, placer l'Humain au cœur de sa stratégie et s'engage ainsi à ce que ses collaborateurs soient accompagnés, engagés et trouvent sens et plaisir chaque jour dans les missions qu'ils accomplissent. C'est en favorisant leur réussite que GARANCE connaîtra sa propre réussite. L'entreprise est désormais engagée dans un accompagnement des parcours professionnels de ses collaborateurs en fonction de leurs compétences tant métier que comportementales ou managériales le cas échéant et de leurs performances.

Concrètement, les engagements et actions de GARANCE sont réaffirmés et déclinés selon les sous-thématiques suivantes :

- Diversité générationnelle et d'expérience ;
- Formation professionnelle ;
- Evolution professionnelle et accès à la mobilité interne ;
- Aménagements du temps de travail spécifiques ;
- Représentation du personnel et syndicale ;
- Management et Leadership.

	100% des collaborateurs qui font la demande d'une information sur les dispositifs internes et externes de formation et de développement/ valorisation des compétences l'obtiennent dans un délai raisonnable
Sous-thématique	Mesures/Actions
Evolution professionnelle & accès à la mobilité interne	<p>GARANCE réaffirme le principe de non-discrimination et d'égalité d'accès à l'ensemble des collaborateurs à compétences comparables aux mêmes possibilités d'évolution, de promotion et de rémunération quelle que soit leur origine, leur genre, âge, état de santé, situation personnelle etc.</p> <p>Afin de bénéficier d'un vivier de compétences en interne et de favoriser la mixité des postes (d'encadrement et de direction notamment) il est mis en place une politique de gestion des talents et des compétences, dynamique, s'appuyant notamment sur les entretiens annuels d'évaluation ainsi que les entretiens professionnels</p>
Sous-thématique	Mesures/Actions
Aménagement spécifique du temps de travail	<p>Le temps partiel chez GARANCE est un aménagement spécifique du temps de travail qui est uniquement choisi par le collaborateur ou demandé par la Médecine du Travail.</p> <p>Les collaborateurs qui travaillent à temps partiel bénéficient d'une égalité de traitement avec ceux qui travaillent à temps plein. Ils bénéficient également d'une priorité d'affectation sur un emploi à temps plein s'ils le souhaitent et que cette possibilité se présente, ou, en cas d'aménagement demandé par le Médecine du Travail, que celle-ci y soit favorable.</p>
Sous-thématique	Mesures/Actions
Mandats de représentation du personnel et syndical	<p>La Direction de GARANCE et son Organisation Syndicale Représentative attachent une importance essentielle au dialogue dans l'entreprise et considèrent, dans ce cadre que la concertation avec les représentants du personnel et le(s) organisation(s) syndicale(s) doit avoir toute la place et l'importance qui lui revient dans le processus global de fonctionnement et de régulation sociale de l'entreprise, parallèlement, c'est-à-dire en complément équilibré, d'une part au rôle naturel de l'encadrement et des managers et, d'autre part, à la communication et au dialogue directs avec les salariés.</p> <p>Les libertés et droits fondamentaux, individuels et collectifs, tels qu'affirmés par la Constitution et les Lois de la République s'appliquent à toutes et tous dans l'entreprise, sans discrimination, dans les limites des droits et obligations de chacun fixés par les dispositions légales et conventionnelles applicables.</p>

³ Les plus jeunes salariés (en âge) ou « digital natives » sont issus d'une génération qui a grandi dans un environnement numérique et digital. Ils ont des compétences en matière d'outils numériques, de communication que les salariés les plus séniors en âge n'ont pas forcément. Ainsi, le jeune mentor a pour mission de les aider à mieux appréhender les codes et les usages des technologies de l'information et de la communication qui se multiplient.

	<p>Il en est ainsi en particulier :</p> <ul style="list-style-type: none"> • De la liberté d’opinion ; • Du droit de grève ; • De la liberté de constituer un syndicat ; • De la liberté d’adhérer à un syndicat professionnel de son choix ; • De l’exercice du droit syndical et de la représentation du personnel dans l’entreprise ; • Des principes d’égalité de traitement et de non-discrimination tels qu’affirmés et garantis par la loi, notamment en matière de recrutement, de promotion, de formation, d’évolution de carrière et de rémunération des représentants du personnel et des représentants syndicaux.
Sous-thématique	Mesures/Actions
Management et Leadership	<p>GARANCE rappelle son attachement à un environnement à la variété de style de leadership et de management dans lequel les diversités entendues au sens large sont toutes considérées.</p> <p>Elle exige de ses managers l’équité en leur demandant d’assurer la juste récompense salariale et organisationnelle de toutes et tous. Les managers sont ainsi sensibilisés à l’importance de la tenue de l’entretien annuel d’évaluation, comme levier d’encouragement de la performance et d’appréciation des compétences et détection des talents.</p>

ARTICLE 4. PORTER ATTENTION ET ACCOMPAGNER DE MANIERE PERSONNALISEE LES COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP

Indépendamment de l’obligation légale de compter un minimum de 6% de personnes en situation de handicap dans l’effectif total de l’entreprise, les parties au présent accord réaffirment que l’emploi de collaborateurs en situation de handicap répond à des enjeux multiples (inclusion et non-discrimination, performance, engagement citoyen etc.) sur lesquels GARANCE s’engage de manière active depuis 2013. Tous les acteurs de GARANCE doivent ainsi être mobilisés (dirigeant, manager, recruteur, référent handicap, représentant du personnel, collaborateurs etc.) et ils sont appelés à être acteurs de la réussite des engagements de GARANCE en contribuant au climat de confiance, facteurs-clés d’une inclusion réussie des personnes en situation de handicap.

Il est par ailleurs rappelé que la Direction des Ressources Humaines s’informe et s’appuie régulièrement sur les **relais handicap de l’Association Nationale des Employeurs de la Mutualité (ANEM)** dans le cadre du dispositif Handimut. Elle a également désigné en son sein depuis 2019, un **réfèrent handicap** chargé de la sensibilisation sur le sujet du handicap et de l’accompagnement personnalisé des collaborateurs bénéficiaires de l’obligation d’emploi (OETH).

Taux d’emploi des travailleurs en situation de handicap (OETH) et nombre de collaborateurs en situation de handicap – Bilan 2019-2021

Année	2019	2020	2021 (estimation au 14 février 2022)

Taux d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)	6,45%	3,71%	3,98%
--	-------	-------	-------

Les présents engagements et mesures s'appliquent à toute personne en situation de handicap et bénéficiaire de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 du Code du Travail.

Les définitions de ces notions sont rappelées en annexe 1 du présent accord.

Les engagements relatifs à l'embauche de collaborateurs en situation de handicap sont abordés à l'article 3-1 du présent accord.

Article 4.1: Intégrer un collaborateur en situation de handicap

Sous-thématique	Mesures/Actions	Indicateurs
Intégrer un collaborateur en situation de handicap <i>Médecin du Travail</i> <i>Accueil du référent handicap</i> <i>Bilan d'intégration en fin de période d'essai</i>	<p>A l'occasion de l'embauche d'un collaborateur en situation de handicap, le médecin du travail compétent est consulté sur les mesures d'aménagement nécessaires à la tenue du poste par le collaborateur en situation de handicap.</p> <p>GARANCE s'engage à prendre les mesures d'aménagement du poste de travail définies dans ce cadre, par ce professionnel.</p> <p>Le référent handicap (voir ci-dessous page 19) prend également attache auprès du collaborateur en situation de handicap et l'informe de la mise à disposition du Guide NERET⁴ ainsi que de l'existence du réseau Handimut et de ses rencontres.</p> <p>Le collaborateur en situation de handicap bénéficie, au cours de l'entretien de fin de période d'essai réalisé par son manager, d'un bilan d'intégration. Ce bilan a pour objectif de mettre en lumière les pratiques concourant à la bonne intégration du salarié mais également les éventuelles difficultés d'intégration rencontrées par ce dernier, que ces difficultés soient ou non liées à son handicap. Les bonnes pratiques sont partagées avec l'ensemble de l'équipe dans laquelle évolue le travailleur handicapé.</p> <p>Les difficultés d'intégration sont remontées, par le manager, au référent handicap à charge pour ce dernier de trouver les solutions pertinentes, en concertation avec la personne concernée et son responsable et / ou directeur.</p>	<p>1. cf. consultation annuelle sur la politique sociale de GARANCE</p> <p><i>... et notamment</i></p> <p>2. Nombre et pourcentage de bilan d'intégration réalisés par an</p> <p>3. Nombre et pourcentage de bilan d'intégration ayant demandé une intervention spécifique du référent handicap</p>

⁴ Le guide Néret réunit :

- un répertoire d'adresses complet avec près de 16 000 coordonnées d'établissements (ESAT, Entreprise Adaptée, IME, etc.) classés par département et les associations nationales et départementales pour personnes handicapées.
- une sélection de services adaptés aux personnes handicapés : presse, aide à domicile, appareillage, loisirs, sports....

Article 4.2: Maintenir dans l'emploi les collaborateurs en situation de handicap

Maintenir les collaborateurs en situation de handicap dans leur emploi suppose :

- de mettre en place les conditions développant leur sentiment d'appartenance au collectif de travail GARANCE ;
- de s'assurer en permanence de l'adéquation entre leurs compétences et leurs fonctions ainsi que de l'adéquation entre leur handicap et leur poste de travail.

○ MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET COMPENSATION DES CONTRAINTES INDUITES PAR LE HANDICAP POUR CONCILIER SEREINEMENT HANDICAP ET VIE PROFESSIONNELLE (PRINCIPE D'AMENAGEMENT RAISONNABLE⁵)

Sous-thématique	Mesures/Actions	Indicateurs
Aménagements spécifiques	En vertu du droit à la compensation raisonnable des collaborateurs en situation de handicap et du principe d'aménagement raisonnable, des aménagements au cas par cas , du poste de travail, des horaires ou du rythme de travail pourront être envisagés après avis du Médecin du Travail.	1. cf. consultation annuelle sur la politique sociale de GARANCE
Télétravail	GARANCE s'engage également à accompagner les situations de handicap évolutif et de les gérer en lien avec la Médecine du Travail et les équipes RH (aménagements, formation, mobilité interne etc.) Le collaborateur en situation de handicap bénéficie, si son poste y est éligible, du dispositif de télétravail mis en place par accord du 27 décembre 2019 et de ses avenants ultérieurs. En tout état de cause, le dispositif du télétravail pourra être adapté à la situation de handicap du collaborateur au besoin, après avis du Médecin du Travail.	...et notamment 2. Nombre et pourcentage de collaborateurs en situation de handicap bénéficiant du dispositif de télétravail de manière dérogatoire à l'accord d'entreprise
Bilan de concordance	Un bilan de concordance annuel est systématiquement proposé au collaborateur en situation de handicap. Il a pour objectif 1/de garantir l'adéquation entre le poste de travail et le handicap 2/ ainsi qu'entre le poste de travail et les compétences du collaborateur en situation de handicap.	3. Nombre et pourcentage de collaborateurs en situation de handicap ayant bénéficié du bilan de concordance annuel / total

⁵ Introduit par la Loi Handicap de 2005 le principe de compensation ou d'aménagement raisonnable vis les ajustements techniques et/ou organisationnels, acceptables pour les parties prenantes visant à rétablir le déséquilibre provoqué par la déficience.

	<p>Ce bilan est réalisé de manière dématérialisée <i>via</i> l'appliquatif RH TALENTSOFT.</p> <p>Lorsque le bilan de concordance fait apparaître une distorsion entre les exigences du poste et le handicap du salarié, l'employeur s'engage à interroger le Médecin du travail afin d'obtenir son avis sur les mesures d'aménagement du poste de travail adaptées à la situation du salarié. En présence d'une distorsion entre les exigences du poste et les compétences du collaborateur l'employeur dispense à ce salarié la ou les formations permettant de résorber cette distorsion dans les plus brefs délais.</p>	<p><i>des collaborateurs en situation de handicap</i></p> <p>4. Nombre et pourcentage de bilan de concordance ayant donné lieu à la prise de mesures complémentaires / total des bilans de concordance</p>
<i>Aides financières</i>	<p>Equipements et appareillages Le collaborateur en situation de handicap a la possibilité de bénéficier d'une aide financière visant à faciliter l'achat d'un équipement ou d'un appareillage nécessité par son handicap.</p> <p>Le montant de cette aide financière correspond à la différence entre le prix auquel le collaborateur concerné a acheté l'équipement ou l'appareillage et les aides financières qu'il a pu obtenir de la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), de l'organisme de complémentaire santé et/ou des associations d'aide aux personnes en situation de handicap (AGEFIPH).</p> <p>Frais de santé GARANCE octroie une aide financière d'un montant de 500 € bruts par an aux collaborateurs en situation de handicap justifiant de frais de santé non pris en charge par les organismes de sécurité sociale et le régime complémentaire de financement des frais de santé mis en place dans l'entreprise. Cette aide sera soumise à la production des justificatifs afférents à ces frais.</p>	<p>1. cf. consultation annuelle sur la politique sociale de GARANCE</p> <p>2. Nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'un accompagnement financier au titre de leur handicap + montant total des aides versées + montant moyen par collaborateur concerné</p> <p>3. Nombre de collaborateurs ayant bénéficié de l'aide frais de santé au titre de leur handicap + montant total des aides versées</p>
<i>Congés spéciaux</i>	<p>3 jours de congés spéciaux rémunérés sont octroyés chaque année aux collaborateurs en situation de handicap afin de faciliter les démarches administratives et médicales liées à leur statut.</p> <p>Ces jours de congés viennent en complément de l'utilisation des heures « zen » ou demi-journées « zen » prévues par l'avenant du 28 mai 2021 à l'accord ARTT.</p>	<p>1. Nombre de collaborateurs ayant bénéficié de jours de congés spéciaux + Nombre total de jours de congés spéciaux accordés dans l'année + Nombre moyen de jours de congés spéciaux accordés par collaborateur concerné</p>
<i>Participation aux événements entreprise</i>	<p>Lors des événements d'entreprise organisés par GARANCE au bénéfice de ses salariés, sont réunies les conditions matérielles permettant aux collaborateurs en situation de handicap d'y participer activement, en concertation avec les collaborateurs concernés.</p>	

Sous-thématique	Mesures/Actions
<i>Formation professionnelle</i>	GARANCE veille à ce que les actions de formation dispensées aux collaborateurs en situation de handicap soient, dans toutes leurs dimensions, adaptées à leurs besoins : utilisation d'outils et de méthode facilitant leur apprentissage (ex : modules e-learning), mise en place de groupes restreints etc.

○ **EXISTENCE D'UN REFERENT HANDICAP**

Mesures/Actions
<p style="text-align: center;">MISSIONS</p> <ul style="list-style-type: none"> • répondre à toutes les questions que peut se poser un collaborateur quant à l'intérêt d'être reconnu bénéficiaire de l'obligation d'emploi ; • accompagner les collaborateurs dans leurs démarches pour être reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi ; • suivre les collaborateurs en situation de handicap au cours de leur carrière professionnelle, et notamment lors de leur intégration • anticiper au mieux les démarches à effectuer au cours des arrêts de travail ou même dès la restriction d'aptitude éventuelle ; • favoriser la recherche de solutions face aux situations d'inaptitude. <p>Concomitamment à sa nomination, le référent handicap bénéficie d'une formation lui permettant d'exercer pleinement et efficacement ses missions.</p> <p>Il est vivement incité à assister aux évènements et formations organisés par l'ANEM autour du handicap. Il a également une démarche proactive dans la sensibilisation du collectif GARANCE aux enjeux du handicap en entreprise.</p> <p>La nomination du/de la référent/e Handicap donne lieu à un appel à candidatures au sein de la DRHIS. Peuvent être candidat(e)s, les salarié(e)s :</p> <ul style="list-style-type: none"> • bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée ; • jouissant d'une durée de présence effective et minimale de un an ; • exerçant des fonctions en lien avec la gestion administrative au personnel au sein de la Direction Ressources Humaines et Innovations Sociales (DRHIS) <p>La pertinence d'une candidature sera appréciée à l'aune, notamment, de la motivation du/de la candidat/e à occuper cette fonction. Cette nomination sera effective pendant la durée du présent accord. Elle deviendra caduque à son échéance ou à l'arrivée du terme du contrat de travail de l'intéressé(e). Le(a) référent(e) exerce ses missions pendant ses horaires de travail. Le temps passé par cet(te) salarié(e) à l'exercice de sa fonction est considéré comme du temps de travail effectif.</p>

Article 4.3: Engagements complémentaires de GARANCE en faveur du handicap

Sous-thématique	Mesures/Actions	Indicateurs
<p>Autres engagements de GARANCE en faveur du handicap</p> <p><i>Le soutien au milieu adapté et protégé</i></p>	<p>Le recours aux services de prestataires du milieu adapté et protégé constitue un moyen de contribuer indirectement à l'emploi des personnes en situation de handicap. Il vient en complément de l'emploi direct qui reste la priorité.</p> <p>GARANCE s'engage ainsi à poursuivre activement ses collaborations avec des entreprises adaptées ou des établissements de service d'aide par le travail (ESAT) en leur achetant des produits ou en leur confiant régulièrement des travaux ou la mise en œuvre d'évènements festifs dans le cadre de manifestations organisées par GARANCE et également en les associant le cas échéant à des actions de communication et de sensibilisation autour du handicap.</p> <p>L'engagement de GARANCE porte <i>a minima</i> sur 2 actions répondant aux critères du paragraphe précédent par année d'application du présent accord.</p> <p>Enfin le département Achats particulièrement mais également l'ensemble des directions de GARANCE sont sensibilisés aux enjeux des achats responsables et du recours au secteur adapté et protégé.</p>	<p>1. Nombre de recours de GARANCE à des prestataires du milieu adapté et protégé sur l'année N</p>

ARTICLE 5. PROPOSER DES DISPOSITIFS RESPONSABLES ET SOLIDAIRES DE CONCILIATION DES TEMPS DE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE ET D'ENCOURAGEMENT A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Depuis plusieurs années, GARANCE s'engage afin d'améliorer l'équilibre des temps de vie des collaborateurs et de prendre en considération leurs situations personnelles.

Ce n'est pas un hasard si l'entreprise est certifiée GREAT PLACE TO WORK depuis près de 5 ans et figure au palmarès des entreprises de 50 à 250 collaborateurs, à la 11^{ème} place en 2020 et 2021.

Les parties au présent accord sont convenues de la poursuite de cette politique engagée en faveur d'une meilleure Qualité de Vie au travail et de l'égalité professionnelle en la développant en 1) transformant des engagements existant afin de mieux les adapter au contexte et situations actuels et en 2) formalisant des engagements nouveaux afin de tenir compte des attentes et besoins des collaborateurs et de l'évolution de l'entreprise et de ses modes de travail, basés sur la confiance et la responsabilisation.

Article 5.1: Une organisation du travail plus souple et flexible basée sur la confiance et la responsabilisation

Dans la continuité de :

- La généralisation du télétravail (*accords et avenants dédiés en vigueur*) ;
- L'existence de forfaits en jours sur l'année (*accord ARTT et avenants dédiés en vigueur*) ;
- L'existence d'un crédit d'heures dites «zen » ou de demi-journées « zen » (*avenant à l'accord ARTT du 28 mai 2021*) ;
- L'existence d'horaires individualisés pour les salariés travaillant sur une base horaire hebdomadaire (*accord et avenants dédiés en vigueur*) ...

GARANCE souhaite confirmer/ajouter les engagements suivants en matière d'organisation souple et flexible du travail :

Sous-thématique	Mesures/Actions
Télétravail <i>Eligibilité sous condition des alternants et des nouveaux embauchés et stagiaires au dispositif du télétravail</i>	<p>L'article 2 de l'accord sur le télétravail au sein de GARANCE du 1er février 2020, modifié par deux avenants des 24 juillet 2020 et 23 juillet 2021 est modifié comme suit, afin d'élargir et d'aménager le bénéfice du télétravail aux alternants et nouveaux collaborateurs jusqu'à présent non éligibles.</p> <p>Article 2 – Modification de l'article 2 de l'accord initial : « Les critères d'éligibilité »</p> <p>L'article 2 de l'accord collectif d'entreprise sur le télétravail stipule désormais :</p> <p><i>« Ces critères, cumulatifs, sont au nombre de trois :</i></p> <p><i>2.1 Critères d'éligibilité liés au poste</i></p> <p><i>La possibilité de télétravailler est ouverte aux seuls postes ou activités compatibles avec ce mode d'organisation du travail. En particulier, les postes ou activités requérant une présence physique permanente, l'usage d'équipements uniquement disponibles dans les locaux de l'entreprise, ou associées à des impératifs de sécurité et de confidentialité, ne peuvent pas être concernés.</i></p> <p><i>2.2 Critères d'éligibilité liés au salarié</i></p> <p><i>Il est ici expressément rappelé que la possibilité de télétravailler selon les formules prévues à l'article 4 de l'accord est ouverte aux salariés qui :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>- totalisent une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 3 mois (C1),</i> <i>- sont en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en contrat à durée déterminée (CDD) (C2),</i> <i>- travaillent à temps plein ou temps partiel (C3),</i> <i>- sont autonomes (C4).</i> <p><i>Ce dernier critère revêt une importance particulière.</i></p> <p><i>Le télétravailleur doit être autonome dans son métier. Autrement dit, il doit avoir une bonne connaissance de son métier, avoir un bon niveau de maîtrise de son activité, du contexte et de l'environnement dans lesquels elle s'exerce. Il ne doit avoir besoin d'aucun soutien managérial rapproché.</i></p> <p><i>Ce critère est apprécié par le manager du salarié.</i></p> <p><i>Les salariés en alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) répondant aux critères d'éligibilité 2.1 et 2.2 (C3 et C4) du présent accord et justifiant de trois (3) mois d'ancienneté au sein de GARANCE bénéficient du dispositif de télétravail dans la limite de deux (2) jours par semaine, selon les mêmes conditions et modalités de mise en œuvre que pour les autres collaborateurs éligibles au dispositif du télétravail.</i></p> <p><i>Les salariés nouvellement embauchés (y compris en alternance) et potentiellement éligibles au dispositif du télétravail en vertu des critères d'éligibilité 2.1 et 2.2 (C2 à C4) du présent accord et dont l'ancienneté est inférieure à trois (3) mois ainsi que les stagiaires satisfaisant aux critères d'éligibilité 2.1 et 2.2 (C3 et C4) peuvent télétravailler à raison d'un (1) jour par semaine, selon les mêmes conditions et modalités de mise en œuvre que pour les autres collaborateurs éligibles au dispositif du télétravail.</i></p>

Horaires individualisés et plages mobiles
Pérennisation de l'expérimentation lancée au mois de juin 2021

Par exception aux dispositions de l'article 3.2 du présent accord et durant les mois nécessaires à l'acquisition de l'ancienneté de trois (3) mois, la formalisation du bénéfice du télétravail fait dans ce cas, l'objet uniquement d'un formulaire d'adhésion individuelle signé par le collaborateur et son manager. Par suite et au terme de l'acquisition de l'ancienneté de trois (3) mois, les dispositions de l'article 3.2 précitées s'appliqueront de plein droit et un avenant au contrat de travail ou au contrat d'alternance sera formalisé ».

Les parties au présent accord conviennent également de réviser par un avenant l'accord relatif au télétravail en vigueur afin d'y inscrire pleinement les engagements pris au titre du présent accord, ainsi que l'accompagnement financier mis en place à la suite de la NAO sur les salaires effectifs 2022.

La crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 a imposé un recours généralisé au télétravail. Cette période a révélé que les collaborateurs organisent leur temps de travail différemment selon qu'ils se trouvent dans les locaux de l'entreprise ou en télétravail.

Afin de tenir compte de ce paramètre et de répondre aux besoins de flexibilité et d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle des collaborateurs notamment lorsqu'ils sont en télétravail, une expérimentation a été lancée à partir du 1er juin 2021 s'agissant de l'octroi aux salariés en horaires individualisés d'une souplesse dans l'organisation des plages mobiles de travail lorsqu'ils télétravaillent. Un accord d'entreprise à durée déterminée a été signé le 28 mai 2021 pour une durée d'expérimentation initialement prévue jusqu'au 31 décembre 2021 et prolongée jusqu'au 31 mars 2022. Le bilan de cette expérimentation s'étant montré favorable à la pérennisation de cette souplesse d'organisation, tant côté collaborateurs que managers, les parties au présent ont convenu d'en intégrer le principe dans le présent accord afin de le pérenniser.

Les horaires de travail applicables restent ceux définis au 1/ du chapitre 3 de l'accord sur les horaires individualisés du 29 août 2012 tel que modifié par l'avenant du 28 mai 2021.

En revanche, la répartition des horaires dans le cadre de l'organisation des plages mobiles de travail en télétravail est la suivante :

Plage mobile	Plage fixe	Pause déjeuner	Plage fixe	Plage mobile
De 7h00 à 09h30	De 9h30 à 12h00	De 12h00 à 14h00	De 14h00 à 16h00	De 16h00 à 20h00

Sur les plages mobiles, les collaborateurs ont la possibilité d'interrompre leur travail pour vaquer à des occupations personnelles (ex : entre 7h et 9h30 : travailler 1h, s'arrêter 1h, puis recommencer à travailler etc.).

Le décompte du temps de travail est réalisé dans les conditions définies au chapitre 4 de l'accord sur les horaires individualisés du 29 août 2012 tel que modifié par l'avenant du 28 mai 2021.

Conformément à l'article 4.3.3 de l'accord collectif d'entreprise sur le télétravail du 1er février 2020 tel que modifié par l'avenant du 24 juillet 2020 et l'avenant du 23 juillet 2021, les collaborateurs badgent au moins 4 fois par jour :

- lors de leur prise de poste ;
- lors de leur départ en pause déjeuner ;

Journées de fermeture de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> • lors de leur retour de pause déjeuner ; • à la fin de leur journée de travail. <p>Les collaborateurs badgent également à chaque fois qu'ils interrompent leur travail pendant les plages mobiles pour vaquer à des occupations personnelles et à chaque fois qu'ils reprennent leur travail après ces interruptions.</p> <p style="text-align: center;">***</p> <p>Chaque année, GARANCE se réserve le droit de fermer ses locaux, généralement la veille de jours fériés, ou entre un jour férié tombant juste avant ou après un week-end et cela afin de permettre aux collaborateurs de profiter de temps de repos et de congés. Les journées de fermeture annuelles de l'entreprise sont communiquées aux salariés en début d'année civile, après information du Comité Social et Economique (CSE).</p> <p><i>Pour rappel (cf. page 13 du présent) 50% des jours de fermeture annuelle de GARANCE sont offerts aux alternants (apprentis et contrats de professionnalisation). 100% de ces jours sont offerts aux stagiaires.</i></p> <p style="text-align: center;">***</p>
Sorties anticipées	<p>Chaque année et en concertation avec le Comité Social et Economique, les salariés (hors forfait jours) bénéficient de quatre (4) sorties « anticipées » généralement fixées la veille d'un jour férié. Elles permettent aux collaborateurs concernés de quitter l'entreprise une heure plus tôt, cette dernière étant créditée sur leur compteur d'heures.</p>

Article 5.2: L'accompagnement des collaborateurs parents

Les parties au présent accord rappellent leur attachement à l'encouragement d'un environnement de travail où les collaborateurs parents peuvent concilier leurs vies professionnelles et familiales.

Accompagner la parentalité c'est aussi favoriser l'égalité de genres et faire progresser la société.

En pérennisant le dispositif « parents sereins », GARANCE souhaite aller encore plus loin dans l'accompagnement personnalisé de ses collaborateurs parents ou en désir d'enfant.

o ACCOMPAGNEMENT ET FACILITATION DE L'ARRIVEE AU FOYER DE UN OU PLUSIEURS ENFANTS

Sous-thématique	Mesures/Actions	Indicateurs
<i>Accompagnement des collaborateurs en désir d'enfants dans des parcours complexes</i>	Les collaborateurs en désir d'enfants et qui font face à un parcours de parentalité complexe (adoption, PMA ⁶ etc.) bénéficient, pendant la durée de leur parcours et au moyen d'une attestation sur l'honneur, d'une majoration de 50% des heures « zen » (36 heures par année civile) et demi-journées « zen » (5 par année civile).	1. cf. consultation annuelle sur la politique sociale de GARANCE ... et notamment

⁶ Procréation médicalement assistée

		<p>2. Nombre de collaborateurs ayant bénéficié durant l'année N d'une majoration de leur crédit d'heures ou demi-journées « zen » par sexe, catégorie professionnelle et classe (sauf si donnée individuelle) + nombre total d'heures « zen » ou demi-journées « zen » utilisées par les collaborateurs concernés (au global et en moyenne)</p>
<p><i>Accompagnement de la grossesse</i></p>	<p>L'organisation du travail de la collaboratrice enceinte est facilitée en dérogeant le cas échéant aux dispositions de l'accord sur le télétravail après avis du médecin qui suit sa grossesse et/ou du médecin du travail, notamment afin d'éviter des temps de transport et, pour les populations commerciales, des trajets trop fréquents en voiture.</p> <p>Conformément à l'article 13 de la Convention Collective de la Mutualité, une réduction du temps de travail journalière d'une heure est accordée aux salariées enceintes à compter du début du 4^{ème} mois de grossesse.</p> <p>GARANCE s'engage sur les mesures complémentaires suivantes au bénéfice des collaborateurs co-parent dans le cadre d'une grossesse :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les autorisations spéciales d'absence légales dont bénéficient les collaborateurs co-parent au sens de la loi pour se rendre aux visites obligatoires de suivi de grossesse⁷ sont rémunérées par l'entreprise. Chaque absence, d'une durée maximale d'une demi-journée est créditée sur le compte des collaborateurs concernés. Elle ne peut être cumulée avec une journée de congés payés, de JRTT ou des heures ou demi-journées « zen ». - GARANCE ajoute aux autorisations spéciales d'absence légales, 2 demi-journées supplémentaires pour permettre aux collaborateurs d'assister à d'autres examens médicaux ou aux cours de préparation à l'accouchement. Les conditions prévues pour les autorisations spéciales légales d'absence et rappelées ci-dessus s'appliquent à ces autorisations d'absence supplémentaires 	<p>1. cf. consultation annuelle sur la politique sociale de GARANCE</p> <p><i>... et notamment</i></p> <p>2. Nombre de collaboratrices enceintes par catégorie professionnelle et classe (sauf si donnée individuelle) ayant bénéficié d'un aménagement de leur organisation du travail spécifique en télétravail, dérogeant à l'accord d'entreprise</p> <p>3. Nombre de collaborateurs second parent par sexe, par catégorie professionnelle et classe (sauf si donnée individuelle) ayant bénéficié des autorisations spéciales d'absence pour assister</p>

⁷ Sur présentation d'un justificatif auprès de leur manager et de la DRHIS

	<p>Le collaborateur (hors forfait-jours) dont la conjointe débute son 6^{ème} mois de grossesse ont la possibilité d'effectuer une heure de travail en moins par semaine. Cette heure est rémunérée par GARANCE sur présentation d'un justificatif auprès de la DRHIS. Le jour de la semaine et l'horaire concerné sont définis en accord avec le manager et font l'objet d'une formalisation écrite.</p>	<p><i>aux examens de suivi de la grossesse et</i> <i>Nombre total de demi-journées</i> <i>d'autorisations spéciales d'absence utilisées dans l'année N</i> <i>+ nombre moyen par collaborateur concerné</i></p> <p>4. Nombre de collaborateurs second parent par sexe, catégorie professionnelle et classe (sauf si donnée individuelle) ayant bénéficié de la réduction horaire hebdomadaire de travail sur l'année N</p>
--	--	--

Sous-thématique	Mesures/Actions	Indicateurs
<p>Arrivée de ou des enfants au foyer</p> <p>Congé accueil de l'enfant et co-parent</p>	<p>Congé accueil de l'enfant et co-parent –</p> <p><i>Bénéficiaires et durée du congé</i> Après une naissance simple, tout collaborateur (père, conjoint(e) ou concubin(e) de la mère ou partenaire liée à elle par un PACS), quelle que soit son ancienneté, bénéficie d'un congé co-parent d'une durée d'un mois calendaire, renouvelable pour la même durée.</p> <p>La durée de ce congé intègre les jours d'absence rémunérés liés à la naissance ou à l'arrivée au foyer d'un enfant, prévus par l'article 10.2 de la Convention Collective de la Mutualité.</p> <p>Après une naissance multiple, tout collaborateur (père, conjoint(e) ou concubin(e) de la mère ou partenaire liée à elle par un PACS), quelle que soit son ancienneté, bénéficie, en application de l'article L 1225-35 du Code du travail, d'un congé de 32 jours calendaires. Il faut ajouter à cette durée les jours d'absence rémunérés liés à la naissance ou à l'arrivée au foyer d'un enfant, prévus par l'article 10.2 de la Convention Collective de la mutualité.</p> <p><i>Prise du congé</i> Conformément aux dispositions légales en vigueur, 4 jours du congé co-parent doivent obligatoirement être pris directement à la suite du congé conventionnel de naissance.</p> <p>Si l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée, ce congé de 4 jours est prolongé de droit, à la demande du (de la) salarié(e), pendant la période d'hospitalisation, dans la limite de 30 jours consécutifs (sans fractionnement possible). Le collaborateur bénéficiant de ce congé doit informer la DRHIS sans délai en transmettant un document justifiant de cette hospitalisation puis, du terme de celle-ci à son issue.</p> <p>Après la prise de ce congé de 4 jours (ou le cas échéant celui d'hospitalisation), le solde restant peut être pris, en application de l'article D 1225-8 du Code du travail, dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant.</p> <p>Le congé peut être reporté au-delà des 6 mois dans l'un des cas suivants : - hospitalisation de l'enfant : le congé est pris dans les 6 mois suivant la fin de l'hospitalisation ; - le décès de la mère : le congé est pris dans les 6 mois suivant la fin du congé postnatal dont bénéficie le co-parent en application de l'article L 1225-28 du Code du travail.</p> <p>La prise du solde restant peut être fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune.</p>	<p>1. cf. consultation annuelle sur la politique sociale de GARANCE</p> <p><i>... et notamment</i></p> <p>2. Nombre de collaborateurs second parent par sexe, catégorie professionnelle et classe (sauf si donnée individuelle) ayant bénéficié du congé d'accueil de l'enfant et co-parent et durée moyenne du congé pris par les collaborateurs concernés.</p>

	<p>Le collaborateur doit informer la DRHIS de la date prévisionnelle de l'accouchement au moins 1 mois avant celle-ci.</p> <p>Par ailleurs, au moins 1 mois avant la date prévue pour le départ en congé, le collaborateur doit prévenir la DRHIS de la date de ce congé. S'il (si elle) souhaite le fractionner, il(elle) devra l'en informer au moins 1 mois avant la date prévue pour chacune des périodes de congé, et lui en indiquer la durée. Si l'enfant naît avant la date prévisionnelle d'accouchement et le collaborateur souhaite débiter la ou les périodes de congé au cours du mois suivant la naissance, il (elle) en informe sans délai la DRHIS.</p> <p>Le collaborateur souhaitant bénéficier du renouvellement du congé co-parent d'un mois prévu en cas de naissance simple doit en informer la DRHIS au plus tard dans la semaine suivant le début de son congé co-parent initial. Cette information se fait par tous moyens écrits.</p> <p><i>Elargissement du congé co-parent à d'autres bénéficiaires</i></p> <p>En complément, GARANCE souhaite faire bénéficier aux collaborateurs qui ne rentrent pas dans la définition légale et conventionnelle pour le bénéfice du congé d'accueil et co-parent mais qui accueillent dans leur foyer de manière pérenne un ou plusieurs enfants dont ils ont la charge effective et permanente, un congé d'accueil d'un mois calendaire, renouvelable pour la même durée et cela sans condition d'ancienneté.</p> <p>Ce congé peut être pris de manière continue ou fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune, dans les 6 mois de l'arrivée de ou des enfants au foyer.</p> <p>Le collaborateur doit informer la DRHIS de la date prévisionnelle de l'arrivée de ou des enfants au moins 1 mois avant celle-ci. Par ailleurs, au moins 1 mois avant la date prévue pour le départ en congé, le collaborateur doit prévenir la DRHIS de la date de ce congé. S'il (si elle) souhaite le fractionner, il (elle) devra l'en informer au moins 1 mois avant la date prévue pour chacune des périodes de congé, et lui en indiquer la durée.</p> <p>Le collaborateur souhaitant bénéficier du renouvellement du congé co-parent « élargi » doit en informer la DRHIS au plus tard dans la semaine suivant le début de son congé co-parent « élargi » initial. Cette information se fait par tous moyens écrits.</p> <p><i>Rémunération des congés « co-parent »</i></p> <p>Pendant le congé co-parent initial, le collaborateur bénéficie du maintien intégral de son salaire net mensuel, sous déduction des prestations en espèces de la Sécurité sociale éventuellement versées.</p> <p>Pendant le congé co-parent de prolongation, le collaborateur bénéficie du maintien de 50% de son salaire net mensuel.</p>	<p>3. Nombre de collaborateurs second parent par sexe, catégorie professionnelle et classe (sauf si donnée individuelle) ayant bénéficié du congé d'accueil de l'enfant et co-parent aux conditions élargies et durée moyenne du congé pris par les collaborateurs concernés.</p>
--	--	--

<p>Congé supplémentaire « 1000ers jours de l'enfant »</p> <p>Garanties relatives aux congés d'accueil d'un enfant au foyer (maternité, co-parent, adoption etc.)</p> <p>Reprise à temps partiel après un congé d'accueil de l'enfant légal</p> <p>Evolution de la rémunération des salariés en congé de maternité ou en congé d'adoption</p> <p>Congé parental d'éducation non généré et prise en compte totale du congé au titre de l'ancienneté</p>	<p><i>Incitation et exemplarité managériale</i></p> <p>Les managers de l'entreprise encouragent les collaborateurs à prendre l'intégralité du congé co-parent dont ils bénéficient et leur permettent de se consacrer pleinement à ce congé pendant la durée de celui-ci. Le management et la direction de GARANCE font preuve d'exemplarité et, le cas échéant, doivent tendre à prendre intégralement le congé co-parent dont ils bénéficient également.</p> <p>Les collaborateurs co-parent de GARANCE, bénéficient, sans condition d'ancienneté, d'un congé supplémentaire de 7 jours ouvrés jusqu'aux 2 ans révolus de leur enfant, c'est-à-dire jusqu'à la veille de son troisième anniversaire. Ce congé doit être pris par journée entière et est fractionnable.</p> <p>Les congés légaux et conventionnels de maternité, adoption et co-parent (dont paternité et accueil de l'enfant) sont assimilés à une période de travail effectif pour la détermination des droits des collaborateurs qui en bénéficient relatifs à l'ancienneté, aux congés payés, au calcul de la rémunération des 13^{ème} et 14^{ème} mois et sont assimilés à une période de présence pour la répartition de l'intéressement et de la participation ; à l'exception du congé co-parent dit de « prolongation » qui est pris en compte pour moitié (50%) de sa durée.</p> <p>Conformément aux dispositions légales, tout salarié, de retour d'un congé maternité, accueil de l'enfant/paternité ou d'adoption légaux, peut reprendre son activité à temps partiel.</p> <p>Dans ce cas, le collaborateur demandant à reprendre son activité à 80% ou plus de son temps de travail contractuel, bénéficie du maintien intégral de son salaire de base net (hors éléments variables) pendant 15 jours.</p> <p>Au retour du congé de maternité ou d'adoption, il est rappelé que le collaborateur bénéficie d'une progression salariale légale en vertu des articles L.1225-26 et L. 1225-44 du Code du Travail. Il est également rappelé que la fixation et la révision des objectifs professionnels ainsi que leur évaluation, pour les salariées concernées par un congé maternité et pour les salariés concernés par un congé d'adoption, doivent être proportionnelles à la durée de leur présence effective au sein de l'entreprise.</p> <p>Le congé parental d'éducation a été mis en place pour permettre aux parents qui le souhaitent de continuer à s'occuper de leurs enfants, à temps plein ou à temps partiel, jusqu'aux 3 ans de l'enfant.</p> <p>Or, moins de 1% des pères prennent un congé parental à taux plein après la naissance de leur enfant⁸. GARANCE souhaite donc réaffirmer au travers du présent accord et de son futur Guide de la Famille (<i>cf. page 44 du présent accord</i>) que ce congé n'est pas généré et que tout collaborateur éligible doit pouvoir en bénéficier dans les conditions légalement prévues.</p>	<p><i>4. Nombre de collaborateurs second parent par sexe, catégorie professionnelle et classe (sauf si donnée individuelle) ayant bénéficié des jours de congés supplémentaires « 1000ers jours de l'enfant », Nombre total de jours pris au titre de l'année N et Durée moyenne du congé pris par les collaborateurs concernés.</i></p> <p><i>5. Nombre de collaborateurs par sexe, catégorie professionnelle et classe (sauf si donnée individuelle) ayant bénéficié du retour progressif à temps partiel à 80% pendant 15 jours</i></p> <p><i>6. Nombre de collaborateurs par sexe, catégorie professionnelle et classe (sauf si donnée individuelle) bénéficiant d'un congé parental d'éducation</i></p>
---	--	--

⁸ Étude OFCE, Observatoire français des conjonctures économiques, publiée le 7 avril 2021.

<p><i>Accompagnement de la reprise du travail</i></p> <p>Entretien de reprise du travail</p> <p>Allaitement</p> <p>Facilitation de la recherche d'un mode de garde</p>	<p>Par ailleurs, il a été convenu entre les parties de prendre en compte intégralement la durée du congé parental d'éducation « total » pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté (au lieu des 50% légalement admis).</p> <p>Une attention particulière sera portée aux périodes suivants les congés parentaux de sorte que ces périodes d'absences ne puissent pas porter préjudice à l'évolution de carrière des intéressés, femmes ou hommes.</p> <p>Un entretien formalisé de reprise est prévu selon les conditions et modalités développées en page 33 du présent accord.</p> <p>Légalement, les collaboratrices allaitantes ou tire allaitantes bénéficient d'une réduction de leur temps de travail d'une heure par jour pour allaiter ou tire allaiter leur enfant et cela jusqu'à ses 1 an. Cette heure d'allaitement ou de tire allaitement est répartie en deux périodes de 30 minutes (une le matin et l'autre l'après-midi) selon un accord entre la collaboratrice concernée et son manager et information de la DRHIS. GARANCE entend rémunérer cette « pause allaitement ou tire allaitement ».</p> <p>Il est rappelé que les collaborateurs co-parents peuvent utiliser leurs heures « zen » ou demi-journées « zen » pour faciliter leur recherche du mode de garde de leur enfant de moins de 3 ans.</p> <p>GARANCE propose également depuis 2020 de faciliter l'accès à une place en crèche co-financée pour les collaborateurs qui satisfont à la politique interne dédiée et notamment aux critères d'éligibilité définis par la DRHIS.</p>	<p><i>(avec distinction temps plein/temps partiel) au cours de l'année N</i></p> <p>6. Nombre de collaborateurs par sexe, catégorie professionnelle et classe (sauf si donnée individuelle) bénéficiant d'une place en crèche co-financée au cours de l'année N</p>
--	---	--

o ACCOMPAGNEMENTS COMPLEMENTAIRES DE LA PARENTALITE

Sous-thématique	Mesures/Actions	Indicateurs
<p><i>Accompagnement et Garde d'un enfant</i></p> <p>Jour de congés « enfant malade »</p>	<p>En sus des jours de congés « enfant malade » prévus par l'article 10.2 b) de la Convention Collective de la Mutualité pour les enfants de moins de 16 ans, GARANCE octroie à ses collaborateurs, sans condition d'ancienneté :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 journée supplémentaire rémunérée pour les collaborateurs ayant au moins 2 enfants à charge de moins de 16 ans, ce qui porte à 7 jours ouvrés le nombre total annuel de jours de congé « enfant malade » ; - 2 journées supplémentaires rémunérées pour les collaborateurs ayant au moins 3 enfants à charge de moins de 16 ans, ce qui porte à 8 jours ouvrés le nombre total annuel de jours de congé « enfant malade ». 	<p>1. cf. consultation annuelle sur la politique sociale de GARANCE</p> <p><i>... et notamment</i></p> <p>2. Nombre total de journées enfants malades prises pendant l'année N</p>

Imprévus impactant la garde des enfants	<p>Les collaborateurs parents rencontrant une difficulté ponctuelle et inattendue de garde de leur(s) enfant(s) (grève au sein des crèches ou des écoles, assistante maternelle absente etc.) peuvent mobiliser leur(s) jour(s) de congés « enfant malade » pour y faire face. La demande d'absence est accompagnée d'un justificatif fourni à la DRHIS.</p>	<p>3. Nombre de collaborateurs ayant bénéficié des journées enfant malade par sexe, par catégorie professionnelle et par classe (sauf si donnée individuelle)</p>
Rentrée scolaire	<p>Les collaborateurs dont les enfants sont âgés de moins de 14 ans bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée d'une journée entière le jour de la rentrée des classes de leur(s) enfant(s).</p>	<p>4. Sauf circonstances exceptionnelles, 100% des demandes de congé pour rentrée scolaire doivent être accordées par les managers</p> <p>5. Nombre total de jours de congé rentrée scolaire pris pendant l'année N et Nombre de collaborateurs ayant bénéficié du jour de congé rentrée scolaire par sexe, par catégorie professionnelle et par classe (sauf si donnée individuelle)</p>

Sous-thématique	Mesures/Actions	Indicateurs
<p><i>Conciliation des temps de vie professionnelle et familiale</i></p> <p>Horaires des réunions et temps de déplacement</p> <p>Aide financière lors des déplacements</p>	<p>GARANCE s'engage à prendre en considération les impératifs familiaux de ses collaborateurs s'agissant de l'organisation des congés, des réunions ou de leurs déplacements professionnels et formations notamment.</p> <p>Ainsi et dans ce cadre ; l'entreprise veille à ce que les réunions ne se déroulent pas, dans la mesure du possible et en dehors de toute situation particulière et/ou exceptionnelle, très tôt le matin ou tard le soir.</p> <p>Lorsque des salariés sont conduits à se déplacer, dans le cadre de leur activité professionnelle et en dehors de leur lieu habituel de travail, pour participer à un évènement rendu obligatoire et organisé par l'employeur ou à une formation entrant dans le cadre du plan de développement des compétences, GARANCE s'engage à participer aux frais supplémentaires engendrés pour la garde de leurs enfants à hauteur de 40 €uros par jour.</p> <p>Ce montant est porté à 45 €uros par jour pour les familles monoparentales avec garde exclusive de leur(s) enfant(s). Le caractère monoparental avec garde exclusive d'une famille est établi à l'aide d'une attestation sur l'honneur.</p> <p>Cette participation est également applicable à toute réunion, organisée pendant le temps de travail mais en dehors du lieu habituel de travail.</p> <p>La demande de participation doit être accompagnée d'un justificatif des frais de garde supplémentaires engendrés par les obligations professionnelles du salarié</p>	<p>6. Montant total de frais de garde spécifiques remboursés sur l'année N</p> <p>7. Nombre de salariés en ayant bénéficié par sexe, catégorie professionnelle et classe (sauf si donnée individuelle) avec distinction : entre 1 et 3 fois dans l'année, entre 4 et 6 fois dans l'année et supérieur à 6 fois</p>

Article 5.4: L'accompagnement des collaborateurs qui font face à des difficultés personnelles

Sous-thématique	Mesures/Actions	Indicateurs
<p><i>Principe d'aménagement raisonnable</i></p> <p>Dispositifs d'accompagnement existants et mobilisables</p> <p><i>Faire face à la maladie d'un membre de sa famille ou à des impératifs familiaux forts</i></p> <p>Crédits d'heures hospitalisation</p> <p>Majoration des heures « zen » ou demi-journées « zen »</p>	<p>En cas de difficultés personnelles ayant des incidences importantes sur la vie professionnelle du collaborateur, celui-ci est encouragé à en échanger avec son manager et la DRHIS afin de favoriser au maximum le maintien dans l'emploi, en faisant prévaloir le principe d'aménagement raisonnable. Ce principe se matérialise au sein de GARANCE par la possible mobilisation de tout un panel de dispositifs liés à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la flexibilité de l'organisation du travail (télétravail, horaires individualisés, forfait-jours, autorisations d'absence spécifiques etc.) - ou d'accompagnements spécifiques (cellule d'écoute et d'accompagnement psychologique, téléconsultation dans le cadre de la complémentaire santé obligatoire, médecine du travail etc.) <p>Il est également rappelé l'existence d'accords d'entreprises relatifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au don de jours de congé avec des mobilisations possibles et sous conditions en cas de difficultés personnelles ou familiales spécifiques ; - au Compte Epargne Temps (CET). <p>L'article 10.2 b) prévoit un crédit d'heures fractionnable de 7 heures par année civile au bénéfice des collaborateurs faisant face à l'hospitalisation d'un enfant à charge, d'un conjoint ou d'un parent à charge. GARANCE majore ce crédit d'heures de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5 heures pour l'hospitalisation d'un conjoint ou d'un parent à charge sur présentation d'un justificatif à la DRHIS (soit un crédit d'heures fractionnable total de 12 heures par année civile) ; - 28 heures pour l'hospitalisation d'un enfant âgé de moins de 18 ans révolus sur présentation d'un justificatif à la DRHIS (soit un crédit d'heures fractionnable total de 35 heures par année civile). <p>Les heures « zen » ou demi-journées « zen » sont majorées de 50% (36 heures par année civile ou 5 demi-journées par année civile) pour les collaborateurs : ayant un enfant à besoins particuliers (handicap, suivi médical particulier mais ne pouvant bénéficier du congé de présence parentale (maladie, prématurité (Réseau Périnatal) etc.), en situation de monoparentalité avec garde exclusive, en situation d'aidant, ayant un conjoint RQTH ou gravement malade, vivant une séparation compliquée etc. La justification de la situation du collaborateur se fait <i>via</i> une attestation sur l'honneur remise à la DRHIS.</p>	<p>1. cf. consultation annuelle sur la politique sociale de GARANCE</p> <p><i>... et notamment</i></p> <p>2. Nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'un crédit d'heures hospitalisation au cours de l'année N par sexe, catégorie professionnelle et classe (sauf si donnée individuelle) + Nombre total d'heures prises au titre du crédit d'heures + Nombre moyen par collaborateur concerné</p> <p>3. Nombre de collaborateurs ayant bénéficié durant l'année N d'une majoration de leur crédit d'heures ou demi-journées « zen » par sexe, catégorie professionnelle et classe (sauf si donnée individuelle) + nombre total d'heures « zen » ou demi-journées « zen » utilisées par les collaborateurs concernés (au global et en moyenne)</p>

Sous-thématique	Mesures/Actions	Indicateurs
<p><i>Faire face au décès d'un enfant ou d'un conjoint, concubin</i></p>	<p>Le collaborateur qui perd un enfant ou son conjoint bénéficie légalement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'un congé rémunéré de 5 jours ouvrés ou 7 jours ouvrés (dans ce deuxième cas si décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne à charge de moins de 25 ans ou si l'enfant décédé était lui-même parent) ; - d'un congé de 3 jours ouvrables pour le décès de son conjoint ou concubin ; - d'un congé de deuil de 8 jours calendaires à la suite du décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne à charge de moins de 25 ans. Ce congé donne lieu au versement d'IJSS⁹. <p>GARANCE s'engage à maintenir le salaire du collaborateur concerné pendant la durée du congé de deuil (sous déduction des prestations en espèces de la Sécurité sociale éventuellement versées) et à en tripler la durée (24 jours calendaires au lieu de 8), sans condition d'âge de l'enfant, ainsi qu'à maintenir son salaire sans condition d'ancienneté lors de la prise d'un arrêt maladie qui suivrait ce congé. GARANCE s'engage également à élargir le bénéfice du congé de deuil aux collaborateurs dont le conjoint ou le concubin décèderait, sans condition d'ancienneté et avec un maintien intégral de son salaire de base net (hors éléments variables).</p> <p>Le collaborateur concerné bénéficie également de la possibilité, dans le mois de son retour de congé de deuil, de la faculté de pouvoir travailler à temps partiel durant un mois (selon un aménagement déterminé en accord avec son manager et la DRHIS) avec un maintien intégral de son salaire de base net (hors éléments variables).</p>	<p>4. Nombre de collaborateurs ayant bénéficié durant l'année N d'un congé de deuil par sexe, catégorie professionnelle et classe (sauf si donnée individuelle) + Nombre total de jours de congés de deuil au titre de l'année N + Nombre moyen de journées de congé de deuil par collaborateurs concernés au titre de l'année N</p> <p>5. Nombre de collaborateurs par sexe, catégorie professionnelle et classe (sauf si donnée individuelle) ayant bénéficié d'une reprise à temps partiel d'un mois à l'issue d'un congé de deuil durant l'année N</p>
<p><i>Congé de proche aidant</i></p>	<p>Un accompagnement financier spécifique est proposé aux collaborateurs bénéficiant d'un congé de proche aidant à temps plein au sens des articles L. 3142-16 et suivant du Code du Travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Congé de proche aidant à temps plein pour une durée supérieure à 1 mois : une aide financière de 1.000 Euros bruts ; - Congé de proche aidant à temps partiel ou à temps plein inférieur à 1 mois : une aide financière de 500 Euros bruts. 	<p>6. Nombre de collaborateurs par sexe, catégorie professionnelle et classe (sauf si donnée individuelle) ayant bénéficié durant l'année N d'une aide financière de 1000 Euros bruts</p> <p>7. Nombre de collaborateurs par sexe, catégorie</p>

⁹ Indemnités journalières de sécurité sociale

		<p><i>professionnelle et classe (sauf si donnée individuelle) ayant bénéficié durant l'année N d'une aide financière de 500 € euros bruts</i></p> <p>8. Montant total des aides financières versées aux collaborateurs ayant pris un congé de proche aidant au cours de l'année N</p>
<p><i>Congé de présence parentale</i></p>	<p>Tout collaborateur éligible au congé de présence parentale du fait de la maladie, d'un accident ou d'un handicap grave d'un enfant à charge et qui nécessite une présence soutenue du parent et des soins contraignants et qui souhaite en bénéficier se voit octroyer une aide financière calculée comme suit par année civile:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 500 € euros bruts pour une absence continue ou discontinuée dans l'année égale ou inférieure à 10 jours ; - Puis 500 € euros bruts supplémentaires par palier de 10 jours/année civile. <p>Cette aide est plafonnée à 5.000 € euros bruts par année civile soit à compter de 100 jours d'absence continue ou discontinuée au cours de l'année civile.</p>	<p>9. Nombre de collaborateurs par sexe, catégorie professionnelle et classe (sauf si donnée individuelle) ayant bénéficié durant l'année N d'une aide financière au titre du congé de présence parentale</p> <p>10. Montant total des aides financières versées aux collaborateurs ayant pris un congé de présence parentale au cours de l'année N et Montant moyen par collaborateur concerné</p>
<p><i>Congés conventionnels de la Convention Collective de la Mutualité</i></p>	<p>GARANCE entend préciser certaines des définitions des termes de l'article 10.2 b) de la Convention Collective de la Mutualité relatifs aux congés exceptionnels en cas de survenance d'un événement familial en cas de décès afin de mieux englober les différentes réalités familiales actuelles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La notion de beau-parent s'entend aussi bien du parent du conjoint ou concubin que du conjoint ou concubin d'un des parents du collaborateur et ce, sans lien de filiation; - Le congé pour décès de l'enfant est également octroyé au beau parent de l'enfant (conjoint ou concubin d'un des deux parents de l'enfant) sans lien de filiation ; - Le congé en cas de décès d'un frère ou d'une sœur s'entend également de l'enfant du conjoint ou du concubin d'un des deux parents du 	

	collaborateur, sans qu'il y'ait forcément un lien biologique (notion de demi-frère ou de demi-sœur par exemple sans lien biologique (famille recomposée))	
--	---	--

Sous-thématique	Mesures/Actions
<i>Aide spécifique au Logement – « bonus employeur »</i>	Dans le cadre du dispositif Action Logement, GARANCE bénéficie depuis 2021 d'un volume de points, appelé « bonus employeur » permettant d'augmenter le scoring de points du dossier d'un ou de plusieurs collaborateurs auprès d'Action Logement et du Bailleur. L'attribution de points se fait de manière transparente et équitable et il est établi pour ce faire, une grille d'affectation librement consultable par les collaborateurs <i>via</i> l'intranet de l'entreprise ou sur demande auprès de la DRHIS, à l'instar de la documentation relative à Action Logement.

Article 5.5: L'accompagnement des collaborateurs engagés dans une transition d'identité

A l'instar d'autres thématiques d'actions et d'engagements, GARANCE s'engage à s'assurer que chacun de ses collaborateurs est à l'aise dans sa relation de travail et que son expérience collaborateur soit personnalisée.

GARANCE est consciente que la transition d'identité d'un collaborateur est un moment important de sa vie personnelle qui peut, si elle a lieu postérieurement à son embauche, avoir un impact visible et pourra entraîner un équilibre différent dans son environnement de travail. C'est la raison pour laquelle GARANCE et sa DRHIS en particulier affirment par le présent accord leur engagement à accompagner toute personne engagée dans une transition d'identité afin de faciliter celle-ci dans le cadre professionnel.

Cet engagement pourra notamment se manifester par :

- une sensibilisation spécifique au sujet (de l'interlocuteur RH et du manager le cas échéant), par exemple, par la prise de connaissance du Guide de l'ANDRH Provence et de l'Autre cercle PACA sur les bonnes pratiques RH en matière de transidentité ;
- une écoute active et bienveillante du collaborateur et la définition des besoins réciproques, par exemple, sur les aspects flexibilité et organisation du travail en cas de contraintes médicales ou administratives particulières, la communication auprès du manager et des équipes et plus généralement au niveau de l'entreprise et des interlocuteurs externes éventuels.

Également et dès le premier échange, les interlocuteurs RH du collaborateur concernés feront savoir qu'ils seront particulièrement vigilants à ce qu'il n'y ait aucune discrimination ou remarque désobligeante dans l'entreprise.

Article 5.6: L'utilisation des outils digitaux – rappel du droit à la déconnexion et à la déculpabilisation

En janvier 2020, GARANCE négociait avec son Organisation Syndicale Représentative, un accord d'entreprise relatif au droit à la déconnexion, toujours en vigueur à ce jour. En sus de cet accord, des mesures visant à limiter les éventuelles situations d'hyper-connexion dans le cadre du télétravail ont également été prévues dans l'accord relatif au télétravail.

En complément et dans le cadre de sa politique de bien-être au travail, GARANCE s'engage à régulièrement sensibiliser les collaborateurs à leur droit à la déconnexion choisie et aux bonnes pratiques à mettre en œuvre dans leur quotidien (webinaires, formations e-learning etc.).

Par ailleurs, les parties au présent entendent réaffirmer le droit à la déculpabilisation qui doit s'articuler avec celui relatif à la déconnexion. Le droit à la déculpabilisation doit s'entendre comme le fait de pouvoir se déconnecter sans déculpabiliser des outils de travail hors des horaires de travail habituels, les week-ends ou en période de congés. Mais également de pouvoir, à certains moments de la journée et afin d'accroître sa concentration et sa productivité, se déconnecter de certains outils de travail numériques (chat, boîte mail, téléphone portable) afin de pouvoir plus aisément se concentrer sur certaines tâches.

ARTICLE 6. CONTINUER DE S'ENGAGER POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (mesures complémentaires)

« *Parce que le potentiel n'a pas de sexe* »

« *Ne changez pas les femmes mais l'environnement qui les entoure* ».

En complément des engagements et mesures concrètes prises en faveur de l'égalité professionnelle dans les articles précédent, les parties au présent ont souhaité compléter leurs actions et engagements comme suit :

Article 6.1: Index de l'égalité professionnelle

GARANCE déclare et publie chaque année son score sur 100 points à l'index de l'égalité professionnelle et cela depuis 2019. Une communication détaillée est faite au Comité Social et Economique (CSE), aux collaborateurs et à l'externe, sur le site institutionnel de l'entreprise.

3 des 4 indicateurs de cet index applicables à GARANCE ont pour objectif de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.

Depuis 2019, le score de GARANCE est en constante progression :

Année	2019	2020	2021 (estimation au 14 février 2022)
Score sur 100 à l'index	76	84	88
Indicateur 1 : écart de rémunération	21/40	29/40	33/40
Indicateur 2 : écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	35/35	35/35	35/35
Indicateur 3 : pourcentage de salariées augmentées au retour de congé maternité (%)	15/15	15/15	15/15
Indicateur 4 : nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	5/10	5/10	5/10

Les deux indicateurs où GARANCE n'atteint pas le score maximal sont l'indicateur 1 lié aux écarts de rémunérations et l'indicateur 4 lié à la présence d'un sexe sous représenté (en l'occurrence, les femmes) parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Dans le cadre du présent accord, GARANCE réaffirme donc son engagement à mettre en place des actions pour tendre à supprimer tout écart de rémunérations entre les femmes et les hommes à horizon 3 ans et à améliorer la représentativité des femmes au sein de son Comité Exécutif (COMEX).

Article 6.2: Rémunération & classification

Les parties rappellent que toute forme de discrimination directe ou indirecte, au sens de l'article L.1132-1 du Code du travail est proscrite, y compris en matière de rémunération

Article 6.2.1: Rappel des principes

Le principe d'égalité salariale est un élément fondamental lors de l'embauche et dans le cadre de la politique d'évolution professionnelle. Les parties au présent accord réaffirment plus particulièrement leur attachement au principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'ensemble des choix effectués en matière de rémunération, qu'il s'agisse des rémunérations à l'embauche ou en cours d'exécution du contrat, ainsi que les différents leviers de la politique de reconnaissance financière au sein de l'Entreprise, doivent reposer exclusivement sur des critères objectifs et professionnels.

Ces critères sont notamment la performance, les compétences, la formation, l'expérience et les comportements.

L'enjeu principal est de continuer à veiller, par la conduite d'une approche préventive, à ce que les écarts de rémunération n'apparaissent pas ou plus. Si des écarts apparaissent, des

actions correctives sont mises en place, au besoin par l'octroi d'une enveloppe budgétaire dédiée.

Article 6.2.2: Rémunération et classification à l'embauche

La classification et la rémunération à l'embauche ne tiennent pas compte du sexe de la personne embauchée.

GARANCE garantit un niveau de classification et un niveau de salaire à l'embauche identiques entre les femmes et les hommes. ; ces derniers étant liés au niveau de formation, à l'expérience professionnelle et aux types de responsabilités confiées.

Lors d'un recrutement à un emploi donné, le niveau de rémunération de base afférente au poste et le cas échéant, l'éventuelle marge de négociation, sont déterminés avant la diffusion de l'offre d'embauche et la sélection des candidats.

Article 6.2.3: Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération

Chaque année, à l'occasion des revues de salaire et de l'octroi des augmentations individuelles, un examen attentif de l'ensemble des situations individuelles est effectué par les Directeurs, les managers et la DRHIS afin qu'il n'y ait aucune différence de traitement non fondée sur des éléments objectifs entre les collaborateurs.

Une attention particulière est également portée sur l'évolution de la rémunération dans les situations de retour de congé maternité / congé d'adoption, ainsi que lors de promotion/mobilité.

En complément, GARANCE s'engage à associer encore davantage les managers dans l'animation de l'égalité salariale et les sensibiliser au sujet particulièrement lors des périodes de révisions salariales et de développer l'acculturation de tous les collaborateurs aux questions de rémunération.

Il est enfin rappelé que l'éventuelle mesure de rattrapage salarial ne se substitue à aucune autre mesure individuelle ou collective à laquelle le collaborateur concerné peut prétendre par ailleurs.

Article 6.3: Visibilité et inspiration

GARANCE féminise depuis plusieurs années les intitulés de poste occupés par les femmes et certains éléments des contrats de travail ainsi que les informations professionnelles relatives aux collaboratrices concernées.

Dans le cadre de sa politique de communication interne et de Qualité de Vie au Travail, GARANCE met régulièrement en avant des parcours inspirants de collaborateurs et de collaboratrices afin d'accroître la visibilité de certains emplois et dépasser les éventuels stéréotypes de genre.

INDICATEURS DE SUIVI DES ENGAGEMENTS ET MESURES DU TITRE 6

1. Déclarer et communiquer annuellement le score à l'index Egalite professionnelle et atteindre constamment un score supérieur à 88 sur la durée de l'accord
2. Etablissement annuel d'un bilan simplifié et d'une documentation préparatoire pour les NAO sur les salaires et analyse
3. Nombre et taux de salarié par catégorie professionnelle, par classe et par sexe ayant bénéficié d'une augmentation individuelle
4. Evolution des rémunérations médianes par catégorie professionnelle, par classe et par sexe
5. % de salariés ayant bénéficié d'une augmentation de salaire dans l'année suivant leur retour de congé parental (maternité, adoption, co-parent etc.) par catégorie professionnelle, par classe et par sexe
6. Nombre de femmes parmi les membres du COMEX et nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise

ARTICLE 7. PROPOSER DES DISPOSITIFS D'ALERTE ET D'ACCOMPAGNEMENT EN MATIERE DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX, DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION ET DE LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

Article 7.1: Interdiction et condamnation des propos, images ou comportements à caractère raciste, sexiste, sexuel ou véhiculant des stéréotypes & dispositifs d'alerte

Au sein de GARANCE, les salariés doivent pouvoir s'exprimer et faire part de leurs points de vue.

Ainsi GARANCE n'accepte ni ne tolère aucun comportement ou vocabulaire qui aurait un caractère raciste, sexiste ou sexuel. Ces agissements sont interdits par le Règlement intérieur de l'entreprise et sont sanctionnables sans réserve.

Les collaborateurs de l'entreprise sont encouragés à ne véhiculer aucune image ou propos connotés et stéréotypés (propos sexistes, stéréotypes des âges etc.).

Afin de prévenir tout risque de violence, de discrimination ou de harcèlement (moral et/ou sexuel), GARANCE propose **différents canaux de remontée d'informations** à disposition des collaborateurs : ligne managériale, Direction des Ressources Humaines et Innovations Sociales (DRHIS) et son Comité Social et Economique.

Enfin et en complément du **réfèrent agissements sexistes et harcèlement sexuel** désigné par le CSE, GARANCE entend également **désigner au sein de la Direction Ressources Humaines et Innovations Sociales un réfèrent sur ces sujets** (y compris le harcèlement moral), qui sera sensibilisé et formé sur ces sujets et les actions à diligenter en cas de nécessité.

Par ailleurs, les collaborateurs sont informés par voie d'affichage physique et dématérialisé des **numéros d'urgence et de prévention**.

Le **Guide du Ministère du Travail « harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner »** est disponible sous l'intranet de l'entreprise à l'instar des informations sur le **numéro d'urgence 3939 (Violences Femmes infos) pour les femmes victimes de violences**.

Un accès à une cellule d'écoute et d'assistance psychologique est également proposé à l'ensemble des collaborateurs (*voir article 7.2 ci-dessous*).

Enfin GARANCE est dotée depuis 2018 d'un **dispositif d'alerte et de recueil des signalements** (« Lanceur d'alertes »), dont la note d'informations figure sous son intranet et dans le pack embauche des collaborateurs.

Article 7.2: Prévenir les risques impactant la santé et sensibiliser les collaborateurs

A son niveau et selon ses moyens, GARANCE met en place régulièrement des actions de sensibilisation et de formation permettant aux collaborateurs de devenir acteurs de leur santé.

En complément, GARANCE souhaite faire du bien-être mental de ses collaborateurs une priorité afin de contribuer à une meilleure Qualité de Vie au Travail. Ainsi, elle engage des actions de sensibilisation et de formation, en particulier de ses managers.

GARANCE promeut un **management bienveillant** et demande à ce que les Managers et Directeurs, avec l'appui de la Direction des ressources Humaines et Innovations Sociales :

- Fassent bien circuler les informations et communiquent leurs attentes aux équipes de façon claire et réaliste, en organisant également des retours sur le travail réalisé de façon objective et constructive ;
- S'assurent de l'adéquation des missions et objectifs de travail aux moyens et temps alloués ;
- S'assurent que les collaborateurs disposent d'une certaine autonomie dans la réalisation de leurs missions, dès lors que les objectifs et attendus sont satisfaits ;
- Encouragent le lien social et la cohésion de l'équipe.

En complément et depuis plusieurs années, GARANCE propose l'accès à **une cellule d'assistance psychologique**, espace de parole neutre et libre qui doit permettre une écoute et des conseils bienveillants, adaptés à la situation de chacun. L'objectif de ce service individualisé, anonyme et confidentiel, est de permettre aux salariés, s'ils en ressentent le besoin, d'aborder des problématiques d'ordre professionnel ou personnel pouvant leur occasionner un sentiment ou une situation de mal être au travail. Ce dispositif de soutien et d'écoute, assuré par des professionnels diplômés et expérimentés extérieurs à la Mutuelle, se matérialise sous la forme d'un numéro de téléphone unique, anonyme et gratuit (numéro vert), disponible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. Les psychologues sont tenus au secret professionnel.

INDICATEURS DE SUIVI DES ENGAGEMENTS ET MESURES

1. Actions de communication et de sensibilisation déployées pour les manager (nombre, thématiques, fréquence)
2. Sensibiliser une fois par an, par tout moyen d'information jugé pertinent, sur l'existence des dispositifs d'information et d'alerte en matière de risques psychosociaux, de violence, de discrimination et de lutte contre le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes
3. Vérifier annuellement les affichages obligatoires dans l'entreprise et les mettre à jour dès que nécessaire
4. Le Règlement intérieur rappelle les dispositions relatives au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes, au harcèlement moral et à la lutte contre les discriminations
5. Un référent harcèlement (moral et sexuel) et agissements sexistes est désigné et formé au sein de la Direction ressources Humaines et Innovations Sociales
6. Nombre de collaborateurs ayant émis un signalement lié à : une discrimination, une violence, un agissement sexiste ou un harcèlement

ARTICLE 8 DONNER DU SENS AU TRAVAIL & CONTINUER DE FORMER, SENSIBILISER ET COMMUNIQUER AUTOUR DES SUJETS DE DIVERSITE ET DE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Article 8.1: Donner du sens au travail

DONNER DU SENS AU TRAVAIL : Dans un environnement en transformation et notamment marqué par les évolutions constantes des modes de travail, chaque collaborateur a besoin de comprendre son rôle, d'accéder à l'information et de pouvoir librement exprimer son opinion afin de contribuer aux objectifs de performance de l'entreprise.

COMPRENDRE SON ROLE : La Direction de GARANCE encourage vivement une culture du développement de la performance de ses collaborateurs et de leur développement professionnel. Le sens au travail passe par une compréhension de son rôle au sein d'un collectif ainsi que des objectifs de son département, de sa Direction et plus globalement de ceux de l'entreprise. Chaque collaborateur doit ainsi avoir connaissance de ses missions, des conditions et des moyens mis à sa disposition notamment lors de la définition des objectifs collectifs et individuels.

ACCEDER A L'INFORMATION : L'appréhension de la stratégie de l'entreprise ainsi que de son organisation est essentiel pour que chacun comprenne sa place dans le collectif. C'est en ce sens que la Direction de GARANCE promeut l'information utile sur sa stratégie par l'utilisation de différents canaux d'information dont les outils digitaux *via* sa communication interne mais également le collectif des Directeurs et des Managers.

POUVOIR S'EXPRIMER : La possibilité pour un collaborateur d'exprimer librement son opinion et ses idées permet d'améliorer le fonctionnement de l'entreprise et les conditions de travail. Les parties au présent accord rappellent que GARANCE encourage ainsi le droit à l'expression directe de ses collaborateurs et ce par différents biais (événements entreprises plusieurs fois dans l'année, rencontres digitales d'information, de partage et de recueil des questions et avis des collaborateurs, questionnaires et enquêtes etc.). Ces temps d'échange sont essentiels

pour partager sur les pratiques professionnelles et réguler par le dialogue les situations de tension. Ils valorisent le collectif de travail et limitent l'isolement. Pour ce faire, il est également essentiel que les Managers laissent leurs équipes s'exprimer lors des réunions.

GARANCE s'engage également à continuer **d'évaluer régulièrement le climat social** de l'entreprise afin de mieux connaître les attentes des collaborateurs et de mesurer leur ressenti à l'égard du fonctionnement de l'entreprise.

GARANCE réaffirme **également l'importance qu'elle donne au Dialogue Social** en son sein par le biais notamment d'échanges réguliers et de confiance entre sa Direction Générale et les représentants du personnel et syndicaux.

Enfin, il est rappelé que **GARANCE accompagne l'engagement des collaborateurs investis auprès d'associations et favorisent leur bénévolat en ouvrant l'utilisation des heures « zen » ou demi-journées « zen » aux actions de bénévolat.**

Article 8.2: Continuer de former, sensibiliser et communiquer autour des sujets de diversité et de qualité de vie au travail

UNE POLITIQUE DE DIVERSITE ET D'INCLUSION PORTEE PAR LES DIRECTEURS ET LES MANAGERS : Tout Directeur ou Manager s'engage :

- à porter et animer auprès de ses équipes et de l'ensemble du collectif de travail, les engagements de GARANCE en termes de diversité et d'inclusion ;
- à faire preuve d'exemplarité en la matière.

INFORMATION & SENSIBILISATION DES COLLABORATEURS RELATIVES AUX ENGAGEMENTS DE GARANCE : Un **Guide RH** (anciennement livret d'accueil), déployé au cours de l'année 2022, est mis à la disposition de chacun des collaborateurs de GARANCE (et, le cas échéant et dans une version allégée, auprès de ses prestataires). Il donne des précisions concrètes sur les engagements de l'entreprise en matière de Diversité, d'Inclusion et de Qualité de Vie au Travail.

Un **Guide de la Famille** (anciennement Guide de la parentalité), déployé au cours de l'année 2022, recense les informations utiles à toutes et tous s'agissant des droits et mesures dont chacun bénéficie lors de situations et d'évènements touchant à la vie familiale.

GARANCE fait régulièrement la présentation et/ou la promotion de ces deux Guides qui sont disponibles dans l'intranet de l'entreprise.

Plusieurs fois dans l'année, GARANCE organise des **événements et communications autour de ses engagements en termes de Diversité, d'Inclusion et de Qualité de Vie au Travail**. Sa Direction des Ressources Humaines et Innovations Sociales, propose et anime une **politique de bien-être au travail**.

Tout collaborateur absent de l'entreprise (maladie, congés parentaux ou de solidarité familiale etc.) peut s'il le souhaite et en fait la demande écrite auprès de la Direction des Ressources Humaines et Innovations Sociales (DRHIS), **continuer à bénéficier d'informations concernant la vie de GARANCE et sa politique de Diversité et d'Inclusion**.

NOMINATION D'UN REFERENT DIVERSITE ET INCLUSION : GARANCE nomme sur candidature, un **réfèrent Diversité et Inclusion.**

Il/Elle a pour mission :

- de participer, en collaboration avec la Direction Ressources Humaines et Innovations Sociales (DRHIS), à l'élaboration d'actions de sensibilisation auprès des salariés de GARANCE en matière de diversité et particulièrement d'égalité professionnelle (lutte contre les stéréotypes, connaissance des dispositions légales, information sur les dispositifs mis en place par GARANCE etc.) ;
- d'assurer que les engagements et mesures du présent accord mis en œuvre soient suivis ;
- s'il/elle le souhaite, de proposer, lors de la renégociation de l'accord, des mesures innovantes et pertinentes en la matière .

La nomination du/de la réfèrent/e Diversité et Inclusion donne lieu à un appel à candidatures. Peuvent être candidat(e)s :

- les salarié(e)s bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée ;
- jouissant d'une durée de présence effective et minimale de deux ans.

La pertinence d'une candidature sera appréciée à l'aune, notamment, de la motivation du/de la candidat/e à occuper cette fonction.

Cette nomination sera effective pendant la durée du présent accord. Elle deviendra caduque à son échéance ou à l'arrivée du terme du contrat de travail de l'intéressé(e). Le(a) réfèrent(e) exerce ses missions pendant ses horaires de travail.

Le temps passé par cet (te) salarié(e) à l'exercice de sa fonction de Réfèrent(e) est considéré comme du temps de travail effectif.

INDICATEURS DE SUIVI DES ENGAGEMENTS ET MESURES

1. Existence d'un Guide RH et d'un Guide Famille régulièrement mis à jour et communiqués aux collaborateurs et le cas échéant et dans une version allégée, aux prestataires,
2. Organisation d'évènements et de communications de GARANCE autour de la Diversité et de l'Inclusion et animation d'une politique de bien-être au travail
3. Appel à candidature et nomination d'un(e) Réfèrent(e) Diversité et Inclusion

ARTICLE 9. DISPOSITIONS FINALES

Article 9.1: Durée, entrée en vigueur et suivi de l'accord

Le présent accord est établi pour une durée déterminée de trois (3) ans et entrera en vigueur le 1^{er} mars 2022 après accomplissement des formalités de dépôt telles que précisées à l'article 9.2 du présent avenant.

Il se substitue de plein droit à toutes les dispositions résultant d'accords collectifs, d'accords adoptés par référendum, de décisions unilatérales ou de toute autre pratique en vigueur dans l'entreprise et portant sur le même objet que lui.

La Diversité et la Qualité de Vie au Travail ne se résument pas à des chiffres ou des moyens. Elles peuvent être parfois complexes à mesurer, notamment afin d'évaluer l'efficacité des actions mises en place. Cependant les parties au présent accord ont convenu que certains indicateurs tels que précisés dans les chapitres précédents constituent une base d'étude intéressante afin d'évaluer les politiques Diversité et Qualité de Vie au Travail mises en place. Ces indicateurs seront ainsi étudiés annuellement lors de la consultation annuelle relative à la politique sociale de GARANCE à laquelle le(s) Délégué(s) syndicaux de l'entreprise assistent de droit en qualité de Représentant Syndical au CSE eu égard à l'effectif de l'entreprise.

En complément et s'agissant de la politique d'égalité professionnelle de l'entreprise, son efficacité et le cas échéant ses axes d'amélioration pourront également être appréciés sur la base de la note obtenue annuellement dans le cadre de l'index égalité femme-homme et des éventuelles actions mises en place à sa suite.

Dans le courant du dernier trimestre précédant l'application du présent accord, le(s) Organisation(s) Syndicale(s) représentatives et la Direction de GARANCE se réuniront pour dresser son bilan global et examiner les conditions et modalités de sa reconduction.

Article 9.2: Formalités de dépôt et de publicité

La Direction Ressources Humaines et Innovations Sociales de GARANCE notifiera sans délai par email avec accusé de réception, le présent accord à l'Organisation Syndicale Représentative dans l'entreprise.

Conformément aux dispositions légalement prévues, le présent accord fera également l'objet d'un dépôt :

- Par voie postale auprès du Greffe de Conseil de Prud'hommes de Paris dont dépend le siège social de l'entreprise ;
- Par voie électronique *via* la plateforme « TéléAccords », à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) dont relève le siège social de l'entreprise;
- Par voie postale ou électronique auprès de l'Association Nationale des Employeurs de la Mutualité (ANEM).

Article 9.3: Révision de l'accord

Le présent accord à durée déterminée pourra faire l'objet d'une demande de révision, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'avenant de révision éventuellement conclu fera l'objet des mêmes mesures de dépôt et de publicité que le présent accord.

En cas de modifications d'ordre légal ou réglementaire susceptibles d'avoir des conséquences sur l'accord, les parties signataires se rencontreront dans le mois suivant la publication de ces textes pour définir la suite à donner à l'accord.

Article 9.4: Communication

Le présent accord sera accessible et librement consultable sur l'intranet de GARANCE, aux emplacements habituels dédiés aux Ressources Humaines.

En complément, la Direction Ressources Humaines et Innovations Sociales déploiera toutes les actions spécifiques de communication interne qu'elle jugera pertinente afin de sensibiliser les collaborateurs aux dispositions du présent accord.



Fait en quatre (4) exemplaires originaux, dont deux (2) pour les formalités de publicité et de dépôt.

A Paris, le 21 février 2022

Pour la société GARANCE

XX
Directrice Générale

**Pour l'Organisation Syndicale
Représentative SNACOS-CFTC**

XX
Délégué Syndical

ANNEXES

ANNEXE 1

Extraits documents partagés – Webinaire de l’Association Nationale des Employeurs de la Mutualité (ANEM) sur la notion de handicap et les bénéficiaires de l’Obligation d’Emploi de Travailleurs Handicapés (OETH)

Webinaire 18.11.2021 « Le handicap en entreprise, tous concernés ! »



COMMENT DEFINIT-ON UN TRAVAILLEUR HANDICAPE ?

“Toute personne dont les possibilités d’obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites, par suite d’une altération d’une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique, est considérée comme travailleur handicapé”.

DEFICIENCE
ASPECT LESIONNEL

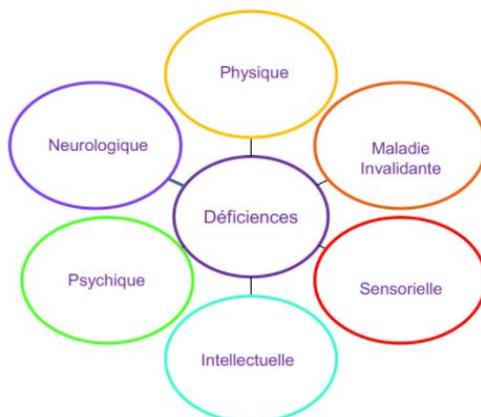
INCAPACITE
ASPECT FONCTIONNEL

DESAVANTAGE
CONSEQUENCE SOCIALE
ET PROFESSIONNELLE

Webinaire 18.11.2021 « Le handicap en entreprise, tous concernés ! »



6 DEFICIENCES



Les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés

MDPH (MDA) & CDAPH	<ul style="list-style-type: none"> • Les titulaires d'une RQTH • Les titulaires de l'AAH • Les titulaires d'une carte de mobilité inclusion avec motif « invalidité »
CARSAT/CRAM IDF	<ul style="list-style-type: none"> • Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle dont l'incapacité est supérieure à 10%
Sécurité Sociale	<ul style="list-style-type: none"> • Les titulaires d'une pension d'invalidité
Ministère des Anciens Combattants	<ul style="list-style-type: none"> • Les pensionnés de guerre et assimilés

Définitions :

- MDPH : Maison départementale des Personnes Handicapées
- CDAPH : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées. *Au sein de la MDPH la CDAPH est la commission qui prend les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne en situation de handicap, en fonction de ses besoins, de ses attentes et projets.*
- RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé. C'est une décision administrative qui accorde aux personnes en situation de handicap une qualité leur permettant de bénéficier d'aides spécifiques et d'accompagnement, notamment en entreprise.
- AAH : allocation aux adultes handicapés