

— Accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes



ENTRE LES SOUSSIGNES :

L'Office Public de l'Habitat Corrèze, 9 avenue Alsace Lorraine, CS 70504, 19015 TULLE CEDEX.

Employeur, représenté par son Directeur Général,

Civilité prénom nom,

Numéro RCS Brive 271 927 212, code APE 6820A,

D'une part,

Et :

Les délégations syndicales représentées par

Le délégué syndical FO, Civilité prénom nom,

Ci-après dénommés : la Délégation

D'autre part,

Table des matières

PREAMBULE.....	4
ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION.....	4
ARTICLE 2 : DEFINITION DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	4
ARTICLE 3 : REMUNERATION EFFECTIVE	4
ARTICLE 4 : ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA RESPONSABILITE PARENTALE.....	5
ARTICLE 5 : LA SENSIBILISATION DES PERSONNELS.....	5
ARTICLE 6 : MESURES POUR PREVENIR ET AGIR CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES	6
ARTICLE 7 : SUIVI DE L'ACCORD D'ENTREPRISE	6
ARTICLE 8 : REVISION ET DENONCIATION	6
ARTICLE 9 : PUBLICITE.....	7

PREAMBULE

La Direction de Corrèze Habitat, attachée au respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, a toujours œuvré dans ce sens afin de garantir l'effectivité de ce principe dans l'entreprise. Elle souhaite notamment réaffirmer sa volonté de garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, de participer à la transformation de l'entreprise en combattant les préjugés et les différences de traitement en considération de leur sexe et de mettre en œuvre les actions préventives et correctives nécessaires pour les éventuelles inégalités constatées.

A ce titre, l'employeur souhaite marquer une nouvelle fois son attachement à ce principe et plus largement au principe général figurant à l'article L. 1132-1 du Code du travail prohibant toute forme de discrimination.

Le présent accord a pour objet de promouvoir l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise et de mettre en œuvre les moyens nécessaires à la suppression ou, à défaut, la réduction des inégalités constatées.

Il est par ailleurs défini dans le cadre de l'article L. 2242-1 du code du travail, en application des dispositions conventionnelles, et a vocation à exonérer l'organisme de la pénalité financière.

Afin d'assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes le présent accord d'entreprise arrête des objectifs de progression et des actions permettant de les atteindre dans le cadre d'un plan d'action.

Les trois domaines d'action choisis sont :

- La rémunération effective
- L'articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité parentale
- La sensibilisation des personnels à l'égalité professionnelle et aux mesures pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord bénéficient à l'ensemble des agents et salarié(e)s de Corrèze Habitat, qu'ils soient sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée ainsi qu'aux salariés intérimaires et aux stagiaires.

ARTICLE 2 : DEFINITION DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'égalité professionnelle doit permettre aux femmes et aux hommes de bénéficier d'un traitement égal en matière d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, ainsi qu'en matière de qualification, de classification, de promotion, de rémunération et de conditions de travail.

Elle s'appuie sur deux principes :

- Egalité des droits entre les femmes et les hommes, impliquant la non-discrimination entre les salariés en raison du sexe, de manière directe ou indirecte ;
- Egalité des chances visant à remédier, par des mesures concrètes, aux inégalités qui peuvent être rencontrées notamment par l'analyse des rapports de situations comparées et comparables.

ARTICLE 3 : REMUNERATION EFFECTIVE

L'équité salariale tout au long de la carrière est un fondement essentiel de l'égalité hommes / femmes. Dès l'embauche, puis tout au long du parcours professionnel, l'organisme veille à l'égalité de rémunération, quel que soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes :

- En déterminant lors du recrutement d'un salarié sur un poste donné, le niveau de la rémunération de base afférente à ce poste avant la diffusion de l'offre.
- En contrôlant les enveloppes salariales pour s'assurer que les augmentations de salaires bénéficient dans les mêmes proportions aux femmes et aux hommes.
- En octroyant aux salariés en congé familial, les éventuelles augmentations générales attribuées au cours du congé parental.

Indicateurs :

- % de femmes ayant bénéficié d'une augmentation / nb de femmes
- % d'hommes ayant bénéficié d'une augmentation / nb d'hommes

Pour ne pas multiplier les méthodes de calculs, la méthode d'observation d'une augmentation retenue sera celle de l'index égalité femmes hommes. Au moment de la signature de l'ACE¹, l'index Egalité femmes et hommes tient compte :

- des augmentations individuelles,
- des augmentations collectives,
- des augmentations « structurelles » tels que la revalorisation du SMIC, du barème de la CCN², ou le barème ACE au sein de Corrèze Habitat.

Si les outils le permettent, la Direction n'exclut pas de pouvoir également observer ces 3 types d'augmentation.

ARTICLE 4 : ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA RESPONSABILITE PARENTALE

Corrèze Habitat a toujours veillé à rendre compatible les modalités d'organisation du temps de travail avec l'exercice de la parentalité et à veiller aux conditions de travail, grâce à :

- La souplesse des horaires : existence de plages fixes et de plages variables de travail pour tout le personnel en dehors des agents d'entretien,
- Le bénéfice de jours RTT hebdomadaires qui peuvent être pris librement dans la limite des contraintes de service,
- Des jours de congés qui vont au-delà des droits à congés annuels, ces jours de congés supplémentaires sont appelés « congés exceptionnels »,
- Le bénéfice d'autorisations spéciales d'absence pour enfant malade, dans la limite de 12 jours par an,
- Le bénéfice d'autorisations spéciales d'absence pour la rentrée scolaire, dans la limite de 1 heure,
- L'autorisation de réduction de la durée de travail quotidienne d'une heure à partir du 3ème mois de grossesse,
- Le bénéfice du temps partiel choisi.

Au-delà de ces dispositions, l'organisme souhaite améliorer les conditions de retour des salariés dans l'entreprise à l'issue des congés familiaux :

- En étudiant attentivement les demandes de congés parentaux ou de temps partiels à la suite de congé pour évènement familial
- En facilitant l'accès à des bilans de compétence s'ils sont sollicités par les collaborateurs

Indicateurs :

- Nombre de temps partiels et de congés parentaux acceptés à la suite de congés familiaux
- Nombre de bilans de compétences réalisés, par sexe.

ARTICLE 5 : LA SENSIBILISATION DES PERSONNELS

Sensibilisation des personnels

La mise en œuvre de l'accord sur l'égalité professionnelle sera relayée à tous les niveaux de l'établissement pour être reconnue. Pour ce faire, la Direction organisera des actions de sensibilisation et/ou formation auprès de l'encadrement et des équipes afin de supprimer dans leurs habitudes de travail d'éventuelles pratiques susceptibles d'être discriminatoires.

Sensibilisation des syndicats et institutions représentatives du personnel

Les syndicats et institutions représentatives du personnel participeront à la mise en œuvre de l'égalité professionnelle dans l'établissement en assurant le suivi des indicateurs précisés dans l'accord qui leur seront communiqués via le bilan social et le rapport comparé femmes hommes.

¹ ACE : Accord collectif d'entreprise

² CCN : Convention collective nationale

Par ailleurs, les organisations syndicales seront incitées à veiller que le taux de féminisation de leurs candidats lors des élections professionnelles soit conforme au taux de féminisation constaté au niveau des institutions représentatives du personnel concernées.

Communication vers l'ensemble des salariés

Afin de permettre à tous les salariés de prendre connaissance des différentes orientations retenues dans l'accord et d'avoir une pleine connaissance du dispositif et des droits auxquels ils peuvent prétendre, une communication du contenu de l'accord et des rapports comparés annuels sera effectuée sur Intranet.

Par ailleurs, l'établissement s'engage à garantir la mixité dans tous les supports de communication, internes ou externes, tant dans les textes que dans les visuels utilisés.

Indicateurs :

- Nombre de collaborateurs-trices et de responsables sensibilisés et/ou formés,
- Nombre d'actions menées.

ARTICLE 6 : MESURES POUR PREVENIR ET AGIR CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

Corrèze Habitat a pour objectifs de prévenir les faits de harcèlement sexuel par la mise en œuvre d'actions de sensibilisation auprès du personnel et des équipes encadrantes.

Parmi les membres du Comité Social et Economique, un référent titulaire et un référent suppléant en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sont désignés pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus au C.S.E. Les salariés sont informés du nom de leurs référent(s).

En cas de signalement d'un agissement sexiste à l'encontre d'un(e) salarié(e) ou d'un agent, la Direction s'engage à mener une enquête et à l'accompagner par une prise en charge médicale ou psychologique.

ARTICLE 7 : SUIVI DE L'ACCORD D'ENTREPRISE

Les données portant sur l'égalité professionnelle Homme-Femme seront intégrées à la base de données uniques.

Le Comité Social et Economique plus particulièrement son(ses) référent(s) pour la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes devra veiller au respect des principes figurant au présent accord et, le cas échéant, proposer des mesures notamment sur les conditions de travail et d'emploi.

Les représentants du personnel peuvent, à tout moment, informer la Direction des manquements constatés dans l'application des principes du présent accord.

ARTICLE 8 : REVISION ET DENONCIATION

Le présent accord peut être révisé à la demande d'une des parties signataires selon les modalités suivantes :

- Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- Les dispositions de l'accord, dont la révision est demandée, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant ou, à défaut, seront maintenues ;
- Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient soit à la date expressément prévue soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Le présent accord peut être dénoncé par les parties signataires par lettre recommandée avec AR. En l'absence de stipulation expresse, la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois.

La dénonciation éventuelle du présent accord s'effectuera selon les modalités et délais fixés par le code du travail.

ARTICLE 9 : PUBLICITE

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de Corrèze Habitat.

Un exemplaire du présent accord, sera diffusé aux collaborateurs de Corrèze Habitat ; il sera en outre consultable sur le portail Intranet de Corrèze Habitat.

Il sera déposé auprès de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de la Corrèze.

Par ailleurs, un exemplaire sera déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de la Corrèze.

Le présent accord est rédigé en 3 exemplaires.

Fait à TULLE, le 4 juillet 2023

En 3 exemplaires originaux

Directeur Général
Civilité prénom nom

Délégué Syndical FO
Civilité prénom nom