Accord sur l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes

et la Qualité de Vie au Travail 2024-2027

Entre

La société ANEO SAS dont le siège social est situé au 122 av du Général Leclerc, 92100 Boulogne-Billancourt, représentée par xxx, Président

D'une part,

Et

Les organisations syndicales : CFDT, représentée par le xxx, membre élue du Comité Social et Economique, à qui elle a donné mandat.

CFE-CGC, représentée par xxx, membre élue du Comité Social et Economique, à qui elle a donné mandat.

D'autre part.

Il a été conclu le présent accord

Table des matières

[PREAMBULE 4](#_Toc170822374)

[VISION INTRODUCTIVE DU DIRECTOIRE ET DU CODIR 6](#_Toc170822375)

[PARTIE I – EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 8](#_Toc170822376)

[CHAPITRE 1 : RECRUTEMENT 8](#_Toc170822377)

[CHAPITRE 2 : POLITIQUE DE REMUNERATION 11](#_Toc170822378)

[CHAPITRE 3 : FORMATION PROFESSIONNELLE 13](#_Toc170822379)

[CHAPITRE 4 : EVOLUTION DE CARRIERES ET PROMOTIONS 15](#_Toc170822380)

[CHAPITRE 5 : LUTTE CONTRE LE SEXISME ET LE HARCELEMENT SEXUEL 17](#_Toc170822381)

[PARTIE II – LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL 18](#_Toc170822382)

[CHAPITRE 1 : ORGANISATION DU TRAVAIL ET ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE / VIE PERSONNELLE 18](#_Toc170822383)

[CHAPITRE 2 : LA PARENTALITÉ 22](#_Toc170822384)

[CHAPITRE 3 : INCLUSION & DIVERSITE 26](#_Toc170822385)

[PARTIE III - SUIVI DES AMBITIONS 28](#_Toc170822386)

[GOUVERNANCE ET SUIVI DES INDICATEURS DE PROGRES 28](#_Toc170822387)

[TABLEAU DE SYNTHESE DES INDICATEURS 29](#_Toc170822388)

[PARTIE IV - CADRE DE MISE EN ŒUVRE DE L’ACCORD 30](#_Toc170822389)

[DUREE DE LʼACCORD ET DATE DʼEFFET 30](#_Toc170822390)

[DEPOT ET PUBLICITE DE L’ACCORD 30](#_Toc170822391)

# PREAMBULE

Les Parties souhaitent au travers de cet accord formaliser et renforcer leurs engagements en matière d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mais également en matière de qualité de vie au travail pour mieux concilier l’équilibre vie professionnelle et vie personnelle.

Les parties reconnaissent que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Les parties conviennent que chaque collaborateur de l’entreprise doit concourir au respect du principe d’égalité professionnelle car elle ne peut progresser qu’en étant l’affaire de tous.

Par ailleurs, cet accord entend souligner l’importance de la qualité de vie au travail, élément essentiel à la responsabilité sociétale de l’entreprise. Les signataires ont ainsi souhaité rappeler les dispositifs déjà en place, tels que le télétravail, le droit à la déconnexion, l’accord sur l’aménagement du temps de travail et le séminaire d’intégration, les cercles notamment chargés de fédérer les collaborateurs de leur expertise et de développer leurs compétences, les clubs (sportifs et culturels) et lʼANEO Lunch (ou quel que soit le nom donné ultérieurement) où sont présentées, tous les 15 jours, les grandes actualités de l’entreprise et où chacun peut s’exprimer librement.

En outre, les Parties conviennent que la prévention des risques professionnels, notamment psychosociaux concourt à améliorer la qualité de vie au travail et entendent par le présent accord rappeler les dispositifs mis à la disposition des collaborateurs pour prévenir et lutter contre toute forme de sexisme, et/ou harcèlement, de discrimination et s’assurer ainsi du bien-être collectif et individuel.

Elles observent que l’entreprise n’échappe pas au constat que la population féminine est sous-représentée dans les métiers de l’informatique.

Le déséquilibre structurel se rencontre dès l’embauche. Si ce déséquilibre trouve son origine dans des causes extérieures à l’entreprise (orientation scolaire, formation initiale, etc…), le recrutement reste un levier certain pour faire évoluer la structure de la population dʼANEO.

Le présent accord s’inscrit notamment dans le cadre de l’article L2242-11 du code du travail et de l’accord national du 27 octobre 2014 de la convention collective nationale des bureaux d’études techniques, cabinets d’ingénieurs-conseils, sociétés de conseil relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour réaliser le plan d’action, les syndicats ont sélectionné et étudié 4 domaines d’action parmi les 9 domaines possibles :

1. Le recrutement
2. La politique de rémunération
3. La formation professionnelle
4. L’évolution de carrière

# VISION INTRODUCTIVE DU DIRECTOIRE ET DU CODIR

La raison d’être dʼANEO est d’aider les entreprises à générer une performance économique respectueuse de l’humain. Œuvrer pour que les entreprises ne génèrent pas uniquement du profit mais dégagent aussi de la valeur pour l’humain, l’individu, qu’il soit un homme, une femme, un diplômé, un jeune, un ancien etc. dans toutes les diversités possibles.

La valeur pour le salarié devant se traduire par une progression professionnelle, mais aussi un épanouissement personnel, car l’entreprise est un lieu de vie.

La conviction dʼANEO étant qu’une efficacité n’est durable dans le travail que s’il y a bien-être du collaborateur.

Au-delà de ce point, l’ADN de créativité et d’innovation du cabinet s’appuie principalement sur une utilisation à l’échelle, de l’intelligence collective, dont l’efficacité est directement corrélée au taux de diversité, ce que confirment de nombreux travaux de sociologues sur le sujet.

En conséquence, les sujets de QVT et d’égalité Femmes / Hommes sont des éléments particulièrement importants de la stratégie d’entreprise. Ils s’inscrivent de plus dans l’objectif de labellisation B-corp et de l’acronyme JEDI (Justice Equité Diversité et Inclusion) qui embrasse naturellement toutes les valeurs historiques du cabinet, et est piloté par le Comité Engagement Durable ANEO.

La volonté et l’ambition de l’organisation est de s’améliorer régulièrement en cohérence avec les contraintes majeures de son secteur d’activité (Conseil et ESN) :

* Un taux de femmes historiquement assez bas dans les métiers de la technologie ;
* Un turnover élevé ;
* Une charge de travail fluctuante, avec classiquement des pics d’activitié élevés.

Dans ce contexte, nos ambitions pour l’égalité Femmes / Hommes sont de trois natures :

1. Accentuer la sensibilisation aux inégalités de traitement Femmes / Hommes.
2. Augmenter le nombre de femmes, au global et en particulier dans les fonctions de responsabilités.
	* Nous souhaitons passer de 22,5% de femmes parmi tous les salariés à minimum 24,8% de femmes à 3 ans.
	Nous serons particulièrement vigilants à aussi augmenter la proportion de femmes parmi les plus hauts grades (managers ou experts et plus).
3. Conscientiser et réduire les écarts de salaire Femmes / Hommes.

Et nos ambitions pour la Qualité de Vie au Travail (QVT) sont les suivantes :

1. Offrir à tous les salariés d’ANEO un cadre de vie professionnelle épanouissant et équilibré avec la vie personnelle, sans aucune discrimination de quelque sorte que ce soit : sexe, orientation sexuelle, origine, handicap, religion, milieu socio-économique, etc.
2. Mettre en place une mesure de la QVT dans un objectif d’amélioration continue. Pour cela, identifier et déployer un outil extérieur (façon Great Place To Work ou équivalent), qui peut être complété par une approche interne, basée par exemple sur le taux de cooptation ou le turn-over.

Par ailleurs, la direction d’ANEO souhaite engager et responsabiliser le Comité Engagement Durable sur ces sujets d’égalité Femmes / Hommes, de qualité de vie au travail et du mandat « JEDI ». Le CED assurera les missions suivantes :

* Collecte et proposition d’idées d’amélioration ;
* Pilotage du plan d’actions et mesure des progrès réalisés ;
* Reporting à la direction et à l’entreprise des avancements.

Cette gouvernance se fera en collaboration avec les Représentants du Personnel (déléguées syndicales ou à défaut membres du CSE) et dans une transparence maximale auprès de tous les salariés, femmes ou hommes (que nous appellerons « salariés » ou « collaborateurs » dans la suite du document, pour en simplifier la lecture). Enfin, la direction souhaite qu’une communication active de cette vision et de nos actions soit mise en place tant en interne qu’en externe.

# PARTIE I – EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

## CHAPITRE 1 : RECRUTEMENT

### I.1.1- Intention d’ANEO

Les offres d'emploi, internes et externes, doivent s'adresser sans distinction aux femmes et aux hommes.

La proportion de femmes dans certaines populations, notamment techniques et managériales, étant aujourd’hui trop basse, ANEO souhaite maintenir un objectif d’augmentation continu de la proportion de femmes dans les recrutements au sein de ces populations.

### I.1.2- Engagements

#### Sensibilisation

La Direction s’engage à continuer à sensibiliser l’équipe de recrutement ainsi que le management à la nécessaire mixité des équipes ainsi qu’aux obligations légales en termes d’égalité professionnelle en particulier au travers de formations.

L’entreprise s’engage à faire lire et respecter cet accord à tous les acteurs du process de recrutement.

L’équipe de recrutement comme le management sont encouragés par des formations à préserver l’équité entre les femmes et les hommes sur la base des candidatures reçues.

En outre, l’entreprise inscrira son engagement, en faveur de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans le processus d’accueil et d’intégration des nouveaux embauchés.

Enfin ANEO s’engage à équilibrer la présence des femmes et des hommes sur le site internet et dans nos visuels marketing, de façon à encourager des candidatures féminines.

#### Egalité de traitement :

1. Identification et recherche des candidats

L’entreprise s’engage à continuer à faire en sorte que les libellés et la formulation des offres d’emploi soient rédigés de manière neutre et objective et à ce qu’aucun critère illicite ou discriminatoire n’apparaisse lors de la diffusion de l’offre tant en interne qu’en externe.

L’entreprise portera toutefois une attention particulière aux ratios de candidatures Femmes / Hommes et au fait que les embauches soient cohérentes avec ceux-ci, dans le respect de la RGPD.

Note : par « candidats » ou « candidatures », nous entendons l’ensemble des personnes qui ont été retenues pour effectuer le premier entretien découverte de notre processus de recrutement.

1. Evaluation de leurs compétences

L’entreprise a structuré son processus de recrutement afin de garantir une sélection uniquement basée sur les compétences, l’expérience professionnelle, la qualification et la nature des diplômes des candidats.

Les techniques et le processus de recrutement sont identiques pour les femmes et les hommes de même que les critères de sélection retenus.

L'équipe de recrutement ajuste, autant que possible, les profils des évaluateurs en fonction du sexe du candidat tout en préservant la qualité, l'objectivité et la réactivité du processus de recrutement.

ANEO s’engage à former, sensibiliser les contributeurs au recrutement au sujet de la discrimination et l’égalité Femmes / Hommes.

#### Suivi des candidatures, des recrutements et des sorties :

Une attention particulière sera portée à la proportion des candidatures des femmes et des hommes reçues et au nombre d’embauches réalisées pour chacun d’eux, compte tenu des critères d’embauche de l’entreprise et de l’objectif recherché d’assurer une plus grande mixité.

#### Communication externe (salons, écoles, forums)

Dans le cadre de ses actions de communication externe, l’entreprise s’engage à :

* Communiquer activement sur l’importance qu’elle attache à la mixité, et notamment à l’égalité Femmes / Hommes dans ses métiers (site web ou autre) ;
* Faire connaitre sa position en termes de mixité et de diversité, lors des forums, aux Ecoles et Universités cibles et sensibiliser les établissements partenaires sur la nécessaire mixité et diversité de leurs étudiants ;
* Continuer des opérations du type « professeurs en entreprise » et le partenariat avec des associations/fondations œuvrant à l’attrait des métiers du numérique auprès des jeunes femmes.
* S’assurer dans le cadre des forums/salons, d’une bonne représentation féminine, en cohérence avec les proportions de femmes dans les populations concernées.

### I.1.3- Indicateurs :

* Nombre et proportion de contributeurs au recrutement formés sur la discrimination
* Proportion d’hommes recrutés par rapport au nombre d’hommes rentrés dans le process de recrutement
* Proportion de femmes recrutées par rapport au nombre de femmes rentrées dans le process de recrutement
* Nombre de femmes et d’hommes recrutés par mois et par catégorie
* Proportion de femmes et d’hommes dans les différents types de sorties
* Nombre de forums/salons auxquels l’entreprise a participé
* Proportion Femmes / Hommes des représentants ANEO sur les forums/salons auxquels l’entreprise a participé

## CHAPITRE 2 : POLITIQUE DE REMUNERATION

### II.1.1- Intention d’ANEO

Les parties signataires ont décidé de lutter contre les freins identifiés au niveau national à l’égalité et de privilégier des mesures ciblées de nature à assurer une équité de rémunération tout au long du parcours professionnel.

L’objectif est de contrôler et de résorber les disparités objectives de salaire Femmes / Hommes.

### II.1.2- Engagements d’ANEO

#### Equité de traitement

Les parties rappellent que le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même niveau de formation, de responsabilité, de compétences, de résultats constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle (Art [Article L1142-1](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006900801) du Code du travail).

ANEO s’engage ainsi à :

* Assurer une équité de traitement entre les femmes et les hommes au même poste lors des moments clés de la gestion de carrière :
	+ Augmentations individuelles
	+ Recrutement
	+ Attribution exceptionnelle de primes
* Assurer que les rémunérations attribuées aux femmes nouvellement recrutées soient alignées avec les rémunérations des hommes ayant un périmètre de responsabilité comparable.
* Se doter d’un outil de visualisation des écarts de rémunération Femmes / Hommes (par tranche d’âge, grade et communauté) de manière à pouvoir piloter les salaires et assurer une équité de traitement à un poste comparable aux moments clés de la gestion de carrière.
* Former les managers et managers référents aux obligations légales en matière d’égalité salariale
* Sensibiliser les salariés sur les droits en matière de non-discrimination salariale
* Définir une politique de maintien de la vigilance avec des actions de rattrapage à mener

Pour ce faire, il est rappelé que la rémunération des salariés nouvellement recrutés tient compte de la formation, de l’expérience, des compétences professionnelles et du marché.

#### Suppression des écarts de rémunération

Dans le cas où il serait constaté des différences de salaires non justifiées par des critères objectifs entre les femmes et les hommes, pour la durée de l’accord, des mesures de résorption des écarts seront mises en place au plus tard lors des prochains entretiens annuels.

ANEO s’engage à :

* Réaliser une analyse approfondie visant à identifier d’éventuels écarts de rémunération en suivant des indicateurs (par tranche d’âge, grade et communauté). Ce travail sera confié à une équipe constituée de membres du groupe de travail sur l’accord égalité Femmes / Hommes.
* Réaliser des rattrapages de rémunération entre les femmes et les hommes par le biais d’augmentations individuelles de salaire, qui ne substitueront pas aux augmentations de rémunérations de fin d’année.
* Réaliser tous les 6 mois le recalcul de l’index égalité Femmes / Hommes pour analyser son évolution.

### II.1.3- Indicateurs :

#### Analyse par grade, catégorie F/H) sur lʼannée N-1 :

* Évolution du positionnement salarial moyen et médian des femmes recrutées par grades et tranches d’âge
* Évolution du positionnement salarial moyen et médian des hommes recrutés par grades et tranches d’âge
* Écarts Femmes / Hommes sur les nuages de points
* % de managers qui ont suivi une formation relative aux obligations légales. Objectif de 50% fin 2024, 100% fin 2025.
* Nombre de rattrapages de rémunération

## CHAPITRE 3 : FORMATION PROFESSIONNELLE

### III.1.1- Intention d’ANEO

L’accès à la formation est un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité des chances dans le déroulement des carrières et l’évolution professionnelle des femmes et des hommes. Chaque salarié doit pouvoir être acteur de son développement en fonction de ses intérêts et aspirations. ANEO veille à ce que les femmes et les hommes puissent participer aux mêmes formations tant pour le développement des compétences individuelles et professionnelles que pour l’adaptation aux évolutions de l’entreprise.

Les parties souhaitent maintenir l’égalité d’accès à la formation, tout en améliorant l’employabilité des collaborateurs.

### III.1.2- Engagements d’ANEO

Le service des ressources humaines veillera par ailleurs à s’assurer :

* Que les sessions de formation soient organisées afin d’éviter les impacts sur la vie privée des salariés, dans la mesure du possible. Si le contenu de la formation le permet, et avec l’accord du salarié, le module pourra être proposé en e-learning.
* Que le principe dʼéquité s’applique quel que soit le sexe du salarié et quelle que soit la nature de son contrat, à temps plein ou à temps partiel.
* Calculer le nombre de bénéficiaires d’une ou plusieurs formations, sur le rythme défini dans le chapitre dédié à la gouvernance.
* En cas d’écart constaté en défaveur des femmes, prendre des actions pour rééquilibrer le ratio Femmes / Hommes sur les formations, sur le rythme défini dans le chapitre dédié à la gouvernance.
* Analyser la teneur des formations par population pour assurer une égalité des chances et soutenir les femmes à progresser dans leurs carrières (management, CoDir, etc.).

### III.1.3- Indicateurs :

* Nombre d’heures de formation dispensées aux femmes et aux hommes
* Répartition des types de formation (soft skills vs technique) par sexe et communauté, âge, en distinguant les formations obligatoires (Sauveteurs secouriste du travail, incendie…) des autres.
* Pourcentage de femmes et hommes formés par rapport à la population totale, en distinguant les formations obligatoires (Sauveteurs secouriste du travail, incendie…) des autres.

## CHAPITRE 4 : EVOLUTION DE CARRIERES ET PROMOTIONS

### IV.1.1- Intention d’ANEO

L’entreprise rappelle que tous les postes, mais aussi tous les niveaux de classification, sont par principe ouverts à la mixité professionnelle et veillera à offrir des possibilités d’évolution professionnelle et de promotion dans la même proportion aux femmes et aux hommes.

Par ailleurs, les parties considèrent que les salariés, à différentes étapes de leur vie, peuvent faire des choix qui tiennent compte de contraintes familiales. L’entreprise s’efforcera toutefois de rechercher des solutions de façon à ce que l’exercice de la responsabilité familiale ne s’avère pas être un frein à l’évolution de carrière des salariés femmes ou hommes.

### IV.1.2- Engagements d’ANEO

La faible proportion de femmes dans les instances de responsabilité et les plus hauts grades est une situation qu’ANEO s’engage à faire évoluer.

Par ailleurs, l’entreprise a mis en place un process d’évaluation basé sur des critères objectifs et mesurables basé sur les feuilles de route, partagé de toutes les parties prenantes. Cela pour permettre une évolution de carrière sans aucune discrimination.

Chaque salarié est acteur de son évolution professionnelle. Il est accompagné de son Manager référent (ou tout nom ultérieur qui sera donné à cette fonction) pour l’aider dans sa gestion de carrière.

Le coaching professionnel est aussi de plus en plus déployé au sein de l’entreprise pour œuvrer au développement des collaborateurs.

La faible proportion de femmes dans les instances de responsabilité et les plus hauts grades est une situation qu’ANEO s’engage à faire évoluer.

ANEO s’engage à :

Garantir à l’ensemble des salariés un égal accès aux perspectives d’évolution professionnelle

* Un soin particulier sera porté par les Managers Référents aux collaboratrices, pour les soutenir dans leurs évolutions de carrière. ANEO les formera à la prise de conscience des biais cognitifs et au management sans discriminer (aider à prendre conscience des risques de discrimination et donner des clés pour expliquer le bon comportement à adopter)
* S’aider d’un indicateur de proportion des promotions Femmes / Hommes pour décider des promotions à responsabilités lors des comités carrières
* Proposer un parcours de formation/sensibilisation spécifique aux femmes pour les soutenir dans leur développement de carrière et leur permettre d’accéder à l’ensemble des strates managériales avec du coaching individuel proposé en option.

Par ailleurs, ANEO soutiendra activement toute initiative visant à réduire au mieux les écarts Femmes / Hommes constatés, notamment au travers du plan d’action JEDI du Comité Engagement Durable ANEO, qui sera aligné avec le présent accord.

### IV.1.3- Indicateurs :

* Nombre de promotions entre femmes et hommes par grade et évolution de la proportion femmes et hommes.
* Évolution de la durée moyenne entre deux changements de grade entre les femmes et les hommes.
* Proportion de femmes et d’hommes dans les instances de responsabilité (codir et directoire) et aux plus hauts grades (manager, expert et au-dessus)
* Nombre de personnes ayant suivi des formations aux biais cognitifs et à l’égalité d’accès à la promotion professionnelle».

## CHAPITRE 5 : LUTTE CONTRE LE SEXISME ET LE HARCELEMENT SEXUEL

### V.1.1- Intention d’ANEO

Le harcèlement sexuel et le harcèlement moral constituent des délits passibles de sanctions pénales et entraînent des sanctions disciplinaires. Ces dispositions sont décrites dans les règlements intérieurs. L’entreprise rappelle qu’un dispositif de prise en charge des signalements de harcèlement ou de violence au travail existe.

La loi n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 20 précise que « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Ces agissements sexistes constituent des manquements professionnels et entrainent des sanctions disciplinaires.

### V.1.2- Engagements d’ANEO

Un module de lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel sera défini et présenté à tous les salariés et stagiaires.

Il existe par ailleurs, à l’heure de la signature du présent accord, 5 référents agissements sexistes et harcèlement sexuel : 4 au sein du CSE (2 femmes et 2 hommes) et 1 (une femme) au sein du service des ressources humaines.

Propositions d’engagement :

* Produire un questionnaire d’évaluation de situations vécus de sexisme et de harcèlement envoyé annuellement aux collaborateurs/trices. Ce questionnaire est intégré dans le programme RSE/JEDI
* Analyser des réponses aux questionnaire et exécution du plan d’action qui en découlera

### V.1.3- Indicateur

* Évolution du nombre de cas de harcèlement sexuel ou de sexisme remontés.

# PARTIE II – LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

### Intention d’ANEO

ANEO souhaite offrir à tous ses salariés un cadre de vie professionnelle épanouissant et équilibré avec la vie personnelle, sans aucune discrimination de quelque sorte que ce soit : sexe, orientation sexuelle, origine, handicap, religion, milieu socio-économique, etc.

De plus l’entreprise souhaite prendre en compte les changements organisationnels que peuvent engendrer la parentalité.

Par ailleurs, l’entreprise souhaite prendre soin des femmes en mettant en place des initiatives spécifiques.

Enfin ANEO sensibilisera tous les collaborateurs étant amenés à encadrer des parents ou futurs parents et des femmes.

## CHAPITRE 1 : ORGANISATION DU TRAVAIL ET ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE / VIE PERSONNELLE

### II.1.1- Engagements d’ANEO

Afin de faciliter la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, l’entreprise s’est dotée des dispositifs suivants :

* Accord sur l’aménagement du temps de travail
* Charte sur le télétravail
* Charte sur la déconnexion

Il est d’ailleurs à noter qu’une meilleure articulation vie professionnelle et vie privée permettra de réduire les inégalités de traitement et les freins auxquels peuvent être confrontées les femmes au cours de leurs carrières, ces dernières étant plus demandeuses de temps partiel ou de congé parental du fait de la parentalité.

ANEO s’engage à porter une attention particulière à l’épanouissement et au bien-être des collaborateurs. Notre mode de fonctionnement est régi par un principe d’amélioration continue de l’expérience collaborateur, dont le principal acteur est le Manager Référent.

Le Manager Référent questionne régulièrement le collaborateur sur sa charge de travail, ses missions, son environnement et son humeur, à travers notamment la feuille de route et les points de suivi.

Ces sujets doivent ensuite être abordés et suivis au sein de la communauté des Managers Référents ainsi qu’au sein des Cercles, voire en Comité de Direction si nécessaire.

#### Amélioration continue

ANEO est dotée d’une politique d’amélioration continue de façon à travailler mieux et plus vite en se dotant d’outils qui libèrent du temps pour les collaborateurs. ANEO vient par exemple de se munir de Notion, véritable outil collaboratif, qui permettra à terme une capitalisation de toutes les connaissances ANEO. Typiquement, les feuilles de route sont dans Notion.

Dans ce même esprit, des challenges d’innovation managériale et de partage des bonnes pratiques sont envisagés pour ancrer l’amélioration continue au cœur de la culture ANEO.

#### Charge de travail

La question sur la charge de travail est désormais intégrée à la feuille de route annuelle pour l’ensemble des collaborateurs. Cette question devient donc un point de vigilance naturel du Manager Référent, et rentre donc dans ses redevabilités.

Il est rappelé qu’en plus du questionnaire annuel envoyé par le service des ressources humaines sur la charge de travail pour les collaborateurs en forfait jour, 2 entretiens annuels portent sur ce seul thème.

Un suivi des astreintes et heures supplémentaires permettra de veiller à un bon équilibre de vie des personnes concernées et au respect du cadre réglementaire.

#### Organisation des réunions

Afin de prendre en compte les contraintes de la vie personnelle, l'entreprise s'engage à mettre en place un certain nombre de bonnes pratiques concernant l'organisation des réunions.

Ces bonnes pratiques font l'objet de communication à l'ensemble des collaborateurs et des managers. Ces bonnes pratiques, consistent à préciser notamment :

* que les réunions doivent être planifiées pendant les horaires collectifs de travail inscrits dans le règlement intérieur sauf cas très exceptionnels : de 9h00 à 12h00 et de 13h00 à 17h00.
* que la planification des réunions doit également prendre en compte, autant que possible, le temps de présence des salariés à temps partiel ou en forfait jours réduit.

Il est rappelé que chaque collaborateur a la possibilité de paramétrer son agenda dans Outlook pour afficher ses propres plages de disponibilité et son lieu de travail.

#### Le télétravail

L’entreprise est dotée d’une charte télétravail depuis 2017 qui est amendée au gré des changements de législation et des réflexions d’amélioration internes à l’entreprise.

C’est ainsi que la charte télétravail en vigueur a été signée en juin 2022 après réflexion d’un groupe de travail composé de dix salariés volontaires.

En résumé, les salariés ont droit à 2 ou 3 jours de télétravail par semaine, les jours choisis étant flexibles. Sur des activités très particulières, le télétravail total peut être envisagé pour des salariés recrutés en région ou pour des collaborateurs faisant le choix d’un déménagement hors région parisienne.

Pour que les collaborateurs puissent s’organiser au mieux, les plages de joignabilité sont uniquement de 9h30 à 12h00 et de 14h00 à 17h15 et donc bien inférieures aux durées de travail pratiquées dans l’entreprise. Ces plages de joignabilité sont d’ailleurs ponctuellement modifiables avec l’accord du Manager référent (ou tout nom ultérieur qui lui sera donné).

#### Le droit à la déconnexion

L’entreprise est également dotée d’une charte du droit à la déconnexion de façon à assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale de chaque collaborateur, tout salarié ayant le droit de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors des durées de travail légales ou instaurées par notre accord d’aménagement du temps de travail.

Il est notamment rappelé qu’il est recommandé de désactiver l’envoi/réception automatique de mails pendant un temps défini, et de désactiver les notifications mails et Teams, comme expliqué dans la charte.

#### Salariés à temps partiel ou en forfaits jours réduits

Il est rappelé que le travail à temps partiel pour les salariés en régime horaire ou les forfaits jours réduits pour les cadres au forfait sont des modes d'organisation reconnus dans l'entreprise.

L’entreprise s’engage à étudier toute demande de travail à temps partiel présentée par un salarié et de tenter dʼy répondre favorablement en prenant cependant en compte la nature du poste et les responsabilités exercées ainsi que le projet auquel est rattaché le salarié.

ANEO rappelle le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel.

Les salariés à temps partiel ont notamment les mêmes possibilités d'accès à la formation professionnelle que les salariés travaillant à temps plein.

Pour les salariés à temps partiel, il est rappelé que la charge de travail et la définition des objectifs tiennent compte du temps de présence du collaborateur sur les fonctions évaluées.

Le service des ressources humaines étudiera notamment avec bienveillance toute demande de temps partiel émanant d’un collaborateur. Il se rapprochera des parties concernées pour décider collectivement selon les situations : Manager Référent, Responsable de Communauté, Service Commercial, etc.

#### Congés supplémentaires pour évènement familial

Le congé pour mariage ou PACS d’un salarié est porté de 4 à 5 jours. [nouveauté de cet accord]

Le congé pour mariage ou PACS d’un enfant est porté de un jour à 2 jours.

Le congé naissance ou adoption est porté de 3 à 4 jours. Les règles en matière d’indemnités Journalières de Sécurité Sociale étant très strictes, ce 4e jour sera reporté à la fin du congé paternité (soit juste après les 4 jours obligatoires soit après les 25 jours). [nouveauté de cet accord]

Chaque congé décès conventionnel est prolongé d’un jour. [nouveauté de cet accord]

### II.1.2- Indicateurs

* Nombre d’heures supplémentaires et astreintes Femmes / Hommes
* Nombre de demandes de passage à temps partiel ou forfaits réduits
* Nombre moyen d’heures de formations dispensées aux personnes à temps partiel ou en forfaits réduits/Nombre moyen d’heures de formation dispensées aux temps pleins

## CHAPITRE 2 : LA PARENTALITÉ

### II.2.1- Engagements d’ANEO

#### Entretiens individuels

Lʼalinéa 1 de lʼ[article L. 6315-1 du code du travail](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000028698019&cidTexte=LEGITEXT000006072050) prévoit un entretien professionnel obligatoire pour la salariée qui reprend son activité après un congé maternité ou adoption. Cet entretien devra prévoir les conditions de sa réintégration soit dans son poste d'origine ou dans un poste similaire, soit dans un poste de nature à satisfaire son évolution professionnelle.

Afin qu'il en soit ainsi, avant un départ en congé maternité ou d'adoption ou parental d'éducation, chaque salarié(e) est reçu(e) par son Manager Référent, lors d'un entretien individuel au cours duquel les conditions de la reprise de l'activité professionnelle (notamment en termes d'emploi et d'affectation géographique) sont examinées.

A cette occasion, sont précisés les éventuels besoins en matière de formation professionnelle.

A ce titre et afin de permettre un réel suivi du dispositif, un examen régulier des données statistiques est réalisé sur le nombre d'entretiens individuels effectués avant les départs et les retours de congé maternité.

Au vu des résultats enregistrés au niveau de l'entreprise, un pilotage RH adapté veillera à faire appliquer cette mesure pour que tous les entretiens aient effectivement lieu.

#### Maintien du contact avec l'entreprise

Afin de maintenir le lien professionnel pendant le congé maternité ou adoption, le(la) salarié(e) reste destinataire des informations d'ordre général concernant l’entreprise. Pour ce faire, les outils de communication tels que la messagerie électronique ou lʼIntranet ou le réseau social de l’entreprise resteront actifs pour les personnes concernées. Ces dernières choisiront librement de s'y connecter ou non.

#### Rémunération pendant et post congé de maternité ou d’adoption

L'Entreprise s'engage à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, le congé maternité ou d'adoption et/ou le congé parental d'éducation ne pénalise pas les salarié(e)s dans leur vie professionnelle.

Il y a neutralisation des périodes de maternité ou d'adoption en matière de rémunération.

Par ailleurs, il est important de rappeler qu’en matière de rémunérations après congé maternité ou d’adoption, la rémunération des salariés est majorée, à la suite du congé de maternité ou du congé d’adoption, des augmentations générales appliquées dans l’entreprise ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l’entreprise.

Concrètement, quand la personne salariée revient de congé de maternité ou d’adoption, il convient de rechercher si des augmentations de rémunération ont été décidées ou versées pendant son absence :

* En cas de réponse négative, il nʼy a pas lieu à rattrapage salarial ;
* En cas de réponse positive, un rattrapage salarial doit être appliqué.

Le rattrapage salarial est dû à compter du retour de la personne salariée dans l’entreprise après son congé de maternité ou d’adoption et doit être versé à la suite de ce congé. Lorsque la personne salariée concernée enchaîne un congé de maternité puis un congé parental d’éducation, ce n’est qu’à son retour dans l’entreprise que le rattrapage salarial pourra être appliqué. Les augmentations intervenues pendant le congé de maternité ou d’adoption sont prises en compte.

La rémunération à prendre en compte pour la mise en œuvre de la règle visée ci-dessus est le salaire ou traitement de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, au salarié en raison de son emploi.

Il convient notamment de prendre en compte toute augmentation objective, pérenne ou exceptionnelle dont la personne salariée aurait pu bénéficier si elle était restée à son poste de travail.

Une attention particulière sera portée sur les salariés n’ayant bénéficié d’aucune augmentation ou promotion dans les trois ans qui précèdent le départ en congé maternité ou d'adoption, ou précédant le départ en en congé parental d'éducation.

S'agissant de la part variable de la rémunération, la survenance du congé maternité ou d'adoption pendant une partie de l'année ne peut en aucun cas constituer un motif d'exclusion. L'attribution de la part variable de la rémunération, résulte notamment de la contribution individuelle des salariés en tenant compte des objectifs et du travail réalisés pendant la période de présence. Il est précisé que le temps de présence ne peut être un critère de détermination de la part variable de la rémunération.

La situation des salarié(e)s en congé légal ou conventionnel de maternité ou d'adoption, et ayant eu une activité au cours de l'année civile de référence, est examinée au regard des objectifs fixés selon les mêmes conditions et les mêmes critères d'appréciation que pour les autres salariés. Le montant de la part variable tient compte également de la moyenne des évolutions de la part variable perçue par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle (Cadres), lors de l'échéance annuelle d'examen des situations.

#### Santé des femmes

En cas d’interruption de grossesse (IVG, fausse-couche) les femmes pourront bénéficier de 2 jours de congés rémunérés sur présentation d’un certificat médical [nouveauté de cet accord].

ANEO souhaite par ailleurs aider les femmes à gérer des situations spécifiques.

Pour la PMA, la loi prévoit que la salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée pour les actes médicaux nécessaires. Pour un salarié conjoint d’une femme bénéficiant d’une PMA, trois autorisations d’absence rémunérées sont données par la loi. ANEO souhaite compléter cet acquis légal pour les femmes par la possibilité de prendre maximum 6 jours par an de télétravail supplémentaires, dont le nombre et la fréquence seront à ajuster en fonction de la situation, par appréciation d’un spécialiste et du médecin du travail. [Nouveauté de cet accord]

Pour l’endométriose, cette pathologie étant éligible au dispositif RQTH, la salariée une fois reconnue pourra bénéficier de 2 jours de repos supplémentaires par an (cf. plus bas « Les situations de handicap au travail »). ANEO souhaite compléter cet avantage par la possibilité de prendre maximum 12 jours par an de télétravail supplémentaires, dont le nombre et la fréquence seront à ajuster en fonction de la situation, par appréciation d’un spécialiste et du médecin du travail. ANEO aidera par ailleurs la salariée pour obtenir la validation du dispositif, en lui octroyant 1 jour mensuel de télétravail supplémentaire, sur présentation d’un justificatif. [Nouveauté de cet accord]

Par ailleurs, d’autres situations spécifiques pour les femmes ou les hommes pourraient être éligibles à ces avantages supplémentaires. Ils seront étudiés au cas par cas avec les Ressources Humaines voire la médecine du travail. [Nouveauté de cet accord]

#### Congé paternité

Dans la continuité du précédent accord, et même si SYNTEC ne prévoit toujours qu’un maintien de salaire à partir d’une ancienneté de deux ans, il y a chez ANEO, maintien de salaire pour les congés paternité pour tout salarié ayant au moins un an dʼancienneté, à lʼinstar du congé maternité.

**Absences liées à l’enfant**

Le salarié ayant besoin de s'absenter pour s'occuper de son enfant malade ou accidenté, âgé de moins de 16 ans, peut bénéficier, sur présentation d’un certificat médical, d'un congé rémunéré d'une durée variable :

* Cas général : 2 journées par enfant et par an ;
* Si le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants de moins de 16 ans : 3 journées par enfant et par an.

Le salarié souhaitant assister à la rentrée scolaire de son enfant en élémentaire peut bénéficier d’une souplesse d’aménagement de son temps de travail, par exemple par une arrivée tardive ce jour-là. Il préviendra son responsable voire son client et selon la situation, s’accordera avec eux sur les modalités de rattrapage.

### II.2.2- Indicateurs

* Nombre de personnes augmentées ou promues (changement de grade) après un congé de maternité/adoption ou congé parental.
* Réalisation effective des entretiens pré et post congés maternité

## CHAPITRE 3 : INCLUSION & DIVERSITE

### II.3.1- Engagements d’ANEO

#### Les situations de handicap au travail

* ANEO donne aux travailleurs handicapés qui travaillent au siège et qui le souhaitent, une place de parking YesPark ou sous l’immeuble du siège social, en fonction du handicap. Cet avantage est lié à la rareté du nombre de places de parking dont nous disposons actuellement dans notre immeuble.
* ANEO s’engage à faire les aménagements de poste de travail nécessaires, au cas par cas, en fonction du handicap et en faisant appel aux services de lʼAgefiph.
* ANEO développera sa communication interne et externe sur le handicap.
* Partant du constat que les salariés ayant une Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ont souvent plus de rendez-vous médicaux que les autres ou que les salariés faisant la demande de RQTH ont de nombreuses démarches administratives à effectuer, ANEO donnera 2 jours de repos par an à ces salariés. Ces jours de repos seront proratisés dans le cas d’une année incomplète (embauche en cours d’année ou reconnaissance en cours d’année).
* ANEO maintiendra le salaire des travailleurs handicapés en cas d’arrêt maladie dès leur premier jour d’entrée chez ANEO ou dès obtention de leur RQTH.

#### Les autres situations de diversité

Au-delà des engagements en matière du Handicap, la Direction souhaite poursuivre ses engagements en matière de diversité afin de créer un cadre inclusif où chaque collaborateur se sente bien et accepté dans sa fonction, son métier et son environnement.

Ces engagements tendent également à renforcer l’attractivité dʼANEO et permet de favoriser la capacité d’attirer les talents et la pluralité des profils indispensables à la pérennisation du modèle de développement et d’innovation de l’entreprise.

### II.3.2- Indicateurs

* Évolution du nombre de cas de discrimination remontés.
Rappel des voies officielles : Président, DG, RH ou CSE.

# PARTIE III - SUIVI DES AMBITIONS

## GOUVERNANCE ET SUIVI DES INDICATEURS DE PROGRES

Le CED (Comité Engagement Durable), par délégation de la Direction ANEO, sera l’instance de gouvernance et de pilotage des actions et indicateurs de cet accord :

* il fixera des objectifs de progrès réalistes et mesurables ;
* il suivra trimestriellement l’évolution des indicateurs de progrès identifiés et prendra les mesures d’ajustement nécessaires ; les déléguées syndicales( ou à défaut les représentants du Personnel) seront conviées tous les 6 mois à ces réunions ;
* une transparence maximale sur les ambitions et indicateurs sera recherchée (en s’appuyant au maximum sur les canaux de communication existants : ANEO Lunch, Teams, site ANEO, etc.);
* dans le cadre de la politique sociale de l’entreprise, il informera annuellement le CSE sur la situation et les progrès réalisés.

## TABLEAU DE SYNTHESE DES INDICATEURS


# PARTIE IV - CADRE DE MISE EN ŒUVRE DE L’ACCORD

## DUREE DE LʼACCORD ET DATE DʼEFFET

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans et prendra effet à compter de sa signature.

Il peut être révisé et dénoncé conformément aux dispositions légales.

## DEPOT ET PUBLICITE DE L’ACCORD

Conformément aux dispositions des articles L 2231-6 et D 2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail.

Un exemplaire original sera également remis au secrétariat du greffe du Conseil des Prudʼhommes de Boulogne-Billancourt.

Un exemplaire original sera également remis à chacune des parties.

A Boulogne-Billancourt, le 2/07/2024

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Madame xxx**Pour la CFDT | **Madame xxx** Pour la CFE-CGC | **Monsieur xxx**Directeur Général |
|  |  |  |  |