**ACCORD SUR L’EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE SEITA**

**2023/2026**

# ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Société Nationale d’Exploitation Industrielle des Tabacs et Allumettes (SEITA - Groupe IMPERIAL BRANDS PLC), société par actions simplifiée unipersonnelle au capital de 363 395 079,20 euros, dont le siège est situé 200-216 rue Raymond Losserand, 75014 Paris, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro 331 355 263, représentée par XX, en qualité de XX,

Ci-après dénommée « l’entreprise ».

D’une part,

# ET :

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

* Le syndicat SNI2A / C.F.E.-C.G.C. de Seita, représenté par XX, en sa qualité de délégué syndical,
* Le syndicat C.G.T. des Personnels des Tabacs, représenté par XX, en sa qualité de délégué syndical,
* L’U.N.S.A. SEITA, représentée par XX, en sa qualité de déléguée syndicale,

Ci-après dénommées les « organisations syndicales représentatives »,

D’autre part,

La Société et les organisations syndicales signataires sont ci-après dénommées « les Parties ».

# SOMMAIRE

**SOMMAIRE……………………………………………………………………………………………………………………………………………………3**

PREAMBULE ………4

PARTIE I – PORTEE DE L’ACCORD…………………………………………………………………………………………………………………5

ARTICLE 1 : OBJET DE L’ACCORD…………………………………………………………………………………………………………………5

ARTICLE 2 : CHAMP D’APPLICATION…………………………………………………………………………………………………………..6

PARTIE II : FAVORISER LA FEMINISATION DES RECRUTEMENTS ET LA MIXITE DE L'EMPLOI………….................6

ARTICLE 1 : GARANTIR UNE POLITIQUE DE MIXITE AU RECRUTEMENT………………………………………………………6

ARTICLE 1.1 : EGALITE DE TRAITEMENT DANS LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT……………………………………6

ARTICLE 1.2 : REDACTION DES OFFRES D'EMPLOIS SANS DISTINCTION DE SEXE………………………………………6

ARTICLE 1.3 : NEUTRALITE DES OFFRES D’EMPLOI INTERNES………………………….………………………………………7

ARTICLE 2 : RENFORCER LA SENSIBILISATION DE L'ENSEMBLE DES ACTEURS DU RECRUTEMENT ET DES SALARIES DE L’ENTREPRISE………………………………………………………………………………………………………………………..7

ARTICLE 2.1 : SENSIBILISATION DE L'ENSEMBLE DES MANAGERS AMENES A PARTICIPER AU PROCESSUS DE RECRUTEMENT…………………………………………………………………………………………………………………………………7

ARTICLE 2.2 : FORMATION DES NOUVEAUX RESPONSABLES RH EN CHARGE DU RECRUTEMENT…………..7

ARTICLE 2.3 : ENGAGEMENT DES PARTENAIRES EXTERIEURS DU RECRUTEMENT AU PRINCIPE D'EGALITE PROFESSIONNELLE…………………………………………………………………………………………………………………………………8

ARTICLE 2.4 : SENSIBILISATION DES SALARIES A L’EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES…………….…………………………………………………………………………………………………………………………………8

PARTIE III : FAVORISER L'EGALITE DE TRAITEMENT DANS LE CADRE DU DEROULEMENT DES CARRIERES DES FEMMES ET DES HOMMES…………………………………………………………………………………………………………………………..8

ARTICLE 1 : NEUTRALISER L'IMPACT DES CONGES LIES A LA PARENTALITE SUR LE DEROULEMENT DE CARRIERE…………………………………………………………………………………………………………………………………………………..9

ARTICLE 1.1 : ENTRETIENS DANS LE CADRE DES CONGES PARENTALITE………………………………………………….9

ARTICLE 1.2 : MAINTIEN DE LA REMUNERATION ET DES DROITS A LA FORMATION……………………………….9

ARTICLE 2 : FORMER LES MEMBRES DES COMMISSIONS LOCALES DU PERSONNEL (CLP) ET DES COMMISSIONS CENTRALES DU PERSONNEL (CCP) AU THEME DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE……………....10

ARTICLE 3 : RAPPELER L’IMPORTANCE DE L’ENTRETIEN PROFESSIONNEL.………………………………………………..10

ARTICLE 4 : EGAL ACCES A LA PROMOTION PROFESSIONNELLE…………………………………………………………………10

ARTICLE 5 : SALARIES A TEMPS PARTIEL……………………………………………………………………………………………………11

PARTIE IV - FAVORISER UNE MEILLEURE CONCILIATION VIE PRIVEE / VIE PROFESSIONNELLE…………………….11

ARTICLE 1 : INDEMNISATION DES CONGES MATERNITE ET PATERNITE……………………………………………………..11

ARTICLE 1.1 : INDEMNISATION DU CONGE MATERNITE…………………….………………………………………………….11

ARTICLE 1.2 : INDEMNISATION DU CONGE PATERNITE ET D’ACCUEIL DE L’ENFANT………………………………12

ARTICLE 2 : REDUCTION DES HORAIRES DE TRAVAIL POUR LES FEMMES ENCEINTES………………………………..12

ARTICLE 3 : AMELIORATION DU DISPOSITIF D’UTILISATION DU TEMPS PARTIEL……………………………………….12

ARTICLE 4 : ABONDEMENT DU COMPTE EPARGNE TEMPS………………………………………………………………………..12

ARTICLE 5 : LEVEE DES RESTRICTIONS AU TRAVAIL DE NUIT……………………………………………………………………..13

ARTICLE 6 : ABSENCES ET CONGES POUR LE « CO-PARENT »…………………………………………………………………..13

ARTICLE 7 : AUTORISATIONS D’ABSENCE LIEES A L’ADOPTION………………………………………………………………..13

ARTICLE 8 : COMPLEMENTS D'ALLOCATION DES CONGES DE PRESENCE PARENTALE ET DE SOLIDARITE FAMILIALE……………………………………………………………………………………………………………………………………………….14

ARTICLE 8.1 : COMPLEMENT D'INDEMNISATION DU CONGE DE PRESENCE PARENTALE………………………..14

ARTICLE 8.2 : COMPLEMENT D'INDEMNISATION DU CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE……………………….14

ARTICLE 9 : DEPLAFONNEMENT DU COMPTE EPARGNE TEMPS………………………………………………………………..14

ARTICLE 10 : SENSIBILISATION DES MANAGERS AUX REGLES D'EQUILIBRE TRAVAIL - VIE PRIVEE…………….15

PARTIE V - GARANTIR L'EGALITE SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES…………………………………….15

ARTICLE 1: REALISATION ANNUELLE DE L’INDEX D’EGALITE FEMMES / HOMMES…………………………………….15

ARTICLE 2: EGALITE SALARIALE A L'EMBAUCHE………………………………………………………………………………………..16

ARTICLE 3 : EGALITE SALARIALE DANS LE CADRE DES AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES………………………….16

PARTIE VI - GARANTIR L'EGALITE D'ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE………………………………………16

PARTIE VII – ACCOMPAGNER LES SALARIES VICTIMES DE VIOLENCES ET DE HARCELEMENT….…………………..16

ARTICLE 1 : ACCOMPAGNER LES SALARIES VICTIMES DE VIOLENCES CONJUGALES.………………………………..17

ARTICLE 1.1 : POSSIBILITE D’AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL………………………………………………..17

ARTICLE 1.2 : POSSIBILITE DE MISE EN ŒUVRE D’AIDES FINANCIERES…………………………………………………..17

ARTICLE 1.3 : ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES VICTIMES DE VIOLENCES CONJUGALES…………………..17

ARTICLE 2 : ACCOMPAGNER LES SALARIES VICTIMES DE VIOLENCES AU TRAVAIL…………………………………….17

ARTICLE 2.1 : MISE EN ŒUVRE DE MESURES VISANT A PROTEGER LE SALARIE……………………………………..18

ARTICLE 2.2 : LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT MORAL, SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES….……..18

PARTIE VIII - MODALITES DE SUIVI ET INDICATEURS………………………………………………………………………………….20

ARTICLE 1 : MODALITES DE SUIVI DE L’ACCORD………………………………………………………………………………………20

ARTICLE 2 : INDICATEURS DE SUIVI…………………………………………………………………………………………………………..20

PARTIE IX : DISPOSITIONS FINALES DE L’ACCORD……………………………………………………………………………………...22

ARTICLE 1 : DUREE DE L’ACCORD ET ENTREE EN VIGUEUR………………………………………………………………………..22

ARTICLE 2 : CALENDRIER PREVISIONNEL DE REALISATION………………………………………………………………………..22

ARTICLE 3 : CLAUSE DE RENDEZ-VOUS………………………………………………………………………………………………………22

ARTICLE 4. REVISION………………………………………………………………………………………………………………………………..22

ARTICLE 5. DEPOT ET PUBLICITE……………………………………………………………………………………………………………….22

# PREAMBULE

Conformément aux dispositions des articles L.2242-1 et L.2242-13 du Code du travail, l’entreprise a, par courrier en date du 28 février 2023, engagé une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qualité de vie et conditions de travail, et sur l’insertion professionnelle et le maintien dans l’emploi des personnes en situation de handicap.

Les Organisations Syndicales Représentatives et la Direction ont souhaité, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur au sein de Seita, concilier les besoins collectifs de l’entreprise et les aspirations des salariés.

C’est dans cet esprit que les parties ont décidé que la négociation relative au « Bloc 3 » porterait notamment sur les thèmes suivants :

* la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées ;
* la formation professionnelle ;
* le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions ;
* l’accompagnement des fins de carrière des salariés « seniors » ;
* l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
* l’insertion professionnelle et le maintien dans l’emploi des personnes en situation de handicap.

Dans le cadre de cette négociation, l’entreprise et les Organisations Syndicales Représentatives ont souhaité réaffirmer leur engagement en matière d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui s’inscrit pleinement dans le cadre de la politique globale sociale de Seita et du Groupe Imperial Brands.

L’objectif de cette négociation était de poursuivre et pérenniser les mesures favorables à la promotion de l’égalité professionnelle mises en place au sein de l’entreprise depuis 2007, mais également d’enrichir ces dispositifs de nouvelles actions.

A l’issue de cinq réunions de négociations, les Parties ont abouti à la signature du présent accord qui s’inscrit dans la continuité de l’ensemble des lois relatives à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

# IL A ÉTÉ CONVENU ET ARRETE LE PRESENT ACCORD :

# PARTIE I – PORTEE DE L’ACCORD

**ARTICLE 1 : OBJET DE L’ACCORD**

L’Entreprise s’est engagée en faveur de l’égalité professionnelle dès 2007, en signant son premier accord sur ce thème avec les Organisations Syndicales Représentatives. Par le biais du présent accord, les Parties ont souhaité réaffirmer leur engagement en la matière en :

* améliorant et en renforçant les dispositifs déjà mis en place ;
* mettant en place de nouvelles mesures permettant de progresser résolument vers une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes ;
* instaurant de nouvelles mesures permettant d’accompagner les salariés victimes de violence ou de harcèlement.

Ainsi, à partir des différents indicateurs étudiés au cours des dernières années, les Parties au présent accord ont convenu de se fixer cinq objectifs principaux pour la durée du présent accord :

* Continuer à améliorer le taux de féminisation global dans l’entreprise et plus particulièrement dans les groupes d’emplois dans lesquels les femmes sont sous représentées ;
* Renforcer la sensibilisation de l’ensemble des salariés de l’entreprise, y compris les acteurs du recrutement et les managers, sur les sujets de discrimination liée au sexe et d’équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle ;
* Garantir une égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le cadre des déroulements de carrière ;
* Favoriser une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
* S’assurer de l’absence de discrimination salariale entre les femmes et les hommes, particulièrement au sein de la catégorie des cadres.

Les actions négociées dans le cadre de cet accord pour atteindre les objectifs fixés ci-dessus seront encadrées par le biais d’indicateurs de suivi définis par les parties signataires, ainsi que par l’index de l’égalité professionnelle défini par le législateur.

Les dispositions du présent accord se substituent à toutes dispositions issues d’accords collectifs et à toutes autres pratiques et usages en vigueur antérieurement dans l’entreprise ayant le même objet, à compter de leur date d’entrée en vigueur, notamment aux dispositions de l’accord sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de Seita du 6 janvier 2023.

Inscrit dans la définition des valeurs de l'Entreprise, il est rappelé que la Direction souhaite favoriser et valoriser l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, en garantissant l'égalité d'accès à l'emploi, un déroulement de carrière équivalent et un niveau de rémunération exempt de discrimination. Seuls les éléments objectifs indépendants de tout critère lié au sexe motivent les décisions prises par l’entreprise.

Enfin, la Direction s’engage à rappeler aux salariés entrant dans des situations traitées par le présent accord les droits dont ils peuvent bénéficier.

**ARTICLE 2 : CHAMP D’APPLICATION**

Le présent accord s’applique à l’ensemble des établissements de Seita et à tous ses salariés.

**PARTIE II : FAVORISER LA FEMINISATION DES RECRUTEMENTS ET LA MIXITE DE L'EMPLOI**

Sur la base des rapports sur la situation comparée des femmes et des hommes analysés ces trois dernières années, les Parties au présent accord constatent que la proportion des femmes au sein de Seita se situe autour de 40%, ce qui est en augmentation par rapport aux années précédentes, mais reste insuffisant.

Les Parties au présent accord sont conscientes que le déséquilibre entre les femmes et les hommes dans l'emploi trouve en partie son origine dans des causes extérieures à l'entreprise (formation initiale, représentations socioculturelles, ...), elles souhaitent que le recrutement au sein de Seita reste un levier important pour faire évoluer la structure de la population dans l’entreprise.

Ainsi, afin de développer une plus grande mixité au sein de l'entreprise et en conséquence renforcer le taux de féminisation, les Parties sont convenues de poursuivre et renforcer les actions initiées précédemment.

**ARTICLE 1 : GARANTIR UNE POLITIQUE DE MIXITE AU RECRUTEMENT**

**ARTICLE 1.1 : EGALITE DE TRAITEMENT DANS LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT**

Les conditions d'accès aux emplois de l'entreprise doivent contribuer au développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et de la mixité de ses métiers. Seita s'engage à garantir une stricte égalité de traitement entre les candidatures. Ainsi, à chaque étape du processus de recrutement, les mêmes critères de sélection seront appliqués aux femmes et aux hommes afin que le choix s'établisse sur les seuls critères objectifs que sont les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications professionnelles du candidat ; critères qui sont appréciés dans leur globalité.

Seita réitère son engagement d'examiner plus particulièrement le rapport entre le nombre de candidatures reçues et le nombre de recrutements réalisés pour chacun d'eux, dans le respect des principes rappelés ci-dessus.

**ARTICLE 1.2 : REDACTION DES OFFRES D'EMPLOIS SANS DISTINCTION DE SEXE**

Les offres d'emplois externes continueront à être rédigées de manière à ce qu'aucun stéréotype lié au sexe ne soit véhiculé.

La Direction demeure attentive à ce que les offres d'emplois, les intitulés de poste, les définitions de fonction, les terminologies utilisées ne fassent apparaitre aucune préférence en matière de sexe ou de situation familiale et personnelle.

La formulation utilisée pour présenter les offres d’emplois doit permettre des candidatures accessibles et attractives pour les femmes et pour les hommes.

Il est rappelé que lorsque l'offre d'emploi concernera un emploi dont la dénomination existe au féminin et au masculin, les deux genres seront mentionnés. De même, lorsque la dénomination de l’emploi sera spécifiquement féminine ou masculine, l'emploi devra précisément être offert aux deux sexes (exemple: Responsable F/H) ou être exprimé au moyen de mots neutres (exemple : personne en charge du recrutement).

**ARTICLE 1.3 : NEUTRALITE DES OFFRES D'EMPLOIS INTERNES**

De la même façon que les offres d’emploi externes, les offres d’emploi internes, les intitulés de poste et les définitions de fonction seront rédigés de manière à ne faire apparaitre aucune préférence en matière de sexe.

Ces offres présenteront de manière objective les caractéristiques du poste et ne comporteront aucune mention discriminante. Ainsi, une attention particulière sera portée à la rédaction des offres de postes en interne afin de prévenir les stéréotypes et les phénomènes d'autocensure pouvant aller à l'encontre de l'égalité professionnelle.

**ARTICLE 2 : RENFORCER LA SENSIBILISATION DE L'ENSEMBLE DES ACTEURS DU RECRUTEMENT ET DES**

**SALARIES DE L’ENTREPRISE**

Les Parties au présent accord s'accordent pour considérer qu’un véritable engagement pour l'égalité professionnelle passe par la lutte continue contre les stéréotypes et les préjugés.

Elles considèrent ainsi que la mobilisation des acteurs en charge du recrutement, via des actions de sensibilisation et de formation menées sur le long terme, ainsi que la sensibilisation régulière des salariés, constituent un facteur de réussite déterminant à la promotion de l'égalité professionnelle.

**ARTICLE 2.1 : SENSIBILISATION DE L'ENSEMBLE DES MANAGERS AMENES A PARTICIPER AU PROCESSUS DE RECRUTEMENT**

Les Parties au présent accord sont convenues de poursuivre le déploiement de sessions de sensibilisation à l’attention des managers qui sont amenés à participer à un processus de recrutement.

L'objet de cette sensibilisation est :

* d'informer les managers sur le contexte juridique concernant les discriminations et plus particulièrement celles liées au sexe ;
* de les aider à comprendre leur rôle pour œuvrer en faveur d'une démarche conforme à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
* de leur donner les clés pour reconnaître, prévenir des situations de discriminations et y remédier.

La sensibilisation des managers sera assurée par les Responsables Ressources Humaines de chaque établissement, au début de chaque processus de recrutement.

**ARTICLE 2.2 : FORMATION DES NOUVEAUX RESPONSABLES DES RESSOURCES HUMAINES EN CHARGE DU RECRUTEMENT**

Dans le cadre des précédents accords, Seita a formé l'intégralité des équipes Ressources Humaines aux considérations relatives à la mixité professionnelle.

Compte tenu de l'importance de cette formation, tout nouveau Responsable Ressources Humaines recruté sera formé sur la mixité professionnelle et sur les problématiques relatives aux discriminations.

**ARTICLE 2.3 : ENGAGEMENT DES PARTENAIRES EXTERIEURS DU RECRUTEMENT AU PRINCIPE D'EGALITE PROFESSIONNELLE**

Afin de s'assurer que les principes d'égalité professionnelle sont respectés et partagés par les acteurs externes du recrutement, Seita veillera à ce que ces derniers fournissent leur charte ou code de déontologie sur l’égalité professionnelle et/ou labels permettant de confirmer leurs engagements en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

**ARTICLE 2.4 : SENSIBILISATION DES SALARIES A L’EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Afin de promouvoir et renforcer les principes de l'égalité professionnelle au sein de l’entreprise, des actions de sensibilisation à destination de l’ensemble des salariés seront organisées à l’occasion de la Journée Internationale des Droits des Femmes qui a lieu le 8 mars de chaque année.

Les référents Harcèlement Sexuel et Agissements Sexistes, avec le soutien de la Direction des Ressources Humaines, seront en charge de la préparation de ces actions, qui peuvent notamment prendre la forme de communications ou d’animations.

Par ailleurs, une présentation de la politique de l’entreprise relative à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera également intégrée au « Livret Diversité », qui recense l’ensemble des mesures relatives à la diversité existantes au sein de l’entreprise (égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, politique handicap…).

Ce « Livret Diversité » sera mis à la disposition de chaque salarié de l’entreprise sur l’intranet Seita et sera remis à tout nouvel embauché.

**PARTIE III : FAVORISER L'EGALITE DE TRAITEMENT DANS LE CADRE DU DEROULEMENT DES CARRIERES DES FEMMES ET DES HOMMES**

Dans le cadre de cet accord, les Parties ont souhaité réaffirmer que les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilité. Les critères de détection de potentiels internes, d'évaluation professionnelle et d’orientation de carrière sont de même nature pour les femmes et les hommes. Ils sont fondés exclusivement sur la seule reconnaissance des compétences, de l'expérience, de la performance et de la qualité professionnelle.

Afin d'assurer un égal accès à l'évolution professionnelle et dans le déroulement des carrières, les Parties sont convenues de confirmer certains dispositifs et de les combiner à de nouvelles actions définies ci­ après, avec des indicateurs de suivi spécifiques.

**ARTICLE 1 : NEUTRALISER L'IMPACT DES CONGES LIES A LA PARENTALITE SUR LE DEROULEMENT DE CARRIERE**

Les Parties au présent accord ont souhaité veiller à ce que le congé maternité ou d'adoption et/ou le congé parental d'éducation ne constituent pas un obstacle ou une pénalité dans le déroulement de carrière des salarié(e)s.

Afin de neutraliser l'impact de ces absences, les Parties au présent accord réitèrent l'accompagnement renforcé des salarié(e)s dans le cadre de ces congés.

**ARTICLE 1.1 : ENTRETIENS DANS LE CADRE DES CONGES PARENTALITE**

Les salariés ayant pris des congés liés à la parentalité (maternité, paternité, adoption, congé parental d’éducation) bénéficient d’un entretien à leur retour, réalisé au travers du support de l’entretien professionnel.

Cet entretien sera organisé en présence du responsable hiérarchique direct du salarié et du Responsable Ressources Humaines de l'établissement. Il se déroulera dans les deux mois suivants le retour du salarié, ou quelques jours avant son retour si le salarié le désire.

L’objet de cet entretien sera d’échanger sur les perspectives d’évolution professionnelle du salarié et de l’informer des modifications éventuelles apportées à l’organisation de travail et / ou des évolutions qu’aura connue l’Entreprise, en son absence.

La Direction réaffirme que des actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience pourront être proposés, si celle-ci s'avère pertinente, selon les dispositions de l’accord Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP).

Dès réception d’une demande de congé lié à la parentalité, le salarié sera systématiquement informé de l’existence de cet entretien et de son caractère obligatoire, au regard des dispositions légales.

**ARTICLE 1.2 : MAINTIEN DE LA REMUNERATION ET DES DROITS A LA FORMATION**

* *La rémunération* *:*

Pendant les périodes liées à des congés parentalité, les salariés concernés bénéficieront des mesures d'augmentations générales ou catégorielles dans les mêmes conditions que l'intégralité des salariés. Soucieuse de neutraliser les périodes d'absence de telle sorte qu'aucun décalage par rapport à la moyenne des évolutions constatées par groupe d'emplois ne soit observé, l’entreprise portera une attention particulière en ce sens.

Il est également rappelé que les congés de maternité légal et supplémentaire conventionnel rémunérés sont des périodes d'indisponibilité que l'Entreprise prend en compte pour :

* le calcul des droits liés à la quote-part d'intéressement et à la réserve spéciale de participation;
* la détermination des droits liés à l'ancienneté ;
* l'attribution de la prime annuelle.
* *La formation :*

Il est rappelé que les salariés ayant pris des congés liés à la parentalité ont une égale vocation à évoluer professionnellement au sein de l’entreprise, au même titre que les autres salariés, et que ces absences ne sauraient être un frein à leur évolution professionnelle.

La Direction s’engage à suivre et mettre en œuvre les dispositifs légaux relatifs à la formation qui pourraient évoluer pendant la durée de validité de l’accord.

**ARTICLE 2 : FORMER LES MEMBRES DES COMMISSIONS LOCALES DU PERSONNEL (CLP) ET DES COMMISSIONS CENTRALES DU PERSONNEL (CCP) AU THEME DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE**

Afin de renforcer le rôle des membres des Commissions Locales du Personnel (CLP) et des Commissions Centrales du Personnel (CCP) dans le cadre de l'examen annuel des augmentations individuelles de salaire et ainsi prévenir de toute situation discriminante liée au sexe, Seita s'engage à ce que les membres de ces commissions qui n’ont pas encore été formés puissent bénéficier d’une formation relative à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ainsi, Seita proposera aux nouveaux membres des CLP et des CCP de suivre une formation auprès d’un organisme de formation extérieur.

**ARTICLE 3 : RAPPELER L’IMPORTANCE DE L’ENTRETIEN PROFESSIONNEL**

Les Parties au présent accord sont convenues que l'entretien professionnel sera un moment privilégié pour chaque collaborateur pour aborder ses souhaits d'évolution professionnelle et solliciter auprès de son responsable hiérarchique tout accompagnement nécessaire à la construction de projets professionnels.

Cet entretien sera réalisé tous les deux ans avec le responsable hiérarchique, selon les dispositions légales en vigueur au moment de la signature de l’accord. Il peut également être mené par un Responsable Ressources Humaines dans le cas où le manager ne peut mener l’entretien ou à la demande du salarié.

Afin d'accompagner les responsables hiérarchiques et les salariés dans cette démarche, Seita s'engage à maintenir à disposition un support d’entretien ainsi que des guides à l’ensemble des collaborateurs et des managers.

L'évolution professionnelle des femmes et des hommes ne peut être réussie que si la hiérarchie et les collaborateurs sont parties prenantes. C'est ainsi que les responsables hiérarchiques devront, à l'occasion de l'entretien professionnel, sensibiliser les salariés aux postes pouvant amener à une évolution interne, en évoquant les contraintes et exigences des postes concernés.

Les dispositions relatives à l’entretien professionnel étant définies par le législateur, Seita se conformera dans la forme, les durées et les contenus aux évolutions introduites sur la durée de l’accord.

**ARTICLE 4 : EGAL ACCES A LA PROMOTION PROFESSIONNELLE**

Afin de s'assurer d'un déroulement de carrières identique entre les femmes et les hommes, les Parties étudieront, pendant la durée du présent accord, les indicateurs du Bilan Social, les indicateurs de suivi spécifiques, ainsi que les indicateurs de l’index sur l’égalité professionnelle.

De plus, l’index de l’Egalité professionnelle Femmes/Hommes introduit la mise en place d’un plan d’action si l’indicateur descend en dessous d’un certain seuil défini par décret.

A la date de signature du présent accord, le résultat de cet indicateur est au-dessus du seuil légal. Cependant, dans le cas où ce dernier serait inférieur aux normes, Seita s’engage à mettre en place un plan d’action conformément aux dispositions légales applicables sur la durée de l’accord.

**ARTICLE 5 : SALARIES A TEMPS PARTIEL**

Les Parties au présent accord réaffirment que le travail à temps partiel ne saurait être un motif de non-obtention de mesures salariales individuelles, de ralentissement de carrière, de refus de mobilité ou d’évolution professionnelle.

Lorsque des postes à temps plein se libèrent, les candidatures de salariés à temps partiel qui ont les qualifications et les compétences requises demeureront examinées en priorité.

Il est également rappelé que le passage à temps partiel est une formule qui peut permettre à certaines périodes de mieux concilier la vie familiale et la vie professionnelle, qui ne doit en aucun cas être considéré comme une forme de désintérêt pour le travail ni faire obstacle à des propositions d'évolution de carrière.

En aucun cas, le développement professionnel ne doit être ralenti du fait du choix du temps partiel lié à la parentalité.

Dès la réception de la demande de passage à temps partiel, les Responsables Ressources Humaines devront s’entretenir avec le responsable hiérarchique du salarié afin de le sensibiliser aux principes d'égalité professionnelle.

**PARTIE IV - FAVORISER UNE MEILLEURE CONCILIATION VIE PRIVEE / VIE PROFESSIONNELLE**

Seita renouvelle sa volonté de favoriser, pour les femmes et pour les hommes, la possibilité d'exercer de manière harmonieuse leurs engagements, tant professionnels que personnels. Ainsi, dans le cadre du présent accord, les Parties ont souhaité rappeler et renforcer les mesures déjà existantes dans l’entreprise.

**ARTICLE 1 : INDEMNISATION DU CONGE MATERNITE ET DU CONGE PATERNITE**

**ARTICLE 1.1 : INDEMNISATION DU CONGE MATERNITE**

Conformément au tableau ci-dessous, le salaire de la salariée est maintenu à 100% pendant la durée du congé maternité :

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **SITUATION FAMILIALE** | **AVANT L'ACCOUCHEMENT** | **APRES L'ACOUCHEMENT** | **TOTAL DROIT COMMUN (1)** | **INDEMNISATION SEITA (2) MAINTIEN DU SALAIRE A 100%** | |
| Naissance unique portant le nombre d'enfants à : |  |  |  |  |  |
| 1 ou 2 | 6 | 10 | 16 | 16 | 16 |
| 3 ou plus | 8 | 18 | 26 | 26 | 26 |
| Naissance multiples |  |  |  |  |  |
| Jumeaux | 12 | 22 | 34 | 28 | 34 |
| Triplés ou plus | 24 | 22 | 46 | 28 | 46 |

*(1) : perception des indemnités de Sécurité Sociale plafonnées*

*(2) : indemnisation à 100%, sous déduction des indemnités journalières de Sécurité Sociales*

**ARTICLE 1.2 : INDEMNISATION DU CONGE PATERNITE ET D’ACCUEIL DE L’ENFANT**

Le père ou le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un PACS ou son concubin bénéficie d’un congé paternité et d’accueil de l’enfant. Ce congé de 25 jours calendaires (32 jours en cas de naissance multiple) est indemnisé par la sécurité sociale.

A la condition que le salarié bénéficie du versement de la sécurité sociale, Seita s’engage à compléter ce versement afin d’atteindre une indemnisation à 100% pendant toute la durée du congé paternité.

**ARTICLE 2 : REDUCTION DES HORAIRES DE TRAVAIL POUR LES FEMMES ENCEINTES**

A compter de son 3e mois de grossesse, la salariée enceinte pourra bénéficier, à sa demande, d’une réduction de ses horaires de travail. Ainsi, elle verra ses horaires de travail diminuer de 5h par semaine ou d’une demi-journée par semaine si elle est au forfait jours. Quand la salariée informera le service des Ressources Humaines de son état de grossesse, cette possibilité d’aménagement horaire lui sera rappelée.

**ARTICLE 3 : AMELIORATION DU DISPOSITIF D’UTILISATION DU TEMPS PARTIEL**

Les Parties au présent accord ont souhaité rappeler les mesures applicables aux salariés à temps partiel, notamment en lien avec la parentalité, issues de l’accord relatif au temps partiel en date du 21 mars 1994 :

* Versement d’une prime d'entrée en temps partiel : 762 € (engagement de 2 ans minimum), ce montant est en vigueur à ce jour.
* Mise en place d'un complément de revenu pour passage à temps partiel : 4% du salaire en base temps plein (engagement d'un an minimum) si temps partiel inférieur ou égal à 80%.
* Possibilité de cotiser pour la retraite et la prévoyance sur une base pleine avec prise en charge par l’employeur de la cotisation patronale correspondante.
* Acceptation de la demande de temps partiel aménagé au maximum au bout d’un an.

**ARTICLE 4 : ABONDEMENT DU COMPTE EPARGNE TEMPS**

Les Parties au présent accord ont souhaité rappeler les dispositions existantes dans l’entreprise au sujet de l’abondement du Compte Epargne Temps du salarié ayant pris un congé parental d’éducation, prévu dans l’accord social de 1997.

En effet, lorsque le Compte Epargne Temps (CET) précède immédiatement ou compense même partiellement un congé parental d’éducation, l’abondement est égal à 20% pour l’épargne ainsi consommée.

**ARTICLE 5 : LEVEE DES RESTRICTIONS AU TRAVAIL DE NUIT**

Les Parties au présent accord ont souhaité rappeler qu’il n’existe plus au sein de l’entreprise aucune restriction au travail de nuit des femmes et que les contreparties existantes au travail de nuit sont identiques pour les femmes et pour les hommes.

**ARTICLE 6 : ABSENCES ET CONGES POUR LE « CO-PARENT »**

* Absences pour suivi de grossesse :

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un PACS ou son concubin bénéficie également d’autorisations d'absence pour se rendre aux rendez-vous médicaux officiels de suivi de grossesse (échographies officielles).

Cette personne salariée bénéficie alors de **3 demi-journées d’absence**, sur présentation d’un justificatif, qui seront soumises à autorisation.

En cas de grossesse dite « à risque », le co-parent pourra bénéficier de **2 jours supplémentaires divisibles en demi-journées** d’autorisations d’absence.

Une grossesse est dite à risque lorsqu’elle présente des risques de complications importantes pour la mère et/ou l’enfant. Il peut s’agir d’une grossesse tardive, d’une PMA, d’un risque d’accouchement prématuré, de fausse couche, de retard de croissance, de malformation fœtale, d’hémorragie…

Le salarié concerné devra également fournir un justificatif pour pouvoir bénéficier de ces autorisations d’absence, et la notion de grossesse « à risque » sera validée par la médecine du travail afin de préserver le secret médical.

Il est rappelé que ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif.

**ARTICLE 7 : AUTORISATIONS D'ABSENCE LIEES A L'ADOPTION**

Dans un souci de concilier l'activité professionnelle et la vie privée des salariés, il est prévu que les salariés engagés dans une procédure d'agrément en vue de l'adoption d'un enfant, pourront bénéficier d'une autorisation d'absence pour se rendre aux entretiens obligatoires prévus dans le cadre de cette procédure et ce, dans la limite de **7 demi-journées d’absences** maximum.

Pour obtenir ces autorisations d'absence, le salarié devra informer sa hiérarchie et fournir au service des Ressources Humaines de l'établissement une copie des convocations du Conseil Général du département dans lequel il réside.

Il est rappelé que ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif.

**ARTICLE 8 : COMPLEMENTS D'ALLOCATION DES CONGES DE PRESENCE PARENTALE ET DE SOLIDARITE FAMILIALE**

Les Parties au présent accord ont entendu maintenir l'aide financière supplémentaire accordée aux salariés devant apporter un soutien à un membre de sa famille souffrant d'une perte d'autonomie ou en fin de vie. Ainsi, les Parties ont réitéré le souhait de compléter les dispositifs légaux de congés de présence parentale et de solidarité familiale afin d'en atténuer les conséquences financières.

**ARTICLE 8.1 : COMPLEMENT D'INDEMNISATION DU CONGE DE PRESENCE PARENTALE**

Il est rappelé que conformément à l'article L. 1225-62 du Code du travail, le congé de présence parentale est destiné au parent devant assister un enfant de moins de 20 ans, dont il est en charge et qui est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Ce congé, d'une durée de 310 jours ouvrés maximum par enfant malade et à prendre sur une période maximum de 3 ans, est indemnisé par la Sécurité Sociale via des allocations journalières.

A la condition que le salarié bénéficie du versement de cette allocation, Seita continuera de compléter l'allocation journalière de présence parentale versée par la Sécurité Sociale à la hauteur du montant de celle-ci. A ce jour, cette allocation est de 62,44 € brut par jour.

**ARTICLE 8.2 : COMPLEMENT D'INDEMNISATION DU CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE**

Le congé de solidarité familiale est ouvert à tout salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou toute personne partageant le domicile qui souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital, conformément aux dispositions de l'article L. 3142-6 du Code du travail.

Ce congé, qui peut être à temps plein ou à temps partiel, est d'une durée maximum de 3 mois et renouvelable une fois. Une indemnisation par le Centre National de Gestion des Demandes d’Allocations Journalières d’Accompagnement d’une Personne en fin de vie (CNAJAP) est prévue via des allocations journalières.

A la condition que le salarié bénéficie du versement de cette allocation, Seita continuera de compléter l’allocation versée par le CNAJAP à la hauteur du montant de celle-ci. A ce jour, cette allocation est de 60,55 € brut par jour (en cas de congé total) et de 30,28 € brut par jour (en cas de congé pris sous forme d'une activité à temps partiel).

**ARTICLE 9 : DEPLAFONNEMENT DU COMPTE EPARGNE TEMPS**

Les parties ont convenu de reconduire le dispositif de déplafonnement du Compte Epargne Temps (CET) dans des hypothèses post congé de maternité, congé de paternité, congé d’adoption ou de congé de solidarité familiale.

En effet, consécutivement à un congé maternité, de paternité ou d'adoption, les salariés qui disposent d’un solde de congés payés non pris, à l'issue de la période de référence, pourront placer ces jours non pris dans le CET, sans se voir appliquer le plafond de 10 jours ouvrés.

**ARTICLE 10 : SENSIBILISATION DES MANAGERS AUX REGLES D'EQUILIBRE TRAVAIL - VIE PRIVEE**

Afin de concilier harmonieusement les temps de vie privée et professionnelle, les parties rappellent que demeureront prises en compte les contraintes de la vie familiale lors de l'organisation des réunions, des formations et également dans le cadre des déplacements professionnels.

Un rappel sera effectué par les Responsables Ressources Humaines de chaque site auprès de l'intégralité des managers afin de s’assurer qu’ils adoptent de bonnes pratiques organisationnelles.

**PARTIE V - GARANTIR L'EGALITE SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

**ARTICLE 1 : REALISATION ANNUELLE DE L’INDEX D’EGALITE FEMMES / HOMMES**

Depuis la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », l’employeur est tenu de prendre en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Dès lors, l’employeur doit publier, chaque année, au plus tard le 1er mars, des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer au sein de l’entreprise, selon des modalités et une méthodologie définies par décret.

Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise au regard des indicateurs mentionnés à l'article [L. 1142-8](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000037379277&dateTexte=&categorieLien=cid)du code du travail se situent en-deçà du seuil de 85 points, l’entreprise doit fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs. Lorsqu’ils sont en-deçà du seuil de 75 points, l’entreprise doit publier des mesures de correction et de rattrapage.

Ces mesures, annuelles ou pluriannuelles, et ces objectifs devront être définis dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle prévue au 2° de l'article [L. 2242-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901751&dateTexte=&categorieLien=cid)du Code du travail. L'entreprise dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité.

Avant le 1er mars de chaque année, le résultat final de l'index de l'égalité femmes-hommes obtenu au titre de l'année précédente sera communiqué à l’ensemble des salariés de l’entreprise par tout moyen, notamment par une publication sur l’intranet et par un affichage sur les sites.

Par ailleurs, le Comité Social et Economique Central sera informé chaque année sur le résultat final de l'index de l'égalité femmes-hommes, ainsi que sur le résultat détaillé de chaque indicateur.

A la date de signature du présent accord, le résultat de cet indicateur est au-dessus des deux seuils légaux (75 et 85 points). Cependant, dans le cas où ce dernier serait inférieur aux normes, Seita s’engage à mettre en place un plan d’action conformément aux dispositions légales applicables sur la durée de l’accord.

**ARTICLE 2 : EGALITE SALARIALE A L'EMBAUCHE**

Il est rappelé que la rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation et d'expérience acquise et au type de responsabilités confiées, elle ne tient en aucune manière compte du sexe de la personne recrutée.

L’entreprise garantit ainsi un niveau de classification et un niveau de salaire à l’embauche identiques entre les femmes et les hommes pour l’ensemble des catégories d’emplois à poste identique et fonction égale.

Il convient d’ailleurs de rappeler que les grilles salariales issues de la Convention d’Entreprise Seita sont appliquées de façon uniforme aux salariés recrutés, quel que soit leur sexe.

**ARTICLE 3 : EGALITE SALARIALE DANS LE CADRE DES AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES**

Les décisions d'augmentation de la rémunération fixe, et d'attribution d’une part variable individualisée ou de prime de performance, doivent exclusivement reposer sur des critères professionnels : les qualifications et les résultats obtenus relativement aux objectifs fixés. Il en résulte qu'à niveau égal de qualification, de compétence et de performance, et dans des conditions semblables d'exercice d'un métier, l'évolution des collaborateurs doit être semblable.

**PARTIE VI - GARANTIR L'EGALITE D'ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

Les derniers rapports relatifs à la situation comparée entre les femmes et les hommes présentés en Commission Centrale Egalité Professionnelle font ressortir un taux de participation aux actions de formation légèrement plus faible pour les femmes que pour les hommes. En effet, sur les trois dernières années, 62,3% des salariés ayant suivi au moins une action de formation sur l’année étaient des hommes, 37,7% étaient des femmes.

Les Parties au présent accord réitèrent ainsi l'importance d'assurer l'égal accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes dans la mesure où ce facteur participe activement à l'évolution des qualifications et à des déroulements de carrières positifs. Il est ainsi rappelé que l’accès aux actions de formation doit demeurer égal pour les femmes et pour les hommes, à temps plein ou à temps partiel et ce, afin de développer de manière équivalente leur employabilité et leurs compétences.

A ce titre, elles rappellent que les dates des actions de formation sont fixées en accord avec le salarié et son responsable hiérarchique, et que pour les salariés à temps partiel, les actions de formation sont prévues sur les journées de travail habituelles.

**PARTIE VII - ACCOMPAGNER LES SALARIES VICTIMES DE VIOLENCES ET DE HARCELEMENT**

Dans le cadre de la négociation du présent accord, les Parties ont souhaité réaffirmer leur volonté d’accompagner au mieux les salariés qui seraient victimes de violences, qu’elles aient lieu dans le cadre de leur vie personnelle ou professionnelle, ou qui seraient victimes de harcèlement moral, sexuel ou d’agissements sexistes.

**ARTICLE 1 : ACCOMPAGNER LES SALARIES VICTIMES DE VIOLENCES CONJUGALES**

Face à l’ampleur et à la résonnance des violences domestiques, l’entreprise a décidé de proposer différentes mesures visant à accompagner les salariés victimes de violences conjugales.

**ARTICLE 1.1 : POSSIBILITE D’AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

Le salarié victime de violences conjugales pourra solliciter la mise en place de différentes mesures visant à l’accompagner et à le soulager autant que possible, en accord son responsable hiérarchique et le Responsable des Ressources Humaines, et sur présentation de justificatifs :

* Flexibilité des horaires de travail ;
* Déclaration d’un lieu de télétravail supplémentaire ;
* Dérogation au plafond de 10 jours de télétravail mensuels, dans la limite de 15 jours.

**ARTICLE 1.2 : POSSIBILITE DE MISE EN ŒUVRE D’AIDES FINANCIERES**

Le salarié victime de violences conjugales pourra également solliciter la mise en œuvre de mesures financières visant à l’accompagner et à le soutenir autant que possible, en accord son responsable hiérarchique et le Responsable des Ressources Humaines, et sur présentation de justificatifs :

* Dérogation au plafond de monétarisation annuelle du CET : possibilité de monétariser 10 jours de CET par an, au lieu de 5 ;
* Possibilité d’avances sur primes ou sur salaire.

**ARTICLE 1.3 : ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES VICTIMES DE VIOLENCES CONJUGALES**

Dans le cadre du présent accord, les Parties ont également souhaité rappeler les dispositifs déjà existants au sein de l’entreprise dont peut bénéficier le salarié victime de violences conjugales :

* Mise à disposition d’une ligne d’écoute assurée par des psychologues, disponible 24h/24 et 7 jours/7, accessible au 0800 087 287 (appels anonymes et gratuits) ;
* Assistance d’Action Logement :
  + Service gratuit d’accompagnement social pour comprendre et analyser la situation du salarié grâce à un diagnostic individuel,
  + Aides financières pour faire face aux dépenses de logement, que le salarié soit locataire ou propriétaire,
  + Prestations complémentaires pour agir face à l’urgence,
  + Orientation vers des partenaires spécialisés pour accompagner le salarié.

Par ailleurs, des communications de sensibilisation seront adressées à l’ensemble des salariés et les Responsables Ressources Humaines seront formés pour apprendre à gérer ce type de situation et fournir l’accompagnement adéquat.

**ARTICLE 2 : ACCOMPAGNER LES SALARIES VICTIMES DE VIOLENCES AU TRAVAIL**

Les Parties au présent accord sont conscientes que malheureusement des salariés de l’entreprise peuvent être confrontés à des situations de violence dans le cadre de leur activité professionnelle, que ce soit de la part de personnes extérieures (des clients par exemple) ou de la part d’autres salariés de l’entreprise.

Ainsi, les Parties ont souhaité mettre en place des mesures permettant d’accompagner et de soutenir le salarié victime de violences.

**ARTICLE 2.1 : MISE EN ŒUVRE DE MESURES VISANT A PROTEGER LE SALARIE**

Dans le cas où un salarié serait confronté à une situation de violence qui pourrait porter atteinte à sa sécurité, il doit immédiatement se retirer de cette situation en s’éloignant de la personne violente (sortir du débit, quitter son poste de travail…). Il doit ensuite en avertir son responsable hiérarchique, qui se chargera par la suite d’en informer le Responsable des Ressources Humaines de l’établissement. Si la situation le nécessite, le salarié contactera également les forces de l’ordre. Le salarié sera également convoqué à une visite médicale auprès de la médecine du travail.

Par ailleurs, des mesures plus durables pourront être prises, si la situation le nécessite, sur avis de la médecine du travail :

* Mise en place de formations permettant au salarié de savoir comment réagir et quelle posture adopter face à ce genre de situations,
* Proposition de changement de poste, en fonction des compétences du salarié et des postes disponibles au sein de l’entreprise,
* Reprise du travail progressive par le biais du temps partiel thérapeutique.

La sécurité des salariés étant l’une des priorités de l’entreprise, d’autres mesures pourront être prises pour mettre fin à cette situation et garantir la protection du salarié.

**ARTICLE 2.2 : LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT MORAL, SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES**

Les Parties au présent accord souhaitent rappeler qu’il existe, au sein de Seita, une tolérance zéro en matière de harcèlement moral ou sexuel et d’agissements sexistes. Ainsi, une procédure de lutte et de traitement des situations de harcèlement sera mise en place et l’ensemble des salariés de l’entreprise seront sensibilisés à ces sujets.

* *Mise en place d’une « procédure de lutte contre le harcèlement »*

Dans le cadre de la politique de l’entreprise de lutte contre le harcèlement, l’entreprise s’engage à établir une procédure de signalement et de traitement des présomptions ou des cas de harcèlement.

Cette procédure sera rédigée suite à la signature du présent accord et sera diffusée à l’ensemble des salariés de l’entreprise. Elle comprendra notamment les personnes à contacter, les rôles et responsabilités des managers, des salariés et des témoins, le déroulement de la procédure et les conséquences qui s’en suivront, que le harcèlement soit avéré, ou non.

* *Sensibilisation et formation des salariés de l’entreprise*

Consciente que tout salarié peut être acteur de la politique de lutte contre le harcèlement en entreprise, l’entreprise s’engage à mettre en œuvre des actions de sensibilisations auprès des salariés de manière régulière.

Par ailleurs, les Référents Harcèlement Sexuel et Agissements Sexistes et les Responsables Ressources Humaines seront formés à la question du harcèlement au sein de l’entreprise afin de leur permettre d’identifier les comportements inappropriés, d’être à l’écoute pour réagir à temps et éviter les incidences sur la santé physique et mentale et d’identifier les bons interlocuteurs.

# 

# PARTIE VIII : MODALITES DE SUIVI ET INDICATEURS

**ARTICLE 1 : MODALITES DE SUIVI DE L’ACCORD**

Le suivi de la mise en œuvre des dispositions prévues par le présent accord est confié aux membres de la Commission Centrale Formation et Egalité Professionnelle (CCFEP).

Ce suivi s’effectuera lors de l’une des deux réunions annuelles de la CCFEP. Les missions de cette commission centrale sont définies au sein de l’accord collectif sur le renouvellement des institutions représentatives du personnel au sein de Seita du 1er septembre 2022.

Lors de cette réunion, les actions prévues dans le cadre du présent accord devant être mises en œuvre seront identifiées comme « réalisées », « en cours » ou « non réalisées ».

Le suivi des différentes mesures prévues par le présent accord et de leurs indicateurs sera mis à disposition sur la Base de Données Economique, Sociale et Environnementale (BDESE).

**ARTICLE 2 : INDICATEURS DE SUIVI**

Dans le cadre du précédent accord, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives avaient décidé de modifier certains indicateurs du Bilan Social afin d’y intégrer les données liées au handicap, et de pouvoir les exploiter dans le cadre du suivi de cet accord.

Les Parties au présent accord ont décidé de conserver les modifications effectuées et de mettre en place les indicateurs de suivi suivants :

* Informations relatives à la féminisation des recrutements et à la mixité de l’emploi :
  + Répartition annuelle des candidatures internes et externes reçues entre les femmes et les hommes ;
* Informations relatives à la sensibilisation des acteurs du recrutement et des salariés :
  + Sensibilisation des managers à l’égalité professionnelle ;
  + Formation des Responsables Ressources Humaines à l’égalité professionnelle ;
  + Nombre d’actions de sensibilisation organisées auprès des salariés.
* Informations relatives à l’égalité de traitement dans le déroulement des carrières :
  + Répartition par sexe des salariés ayant changé de groupe d’emploi dans l’année, en précisant s’il s’agit d’une promotion faisant suite à une VAE, à une formation diplômante, à un congé lié à la parentalité, et si cela concerne des salariés à temps partiel ;
  + Nombre de personnes ayant eu un entretien de retour suite à un congé lié à la parentalité ;
  + Nombre de personnes ayant pris un congé lié à la parentalité (maternité, paternité, adoption, parental d’éducation) ;
  + Nombre de membres des CLP, CCP et CCFEP formés à l’égalité professionnelle.
* Informations relatives à la conciliation entre vie privée et vie professionnelle :
  + Répartition par sexe des effectifs à temps complet et à temps partiel ;
  + Nombre de salariés ayant accédé à un temps partiel choisi ou ayant repris un travail à temps complet ;
  + Répartition des effectifs par type de congés (CET, sabbatique, parental) ;
  + Nombre de salarié(e)s engagé(e)s dans une procédure d’adoption, de congé pour présence parentale, ou solidarité familiale.
* Informations relatives à l’égalité salariale et d’accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes :
  + Eventail des rémunérations ;
  + Répartition des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes, en précisant si cela concerne des personnes à temps partiel ;
  + Répartition par sexe des heures et actions de formation.
* Informations relatives à l’accompagnement de salariés victimes de violence :
  + Nombre de mesures mises en œuvre pour accompagner les salariés victimes de violence.
* Informations relatives à la lutte contre le harcèlement moral et sexuel :
  + Mise en place d’une procédure à suivre en cas de présomption de harcèlement ;
  + Nombre d’actions de sensibilisation des managers et des salariés au sujet du harcèlement ;
  + Formation des Responsables Ressources Humaines et des Référents harcèlement sexuel et agissements sexistes.

En complément des indicateurs mentionnés ci-dessus et de la réalisation annuelle de l’index de l’égalité professionnelle, conformément aux dispositions légales, les Parties sont convenues de continuer à réaliser et à étudier les indicateurs de l’ancien Rapport sur la situation comparée des conditions générales d’emploi et de formation des femmes et des hommes dans l’entreprise.

# PARTIE IX : DISPOSITIONS FINALES DE L’ACCORD

**ARTICLE 1 : DUREE DE L’ACCORD ET ENTREE EN VIGUEUR**

Le présent accord est établi pour une durée déterminée de 4 ans. Il cessera automatiquement de s’appliquer au terme de cette durée, sans continuer à produire ses effets.

Il entrera en vigueur rétroactivement à compter du 1er janvier 2023.

**ARTICLE 2 : CALENDRIER PREVISIONNEL DE REALISATION**

Les engagements pris dans le cadre du présent accord, de même que les mesures définies pour les atteindre, seront mis en œuvre pendant la durée de cet accord, et avant le 31 décembre 2026.

Au terme de l’accord, l’entreprise présentera à la Commission Centrale Formation et Egalité Professionnelle un bilan global de l’accord.

**ARTICLE 3 : CLAUSE DE RENDEZ-VOUS**

En cas d’évolution des dispositions législatives ou réglementaires postérieure à la date de signature du présent accord qui aurait pour effet de remettre en cause une ou plusieurs des dispositions de l’accord ou son équilibre global, les Parties ont convenu de se rencontrer dans les meilleurs délais afin d’adapter en tant que de besoin les dispositions qui seraient concernées par ladite modification.

Elles ont également convenu, trois mois avant le terme de cet accord, de se réunir afin d’échanger sur le bilan global de cet accord et d’ouvrir de nouvelles négociations sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et l’insertion et le maintien dans l’emploi des personnes en situation de handicap, dans le cadre de la négociation obligatoire dite « Bloc 3 ».

**ARTICLE 4. REVISION**

Le présent accord pourra être révisé à tout moment selon les dispositions des articles L.2261-7-1 et suivants du Code du travail.

Les dispositions de l’accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu’à la conclusion d’un nouvel accord ou à défaut seront maintenues.

L’avenant se substituera alors de plein droit aux dispositions du présent accord qu’il modifie.

**ARTICLE 5. DEPOT ET PUBLICITE**

La Direction Seita notifiera sans délai, par courrier recommandé avec avis de réception ou par mail avec accusé de réception, le présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de la société.

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-4 du code du travail, le présent accord fera l’objet d’un dépôt en ligne, par le représentant légal de l’entreprise, sur la plateforme de « téléprocédure » du ministère du travail (« TéléAccords »). Un exemplaire sera également remis au greffe du Conseil de Prud’hommes de son lieu de conclusion.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Fait en 5 exemplaires originaux, dont deux pour les formalités de publicité.

A Paris, le 13 novembre 2023

|  |  |
| --- | --- |
| Pour la Société Nationale d’Exploitation  Industrielle des Tabacs et Allumettes (S.E.I.T.A.) | Pour le Syndicat SNI2A C.F.E.-C.G.C. de Seita, |
|  | Pour le syndicat C.G.T. des Personnels des Tabacs, |
|  | Pour l’U.N.S.A. SEITA, |