

ACCORD D'ENTREPRISE INGEROP France
RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNEL HOMME-FEMME

THEMES	MESURES	REMARQUES	ARTICLES
Recrutement	Afin d'assurer la mixité des candidatures, INGÉROP France s'engage : - A ce qu'aucun critère discriminatoire (mention précisant le sexe, la situation familiale...) n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi, tant en interne qu'en externe ;		3.1
	Les critères de recrutement son identiques pour les femmes et les hommes et strictement fondés sur les compétences et les qualifications des candidat(e)s.		
	Dans ses relations avec les écoles cibles en matière de recrutement, INGÉROP France veille à valoriser la présence de femmes dans ses métiers techniques.		
Parcours professionnels	L'accès des femmes aux postes à responsabilité se fait sur les mêmes critères que pour les hommes fondés exclusivement sur la seule reconnaissance des compétences, de l'expérience, de la performance et des potentiels des collaborateurs	Les parties conviennent de maintenir un indicateur sur le nombre de promotions annuelles d'hommes et de femmes au 1 ^{er} janvier dans le Rapport de Situation Comparée d'INGÉROP France présenté au Comité Central Social et Economique	4
Formation professionnelle	L'entreprise veille à ce que le taux d'accès de ses collaborateurs et collaboratrices aux actions de formation professionnelle soit en cohérence avec leur représentativité dans l'effectif global d'INGÉROP France	L'analyse avec le CCSE du rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes permettra de déterminer annuellement le besoin d'éventuelles actions correctrices à prendre en compte lors de l'établissement du plan de formation prévisionnel	5.1
	Pour faciliter la conciliation des contraintes familiales avec l'opportunité de développement de ses compétences que représente la participation à une action de formation, les parties conviennent de reconduire la prise en charge des frais supplémentaires de garde d'enfants générés par la participation d'un collaborateur à une formation se déroulant en dehors du lieu et des horaires habituels de travail.	Ce remboursement est effectué sur la base de demandes individuelles accompagnées des justificatifs des dépenses supplémentaires et transmises pour validation par le collaborateur à sa hiérarchie.	5.3
Organisation du temps de travail	L'entreprise veille lors du processus de rémunération annuel à ce que l'exercice par un collaborateur de son activité professionnelle à temps partiel ne soit pas préjudiciable à l'évolution de sa rémunération ou de sa carrière		6.1
	La généralisation du télétravail en 2018 vise également à permettre aux collaborateurs et aux collaboratrices d'améliorer l'équilibre entre leur vie personnelle et professionnelle, d'organiser leur charge de travail avec une plus grande souplesse et de diminuer le temps de transport et la fatigue		6.3
Egalité salariale	L'entreprise veille à ce qu'à l'embauche, les différences de rémunération ou de positionnement soient cohérentes avec les différences de qualifications, d'expérience, de compétences acquises, de responsabilités confiées ou de potentiel de développement des nouveaux collaborateurs hommes ou femmes		8
Congé maternité, paternité ou parental	La période d'absence du ou de la salariée pour congé maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation		9.3
	La prime naissance versé lors de la naissance ou de l'adoption passe de 156€ bruts à 300€ bruts		9.4
	Afin de favoriser le maintien dans l'emploi, l'entreprise s'engage à assurer au moins une formation dans l'année suivant le retour de congé maternité ou de congé parental		9.7