

## **Accord Collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

### **Préambule :**

La société SOKOA applique un certain nombre d'engagements en vue de permettre la mixité et de respecter l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de rémunérations, de promotions, d'accès à la formation, de conditions de travail, et d'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

Le présent accord conclu dans le cadre des articles L.2242-5 et L.2245-1 du code du travail, s'inscrit pleinement dans la lutte contre tous propos ou agissements sexistes et discriminatoires, contre les stéréotypes et les préjugés.

La Direction et les partenaires sociaux expriment leur volonté de maintenir la démarche qui a été initiée dans le cadre de l'accord sur l'égalité professionnelle du 30 décembre 2012, en retenant trois domaines d'actions auxquels ils associent des objectifs de progression, des actions et les mesures permettant de les atteindre.

Il est à préciser que le champ d'application de cet accord en matière d'égalité professionnelle visera l'ensemble du personnel de la société SOKOA SA, quelque soit le poste, le statut ou le niveau de responsabilités exercées.

Il est convenu d'appliquer des actions de communication et de sensibilisation auprès du personnel et des responsables hiérarchiques afin de prévenir les attitudes de discrimination et favoriser le développement professionnel de chacun.

### **Article 1 Domaines d'actions**

#### **Article 1.1 : Premier domaine d'action : La rémunération effective**

Sokoa a pour objectif de maintenir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans le cadre de sa politique salariale.

Chaque année lors des négociations salariales annuelles, la Direction analysera les éventuels écarts de salaire par indice.

Dans le but d'éviter une discrimination salariale, elle veillera à examiner les moyens de remédier aux écarts qui seraient défavorables aux femmes vis-à-vis des hommes par un rééquilibrage si nécessaire.

Il sera effectué au cours des négociations un point particulier sur les mesures d'ajustements salariaux qui seront appliquées.

#### **Article 1.1.1 Objectif de progression retenu**

L'objectif de progression retenu est d'appliquer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes par indice en maintenant les écarts du salaire moyen de base en deçà ou égal à 2%.

#### **Article 1.1.2 Précisions des Actions retenues et indicateurs associés**

Seront mises en œuvre les actions suivantes permettant d'atteindre l'objectif de progression :

- Mobiliser les responsables hiérarchiques, avant l'attribution des augmentations individuelles, rappeler les obligations légales en matière d'égalité salariale.

*Indicateur de suivi : Nombre de responsables hiérarchiques mobilisés avant l'attribution des augmentations individuelles*

- Analyser et suivre les évolutions salariales des femmes et des hommes notamment établir des bilans sexués des augmentations individuelles.

*Indicateur de suivi : Nombre de promotions et changement indiciaires par indice et par genre*

- Appliquer des salaires d'embauche égaux, quel que soit le sexe, à classification et expériences équivalentes.

- *Indicateur de suivi : grille salariale annuelle*

L'entreprise concèdera un budget annuel de 0,1% de la masse salariale en vue de réduire les écarts de salaire hommes, femmes si l'objectif de progression retenu est supérieur à 2%, pour un même indice.

## **Article 1.2 Deuxième domaine d'action : L'embauche**

L'objet du deuxième domaine d'action vise à promouvoir la mixité des emplois et veiller à éviter toute discrimination dès l'embauche.

### **Article 1.2.1 Objectif de progression retenu**

La société SOKOA réaffirme le principe émis dans le premier accord égalité hommes/femmes, en s'engageant à ce que le contenu des offres d'emploi et de stage soit libellé de manière neutre et égalitaire.

### **Article 1.2.2 Précisions des Actions retenues et indicateurs associés**

- Formuler les offres d'emploi de manière asexuée en rédigeant les intitulés d'offres d'emploi et la description du poste de manière neutre

- Sensibiliser les agences d'intérim sur les engagements pris issus du présent accord.

## **Article 1. 3 Troisième domaine d'action : la formation professionnelle**

La formation professionnelle reste un enjeu important pour maintenir l'employabilité de nos salariés dans notre contexte économique. Il apparaît important pour l'entreprise de présenter des formations à l'ensemble du personnel qui leur permet de s'adapter et de développer leurs compétences.

### **Article 1.3.1 Objectif de progression retenu**

L'objectif est de maintenir l'accès des femmes et des hommes à la formation dans les mêmes conditions d'accès.

### **Article 1.3.2 Précisions sur les Actions retenues et indicateurs associés**

- Fixer pour les femmes et les hommes des conditions d'accès identiques à la formation.

*Indicateurs de suivi : Nombre moyen d'heures de formation par salarié par sexe et par an/ Proportion de femmes parmi les salariés ayant bénéficié d'une formation.*

- Informer sur les dispositifs tels que la VAE, le bilan de compétence, le Compte Personnel de Formation pour accéder à un niveau de qualification reconnue ou supérieure.

*Indicateurs de suivi : Nombre de salarié-es par genre ayant suivi une formation par ces dispositifs.*

## **Article 1.4 Quatrième domaine d'action : Articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité parentale**

Dans le cadre de l'organisation du travail, la société Sokoa prendra les dispositions nécessaires pour planifier, organiser les réunions dans les meilleurs délais, afin de permettre aux salariés de s'organiser en conséquence.

Il sera privilégié la fixation d'horaires de réunions, de formations, permettant de concilier les contraintes familiales avec l'activité professionnelle.

Dans le cadre de ce chapitre, les parties ont convenues d'affirmer le principe du recours aux congés liés à la situation personnelle et familiale et d'apporter des évolutions conventionnelles à certains d'entre eux.

La société SOKOA a mis en place de manière expérimentale, la pose d'heures de réduction du temps de travail (hrtt) dans la limite de 14 heures par an et par personne, pour s'absenter dans le cadre de maladie ponctuelle d'enfants nécessitant la présence du parent, durant la journée de travail.

1/ Ces heures Rtt peuvent être posées la journée même sans que cette absence soit considérée comme une Absence non prévue (ABSN), sous réserve de présenter un justificatif médical.

2/ En cas de maladie grave d'un enfant, la société SOKOA s'engage au paiement de deux heures d'absence par jour rémunérées pendant une période maximale de six mois.

Par maladie grave, on entend l'atteinte d'une maladie, qui rend indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Le salarié souhaitant bénéficier du dispositif applicable pour la maladie grave, adresse au service Ressources Humaines, un certificat médical détaillé, établi par le médecin chargé de suivre l'enfant. Ce certificat atteste de la particulière gravité de la maladie et du caractère indispensable d'une présence soutenue et des soins contraignants.

Les parties prévoient la possibilité de coupler l'avantage précité au dispositif du don de jours de repos à un salarié parent d'enfant gravement malade dont les principes suivent :

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.

Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés en application du premier alinéa bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident mentionnés au premier alinéa de l'article L. 1225-65-1 ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

3/ A compter du 5<sup>ème</sup> mois de grossesse, les femmes pourront bénéficier d'un aménagement de poste plus adapté à leur état de santé et en fonction de l'activité du service. A la demande de la salariée, un entretien sera tenu en présence du hiérarchique et de la Direction des ressources humaines pour convenir de la meilleure adaptation, compte tenu de sa situation.

4/ La société SOKOA SA assurera un maintien à 100% du salaire de base brut du personnel masculin amené à bénéficier d'un congé paternité.

5/ Concernant le congé de proche aidant, amené à remplacer le congé de soutien familial, permettant à toute personne, sous certaines conditions, de cesser son activité professionnelle afin de s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité, il est convenu que ce congé non rémunéré pourra être pris dans le cadre des jours de repos Compte épargne temps ou dans le cadre du dispositif de don du jour visé par loi.

Ce congé sera pris dans le respect des conditions légales prévues à cet effet.

#### **Article 1.4.1 Objectif de progression retenu**

- Entériner le dispositif Jrtt « enfant malade » durant la durée de l'accord au profit du personnel.

#### **Article 1.4.2 Précisions sur les Actions retenues et indicateurs associés**

Le dispositif heures rtt « enfant malade » sera mesuré annuellement par genre.

*Indicateur de suivi : Nombre de heures rtt enfant malade pris durant l'année calendaire.*

## **Article 2 : Modalités de Suivi de l'accord**

Il est convenu que la commission égalité professionnelle assure le suivi de l'accord. Elle fera le bilan des actions le cas échéant au cours d'une réunion annuelle.

La commission évaluera le niveau de réalisation des objectifs et des indicateurs retenus. Elle fera le point sur les actions prévues non réalisées.

La commission pourra également faire toutes propositions pour améliorer la mise en œuvre des mesures prises dans le cadre du présent accord.

La Direction communiquera également la mise à jour des indicateurs et l'application des mesures dans la Base de données économiques et sociales.

## **Article 3 : Durée et révision de l'accord**

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

Il pourra être révisé en fonction des propositions qui pourraient être effectuées par les parties signataires. Cette demande de révision devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception par la partie demanderesse.

## **Article 4 : Dépôt Publicité**

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès de la DIRECCTE ainsi que du greffe des prud'hommes de Bayonne.

Hendaye, le 17/04/2018

Les délégués syndicaux

\_\_\_\_\_ (LAB)

\_\_\_\_\_ (CFDT)

Le Directeur des Ressources Humaines