

ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE DU 02 DECEMBRE 2020

Le présent accord est conclu entre :

D'une part,

L'Union des Groupements d'Achats Publics (UGAP), établissement public industriel et commercial de l'État, créé par décret n°85-801 du 30 juillet 1985 dont le siège social est situé au 1 boulevard Archimède, Champs-sur-Marne, 77444 Marne la Vallée Cedex,.

Et d'autre part,

La section syndicale CFDT de l'UGAP

La section syndicale CFE-CGC de l'UGAP

La section syndicale CGT de l'UGAP,

Le syndicat FO de l'UGAP,

Le syndicat UNSA de l'UGAP,

TABLE DES MATIERES

PREAMBULE	<u>4</u>
CHAPITRE I : ATTEINDRE L'EGALITE SALARIALE	5
ARTICLE 1.1 - LA SUPPRESSION DES ECARTS DE REMUNERATION	5
ARTICLE 1.1.1 – PANEL DES EMPLOIS ET METIERS A ETUDIER	5
ARTICLE 1.1.2 – METHODE D'ANALYSE DES SALAIRES	5
ARTICLE 1.1.3 - METHODE DE COMPARAISON ET MODALITES DE SUPPRESSION DES ECARTS D	Œ
SALAIRE CONSTATES EN DEFAVEUR DES FEMMES	6
ARTICLE 1.1.4 – MODALITES DE VERSEMENT DES MESURES FINANCIERES DESTINEES A	
SUPPRIMER LES ECARTS DE REMUNERATION CONSTATEE	7
ARTICLE 1.2 – POLITIQUE DE REMUNERATION TENANT COMPTE DES OBJECTIFS D'EGALITE	
SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	7
CHAPITRE II: PERMETTRE LA CONCILIATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELL	E ET
LA VIE PRIVEE	<u>8</u>
ACTIONS CIBLEES VISANT A INCITER A LA PRISE DU « CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE	Ε
$ \textbf{L'ENFANT} \textbf{\textit{N}} \textbf{AFIN} \textbf{DE} \textbf{FACILITER} \textbf{L'IMPLICATION} \textbf{DES SECONDS} \textbf{PARENTS} \textbf{DANS} \textbf{LA} \textbf{GESTION} \textbf{DE SECONDS} \textbf{DE SECONDS} \textbf{PARENTS} \textbf{DANS} \textbf{LA} \textbf{GESTION} \textbf{DE SECONDS} \textbf{PARENTS} \textbf{DANS} \textbf{LA} \textbf{GESTION} \textbf{DE SECONDS} \textbf{DE SECONDS} $	LA
PARENTALITE	8
ARTICLE 2.1 : CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT	8
ARTICLE 2.2 : UTILISATION DEROGATOIRE DU CET	9
ARTICLE 2.3 : ACTIONS DE SENSIBILISATION	9
ACTIONS CIBLEES VISANT A SIMPLIFIER LA CONCILIATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE E	
L'ETAT DE GROSSESSE	
ARTICLE 2.4 : REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL	
ARTICLE 2.5 : AMENAGEMENT DU TELETRAVAIL	10
ARTICLE 2.6: LIMITATION DES DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS DES FEMMES ENCEINTES	
ARTICLE 2.7 : ENTRETIEN DE DEPART EN CONGE MATERNITE	
ARTICLE 2.8 : ENTRETIEN DE RETOUR DE CONGE MATERNITE	10
ARTICLE 2.9 : POLITIQUE DE REMUNERATION AU RETOUR DU CONGE MATERNITE	10
ACTIONS CIBLEES VISANT A SIMPLIFIER L'EXERCICE DES RESPONSABILITES FAMILIALES ET A	. EN
LIMITER LES CONSEQUENCES NEGATIVES SUR LES CARRIERES	
ARTICLE 2.10: AUTORISATIONS EXCEPTIONNELLES D'ABSENCE POUR GARDE D'ENFANT	
ARTICLE 2.11: AUTORISATION EXCEPTIONNELLE D'ABSENCE POUR LA RENTREE SCOLAIRE	
ARTICLE 2.12: ACCES A UNE PLACE EN CRECHE FINANCEE PAR L'ENTREPRISE	
ARTICLE 2.13: PRIORITE D'ACCES AU TEMPS PARTIEL CHOISI, HORS CONGE PARENTAL	11

ARTICLE 2.14 : POSSIBILITE POUR LES SALARIES A TEMPS PARTIEL DE COTISER POUR LEUR	
RETRAITE A TAUX PLEIN	12
ARTICLE 2.15: DON DE JOURS DE CONGES OU DE REPOS ENTRE SALARIES	12
ARTICLE 2.16: ENTRETIEN PROFESSIONNEL A L'ISSUE D'UNE PERIODE D'ABSENCE OU D'UN	
PASSAGE A TEMPS PARTIEL, LIE A L'EXERCICE DES RESPONSABILITES FAMILIALES	13
MESURES VISANT A GARANTIR A L'ENSEMBLE DES COLLABORATEURS UNE ARTICULATION	
ADEQUATE DES TEMPS DE VIE PRIVEE ET PROFESSIONNELS	14
ARTICLE 2.17 – FIXATION DES HORAIRES DES REUNIONS	14
ARTICLE 2.18 – LIMITATION DES DECOUCHES	14
ARTICLE 2.19 - DEVELOPPEMENT DES FORMATIONS SUR SITE ET DE LA VISIO-CONFERENCE	14
CHAPITRE III : PROMOUVOIR LA PROMOTION PROFESSIONNELLE ET LA MIXITE	<u>:</u>
DES EMPLOIS	15
MESURES SPECIFIQUES ET VOLONTARISTES VISANT A ACCELERER LA DYNAMIQUE DE LUTTE	
CONTRE LE PLAFOND DE VERRE	
ARTICLE 3.1 : ACTION VOLONTARISTE DE LUTTE CONTRE LE PLAFOND DE VERRE	
ARTICLE 3.2: ACTION VOLONTARISTE EN FAVEUR DE LA MIXITE AU COMITE DE DIRECTION	
(CODIR)	15
ARTICLE 3.3 : ÉVENEMENTS INTERNES CONSACRES A L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE DES	
FEMMES	15
MESURES GENERALES EN FAVEUR DE LA MIXITE DES CANDIDATURES ET DES EMPLOIS	16
ARTICLE 3.4: RECHERCHE DE LA MIXITE LORS DE LA PHASE DE RECRUTEMENT	16
ARTICLE 3.5 : RECHERCHE DE LA MIXITE DANS L'ACCES A LA FORMATION	16
ARTICLE 3.6 : FEMINISATION DES NOMS DE METIERS	16
CHAPITRE IV : LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION ET LE SEXISME AU TRAVA	AIL 17
ARTICLE 4.1: FORMATION DES RECRUTEURS A LA NON-DISCRIMINATION	
ARTICLE 4.2: REFERENTS HARCELEMENT SEXUEL	
ARTICLE 4.3: SENSIBILISATION DE L'ENSEMBLE DES COLLABORATEURS A LA DISCRIMINATION	
AU SEXISME AU TRAVAIL	
ARTICLE 4.4: LUTTE CONTRE LES VIOLENCES CONJUGALES	17
CHAPITRE V : CHAMP D'APPLICATION, DUREE MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE	
L'ACCORD	18
ARTICLE 5.1: CHAMP D'APPLICATION, DUREE DE L'ACCORD ET ENTREE EN VIGUEUR	18
ARTICLE 5.2 : ADHESION	
ARTICLE 5.3 : ENTREE EN VIGUEUR	
ARTICLE 5.4 : MODALITES DE REVISION DE L'ACCORD	18
ARTICLE 5.5 : MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD	18
ANNEXES	19

PREAMBULE

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions de l'article L2242-1 du code du travail relatif à la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Compte tenu du choix fait par les partenaires sociaux de segmenter la négociation susmentionnée de façon à dédier un accord spécifique à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le présent accord traite exclusivement des thématiques visées à l'article 2-1 de l'accord de programmation pluriannuel des négociations obligatoires du 28 novembre 2019. Les autres thématiques font, ou feront l'objet d'accords distincts, relatifs, à la qualité de vie au travail, au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ou encore au droit à la déconnexion.

Le présent accord s'inscrit pleinement dans la continuité de l'accord du 27 juillet 2016 qui le précède. A cette occasion, les partenaires sociaux avaient tiré de l'analyse croisée de différentes données statistiques, un diagnostic de la situation professionnelle des femmes à l'UGAP et ainsi dégagés des axes de progression associés à des mesures concrètes. A l'heure du bilan, la baisse significative de l'écart moyen de rémunération observé en défaveur des femmes, et le recul du plafond de verre, témoignent, entre autres, des réussites de l'accord.

Malgré les progrès constatés, les divers bilans traitant des questions relatives à l'égalité professionnelle, font état de la persistance d'inégalités liées à la rémunération ou encore à l'accès aux postes à responsabilités entre les femmes et les hommes. Partant de ce constat, le présent accord est le fruit de deux dynamiques de réflexions engagées par les partenaires sociaux lors des négociations. Une première dynamique consiste à reconduire, en les ajustant, les stipulations de l'accord du 27 juillet 2016 qui ont porté leurs fruits, notamment celles visant à réduire les écarts salariaux. Une seconde a consisté à examiner les mécanismes qui sont à l'origine de la naissance et de la persistance d'inégalités professionnelles, afin d'envisager une politique sociale pour les contrer.

Les partenaires sociaux ont fait le constat que, s'interroger sur la naissance et la persistance des inégalités professionnelles, supposait nécessairement de questionner la subsistance de certains stéréotypes de genre. En effet, ces derniers conduisent à l'apparition de biais de perception qui ont des conséquences sur l'idée que nous nous faisons du rôle et des compétences des femmes et des hommes. Pour agir dans le sens d'une déconstruction de ces stéréotypes avec en ligne de mire un objectif de lutte contre les inégalités professionnelles, plusieurs leviers ont été identifiés. Parmi ceux-ci figurent entre autres, les mesures en faveur du rééquilibrage du « *risque parentalité* ¹», les actions volontaristes visant à accélérer la dynamique de lutte contre le plafond de verre, ou encore les actions de sensibilisation aux comportements sexistes.

4

¹ H. GOSSELIN ; C. LEPINE, rapport de l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) « Évaluation du congé de paternité », juin 2018

CHAPITRE I : ATTEINDRE L'EGALITE SALARIALE

Deux axes complémentaires doivent s'articuler :

Le premier axe consiste à consacrer une enveloppe budgétaire spécifique, pour la durée triennale de l'accord, dédiée à la suppression des écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes. Cela suppose de déterminer une méthodologie d'analyse et de résorption de ces écarts.

Le second, suppose de mettre en place une politique de rémunération annuelle respectueuse des objectifs d'égalité salariale femmes/hommes.

Article 1.1 - La suppression des écarts de rémunération

Afin d'identifier les écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes, puis de les supprimer, les partenaires sociaux ont décidé d'appliquer la méthode suivante :

Article 1.1.1 – Panel des emplois et métiers à étudier

La liste des emplois à étudier comprend tous les emplois repère de l'UGAP classés par filière métier, soit 603 situations individuelles (316 femmes et 287 hommes), à l'exclusion :

- Au sein de chaque filière, des emplois-repères où la population est exclusivement féminine ou masculine :
- Au sein de chaque filière, des emplois-repères où le nombre de femmes et le nombre d'hommes est inférieur ou égal à deux salarié(e)s;
- Au sein de chaque filière, des emplois-repères où la représentation des femmes est supérieure à 80 % de l'effectif.

La liste est annexée au présent accord.

Article 1.1.2 - Méthode d'analyse des salaires

Article 1.1.2.1 – Structuration du salaire faisant l'objet de l'analyse comparative

Le salaire faisant l'objet d'une analyse comparée est le salaire mensuel moyen de l'année 2019 des salariés en contrat à durée indéterminée présents au 30 juin 2020, composé des éléments suivants :

- Pour les non-cadres : salaire de base EQTP (dont échelon 2) + primes fixes (ex prime de vêture) ;
- Pour les cadres : salaire de base EQTP (dont PRR et échelon 2) + primes fixes (ex : prime de fonction ; prime de responsabilité, de caisse ou de régie, etc.) + avantages en nature.

Article 1.1.2.2 - Critères chiffrés objectivant le niveau de salaire

1er critère : L'expérience acquise dans l'emploi actuel (à l'UGAP comme à l'extérieur), pour 25 %;

<u>2^{ème} critère</u> : L'expérience antérieure sur des emplois différents de celui actuellement occupé à l'UGAP, acquise à l'UGAP, pour 20 % ;

<u>3^{ème} critère</u> : L'expérience antérieure, sur des emplois différents de celui actuellement occupé à l'UGAP, acquise en dehors de l'UGAP, pour 10 % ;

 $4^{\text{ème}}$ critère : Le niveau de diplôme du collaborateur, pour 10 % ; avec une bonification de 10% si le diplôme est en lien avec l'emploi actuellement occupé ;

5ème critère: L'âge du salarié, pour 15 %;

6ème critère: L'expertise sur l'emploi actuellement occupé (équivalent échelon 2), pour 10 %.

Chaque critère donne ainsi lieu à l'attribution d'un nombre de points, pour un total de 100 points .

Critère n°1 : Expérience acquise dans l'emploi actuel

Nombre d'années	- de 3 ans	+ de 3 ans	+ de 5 ans	+ de 10 ans	+ de 15 ans
Nombre de points	5	10	15	20	25

<u>Critère n°2 : Expérience antérieure acquise à l'UGAP dans des emplois différents de celui</u> actuellement occupé actuellement à l'UGAP

Nombre d'années	- de 3 ans	+ de 3 ans	+ de 5 ans	+ de 10 ans	+ de 15 ans
Nombre de points	4	8	12	16	20

<u>Critère n° 3 : Expérience antérieure acquise en dehors de l'UGAP dans des emplois différents</u> de celui occupé actuellement à l'UGAP

Nombre d'années	- de 3 ans	+ de 3 ans	+ de 5 ans	+ de 10 ans	+ de 15 ans
Nombre de points	2	4	6	8	10

Critère n°4 : Niveau de diplôme et lien avec l'emploi occupé

Niveau de diplôme	BEP – CAP	BAC	BAC + 2	BAC + 3	BAC + 4	BAC + 5 et +
Nombre de points	1	2	4	6	8	10
Si le diplôme est en lien avec le poste occupé			+ 10			

Critère N°5 : Age

Tranche d'âge	Jusqu'à 20 ans inclus	de 21 à 29 ans inclus	de 30 à 44 ans inclus	de 45 à 55 ans inclus	de 56 à 60 ans inclus	A partir de de 61 ans
Nombre de points	1	3	5	8	10	15

Critère N°6: Expertise dans l'emploi actuel

	Echelon 1	Echelon 2
Nombre de points	0	10

Article 1.1.3 - Méthode de comparaison et modalités de suppression des écarts de salaire constatés en défaveur des femmes

Si, à nombre de points égal, le salaire individuel d'une femme –entendu comme le salaire défini à l'article 1.2.1 ci-avant– est inférieur à celui de son collègue masculin ou à la moyenne des salaires de ses collègues masculins disposant du même nombre de points, alors l'écart sera corrigé en conséquence. Ainsi, le salaire de cette salariée sera porté, selon l'hypothèse : soit au même niveau que celui de son

collègue masculin, soit, en présence de plusieurs collègues masculins disposant du même nombre de points : à hauteur de la moyenne des salaires de ces derniers.

Le cas échéant, si au sein d'un même emploi repère d'une filière métier aucune comparaison exacte n'est réalisable, car aucune femme n'a le même nombre de points qu'un ou plusieurs de son/ses collègue(s) masculin(s), alors le salaire de la salariée sera comparé à celui, ou à la moyenne de ceux (s), de son/ses collègue(s) masculin(s) ayant le nombre inférieur de points le plus proche du sien. Dans ce cas, si un écart est constaté en défaveur de la collaboratrice, son salaire sera porté, selon l'hypothèse : au moins au niveau du salaire individuel du collaborateur masculin ayant obtenu le nombre de points inférieur le plus proche du sien, ou au moins au niveau de la moyenne des salaires des collaborateurs masculins ayant obtenu un nombre de points inférieurs le plus proche du sien.

En tout état de cause, si, lors de l'analyse comparée des salaires individuels au sein d'un même emploi repère d'une filière métier une situation individuelle constitue une anomalie manifeste dans l'échelle des salaires en présence, alors ce cas exceptionnel sera écarté de la base de comparaison, afin de ne pas fausser l'ensemble des résultats de l'étude.

Article 1.1.4 – Modalités de versement des mesures financières destinées à supprimer les écarts de rémunération constatée

L'étude des emplois destinée à identifier les écarts de salaires à combler a débuté en juillet 2020 et s'est achevée à l'automne 2020.

Les mesures financières destinées à résorber les écarts identifiés par rapport au salaire de référence dégagé dans le cadre de l'étude comparative –défini à l'article 1.1.2.1- feront l'objet d'un étalement sur 3 ans de 2020 à 2022. Les collaboratrices concernées en bénéficieront selon les règles suivantes :

Les mesures de rattrapage individuel inférieures ou égales à 30 euros, seront attribuées en intégralité en 2020 avec effet rétroactif au 1er janvier 2020.

Les mesures de rattrapage individuel supérieures à 30 euros seront attribuées :

- à hauteur de 40% en 2020 avec effet rétroactif au 1er janvier 2020 ;
- à hauteur de 40% en 2021 au 1er janvier ;
- à hauteur de 20% en 2022 au 1er janvier ;

Pour les salariées à temps partiel, l'indemnité sera versée au prorata du temps de travail.

Article 1.2 – Politique de rémunération tenant compte des objectifs d'égalité salariale entre les femmes et les hommes

La direction s'engage à rester vigilante, lors de l'application des règles de gestion en cas de mouvement (mobilités, promotions), pour ne pas maintenir des déséquilibres préexistants : ainsi, le salaire des femmes faisant l'objet d'un mouvement sera étudié par rapport à la seule population des hommes, lorsque dans l'emploi-repère d'arrivée il existe un déséquilibre en défaveur des femmes.

La direction s'efforcera, lors de l'attribution des promotions, des augmentations individuelles et des primes individuelles, à respecter (en nombre) le taux de répartition hommes/femmes des effectifs afin que ces mesures individuelles, y compris au regard des montants attribués, ne viennent pas créer d'écarts de salaire injustifiés entre les femmes et les hommes, ou accroître des écarts préexistants déjà constatés.

CHAPITRE II : PERMETTRE LA CONCILIATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PRIVEE

Au-delà de chercher à permettre une conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée, ce chapitre a pour objectif de contribuer, à son niveau, à éviter que la vie privée ne soit créatrice d'inégalités professionnelles. Dans la droite ligne de la philosophie du rapport IGAS relatif à « l'Évaluation du congé paternité », les signataires ont convenu que la gestion de la parentalité, et parfois les seuls préjugés qui y sont associés, ont des conséquences certaines sur l'apparition et le maintien des inégalités professionnelles. Partant de là, les mesures du présent chapitre se fixent comme objectif de poser les bases permettant un rééquilibrage du « risque parentalité » pesant encore en moyenne largement sur les femmes.

Mesures en faveur de l'exercice des responsabilités familiales

Actions ciblées visant à inciter à la prise du « congé de paternité et d'accueil de l'enfant » afin de faciliter l'implication des seconds parents dans la gestion de la parentalité

Article 2.1 : Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Afin de participer à l'évolution des mentalités en matière de parentalité, et de contribuer à en limiter les conséquences sur les carrières des femmes, l'UGAP allonge le congé de paternité et d'accueil de l'enfant légalement fixé à 11 jours calendaires en cas de naissance unique et 18 jours calendaires en cas de naissance multiple, conformément à l'article L1225-35 du code du travail.

En cas *de naissance unique*, elle garantit ainsi à l'ensemble des salariés éligibles qui le souhaitent, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 17 jours calendaires non fractionnable, applicable dans les mêmes conditions que le congé légal, telles qu'elles sont prévues à l'article D1225-8 du code du travail. De fait, en cas de cumul avec les trois jours de congés naissance mentionnés aux articles L3142-1 et L3142-4 du code du travail, cet allongement permet aux salariés éligibles de bénéficier d'une période d'absence de 20 jours calendaires minimum à l'occasion d'une naissance.

En cas *de naissance multiple*, elle garantit à l'ensemble des salariés éligibles qui le souhaitent, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 24 jours calendaires non fractionnable applicable dans les mêmes conditions que le congé légal, telles qu'elles sont prévues à l'article D1225-8 du code du travail. De fait, en cas de cumul avec les trois jours de congés naissance mentionnés aux articles L3142-1 et L3142-4 du code du travail, cet allongement permet aux salariés éligibles de bénéficier d'une période d'absence de 27 jours calendaires minimum à l'occasion d'une naissance.

Dans ce cadre, pendant toute la durée du congé, les collaborateurs disposent d'un maintien de salaire, et ce, au même titre que les collaboratrices et les collaborateurs en congé de maternité ou d'adoption.

A noter que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, et, le congé paternité supplémentaire sont assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à intéressement général, au même titre que le congé maternité.

Par ailleurs, la direction s'engage, dans le cadre du futur accord d'intéressement, à proposer aux organisations syndicales, d'assimiler également les trois jours de congé de naissance ou adoption, à du travail effectif pour la détermination des droits susmentionnés.

Article 2.2 : Utilisation dérogatoire du CET

Afin de donner la possibilité aux salariés bénéficiaires du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, de prolonger leur absence au-delà du congé prévu à l'article 1 du présent accord, la direction souhaite faciliter l'utilisation, par ces derniers, de leur Compte Épargne Temps (CET). Aussi, conformément à l'accord CET du 24 novembre 2000 qui prévoit dans son article 4 que « dans certains cas, le congé pourra être inférieur à 2 mois ou 44 jours après accord de la direction des ressources humaines », le présent accord organise une dérogation à l'utilisation du CET pour les salariés bénéficiaires du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Ces derniers peuvent s'ils le souhaitent, et sous réserve de remplir la condition d'éligibilité d'un an d'ancienneté énoncée par l'accord susmentionné, utiliser les droits présents sur leur CET afin de prolonger leur absence suite à leur congé de paternité et d'accueil de l'enfant. De manière dérogatoire par rapport aux congés prévus à l'accord susvisé, les salariés éligibles peuvent ainsi recourir à leur CET pour prendre un congé allant de 5 jours ouvrés minimum à 44 jours ouvrés maximum.

Le congé, qui est non fractionnable et doit être pris dans la continuité du congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou du congé naissance, est conditionné au respect d'un délai de prévenance de 10 jours calendaires.

Article 2.3: Actions de sensibilisation

Puisque l'appropriation du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, et plus largement de la parentalité pour les hommes, est freinée par le poids des stéréotypes et des normes sociales davantage que par des raisons matérielles et financières², la direction a conscience de la nécessité de mettre en place des actions de sensibilisation pour accompagner les mesures relatives à la parentalité.

Pour ce faire, elle s'engage en interne à sensibiliser l'ensemble des collaborateurs ainsi que la ligne managériale à la conciliation entre la vie professionnelle et la parentalité et aux dispositifs mis en place par l'UGAP pour la garantir. L'ensemble des mesures relatives à la parentalité fera l'objet d'un « livret parentalité » mis à disposition de tous les collaborateurs sur l'intranet et dans l'i-RH.

Par ailleurs, en externe, l'entrée en vigueur de l'accord fera l'objet de publications sur les réseaux sociaux de l'UGAP afin d'étendre la portée des orientations innovantes qu'il contient.

Actions ciblées visant à simplifier la conciliation entre la vie professionnelle et l'état de grossesse

Article 2.4 : Réduction du temps de travail

Conformément à l'article 12 a) de la convention d'établissement, les femmes enceintes sont autorisées à réduire leurs horaires de travail de deux heures par jour à compter du troisième mois de grossesse afin d'éviter les heures de pointe et d'alléger la fatigue liée aux transports.

La répartition se fait de préférence à raison d'1h le matin et d'1h le soir, mais la femme enceinte peut faire le choix de cumuler les deux heures le matin ou l'après-midi – possiblement pendant les plages fixes pour les salariées aux horaires variables – à condition d'en informer préalablement leur manager. Les heures ne peuvent en revanche pas être cumulées ni reportées un jour sur l'autre.

Afin que la mesure soit effective de la même manière pour toutes les femmes enceintes, le présent accord organise une dérogation à l'accord relatif aux horaires variables du 17 novembre 2000 ainsi qu'à son avenant du 18 novembre 2015. Aussi, exceptionnellement, les salariées aux horaires variables

² H. GOSSELIN et C. LEPINE rapport IGAS « Évaluation du congé de paternité »

peuvent, déroger au principe des plages fixes et imputer partiellement les deux heures de réduction de temps de travail, sur lesdites plages, en veillant à respecter les 5h48 de travail quotidien.

Article 2.5 : Aménagement du télétravail

A compter du sixième mois de grossesse, les collaboratrices éligibles et équipées pour le télétravail qui en font la demande, peuvent bénéficier d'un jour de télétravail (supplémentaire) par semaine. Le jour fixe, formalisé par un avenant, est déterminé d'un commun accord entre le collaborateur et son manager. En cas de désaccord, le manager définit le jour de télétravail, dans un souci de cohérence et de bon fonctionnement de l'organisation de ses équipes.

Les collaboratrices effectuent leur demande en adressant un mail à leur responsable hiérarchique un mois avant leur sixième mois de grossesse. Il sera en charge de le communiquer au département administration du travail de la direction des ressources humaines dans les plus brefs délais.

Article 2.6 : Limitation des déplacements professionnels des femmes enceintes

A compter du 6^{ème} mois de grossesse, les déplacements professionnels des salariées enceintes doivent être limités, en nombre comme en durée.

Le nombre de déplacements à l'extérieur du lieu de travail (clients, fournisseurs, prestataires,) devra être limité à deux par semaine, pour une durée totale cumulée hebdomadaire, temps de trajet liés aux déplacements inclus, n'excédant pas l'équivalent d'une journée de travail (jusqu'à 10h).

Article 2.7 : Entretien de départ en congé maternité

Afin de permettre aux femmes enceintes de partir et de bénéficier de leur congé maternité dans de bonnes conditions, elles sont associées aux modalités de leur remplacement, avant leur départ en congé, par leur manager. A cette fin elles bénéficient d'un entretien formel avec leur supérieur hiérarchique, pour être informées des modalités pratique de leur remplacement (remplaçant(s), passation des dossiers, point sur l'activité prévisionnelle en leur absence).

Article 2.8 : Entretien de retour de congé maternité

La Direction s'engage à ce que 100% des femmes de retour de congé maternité bénéficient de l'entretien professionnel mentionné à l'article L6315-1 alinéa 2 du code du travail. Ce dernier est l'occasion d'aborder avec le responsable hiérarchique, des questions relatives à l'évolution de carrière et des missions, à d'éventuels aménagements de temps de travail ou encore à des actions de formation.

Article 2.9 : Politique de rémunération au retour du congé maternité

Toutes les collaboratrices de retour de congé maternité bénéficieront de l'attribution automatique d'une mesure individuelle égale à la moyenne (en%) des augmentations individuelles – de l'exercice concerné – accordées à l'emploi repère auquel est rattaché le poste de la collaboratrice. Cette politique de rémunération est également applicable aux salariés bénéficiant d'un congé d'adoption dans les mêmes conditions que le congé de maternité.

Actions ciblées visant à simplifier l'exercice des responsabilités familiales et à en limiter les conséquences négatives sur les carrières

Article 2.10: Autorisations exceptionnelles d'absence pour garde d'enfant

Conformément à l'article 14.2 de la convention d'établissement, les salariés bénéficient d'autorisations d'absence rémunérées pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde, dans la limite de douze jours ouvrés par an, fractionnés ou non.

L'âge limite des enfants pour lesquels les autorisations d'absence sont accordées est de douze ans révolus, aucune limite d'âge n'étant fixée pour les enfants handicapés.

Article 2.11 : Autorisation exceptionnelle d'absence pour la rentrée scolaire

Conformément à l'article 14.2 de la convention d'établissement, les salariés bénéficient d'une demijournée d'absence rémunérée, pour la rentrée scolaire des enfants à charge âgés de treize ans révolus.

Article 2.12 : Accès à une place en crèche financée par l'entreprise

L'employeur attribue aux salariés qui en font la demande, l'accès à une place de crèche interentreprises choisie par l'établissement, dans la limite des places disponibles et à condition que le berceau – dont l'établissement paye la réservation – soit occupé par un ou plusieurs enfants d'un ou de plusieurs parents salariés, au moins 5 jours par semaine.

Article 2.13 : Priorité d'accès au temps partiel choisi, hors congé parental

Conformément à l'article 7.3 de la convention d'établissement, tout salarié « employé depuis plus d'un an à temps complet et de façon continue » dans l'établissement peut demander à travailler à temps partiel. La direction peut refuser cette demande « pour des motifs liés aux nécessités de fonctionnement du service, notamment la nécessité d'assurer sa continuité compte tenu du nombre de salariés exerçant à temps partiel ». Lorsque la demande est acceptée, « l'autorisation d'exercer à temps partiel est donnée pour des périodes qui ne peuvent être supérieures à un an. Elle peut être renouvelée dans les mêmes conditions sur demande de l'intéressé, la demande devant [alors] être présentée au moins deux mois avant l'expiration de la période en cours ».

En vue d'assurer l'égalité de traitement entre les collaborateurs, mais aussi de permettre aux salariés de concilier, dans les meilleures conditions possibles, l'exercice de leurs responsabilités professionnelles avec leurs responsabilités familiales, les partenaires sociaux souhaitent aménager les dispositions de cet article 7.3 de de la convention d'établissement, tout en en respectant les principes et la portée générale.

Ainsi, les demandes de passage à temps partiel demeurent par principe libres et ouvertes à tout salarié remplissant les conditions posées par l'article 7.3 de la convention d'établissement pour la formuler.

Toutefois, en cas de demandes concurrentes de passage à temps partiel émanant de plusieurs collaborateurs d'une même équipe de travail, si des arbitrages doivent être effectués, la priorité est donnée, dans l'ordre qui suit :

- au salarié qui formule sa demande au titre du congé légal de solidarité familiale, dans les conditions et selon les modalités prévues par les articles L3142-6 et suivants du code du travail;
- au salarié qui formule sa demande au titre du congé légal de proche aidant, dans les conditions et selon les modalités prévues par les articles L3142-16 et suivants du code du travail ;
- au salarié parent d'un enfant dont l'âge est compris entre 3 et 6 ans.

Dans les deux premières hypothèses, pour améliorer les dispositifs légaux précités, le passage à temps partiel peut être directement demandé et accepté pour une durée maximale de six mois, à compter de la date d'acceptation de la demande.

Dans la troisième hypothèse, la demande – initiale ou de renouvellement – est acceptée en principe pour la durée de l'année scolaire, soit du 1^{er} septembre de l'année n au 31 août de l'année n+1. Néanmoins, si une demande est effectuée dans la continuité d'un congé parental d'éducation et que la date de début fixée au 1^{er} septembre est à l'origine d'une interruption entre les deux dispositifs, la situation du collaborateur ou de la collaboratrice fera l'objet d'une étude spécifique par la DRH afin de garantir dans la mesure du possible, une continuité entre les deux mécanismes.

En tout état de cause, la priorité d'accès au temps partiel ne prévaut que jusqu'à l'entrée à l'école primaire de l'enfant (5 ou 6 ans révolus selon la date de naissance). Les demandes de passage à temps partiel – initiales ou de renouvellement – doivent être adressées par les collaborateurs, au plus tard, à la fin du mois de juin, (sauf cas particulier susvisé), l'employeur disposant alors d'un mois pour y répondre, soit au 31 juillet au plus tard.

Elles sont obligatoirement formalisées et adressées aux supérieurs hiérarchiques, copie DRH.

En cas de demandes concurrentes, la priorité sera donnée, dans l'ordre : au salarié qui n'a pas déjà bénéficié du passage à temps partiel conventionnel (soit parce qu'il est primo-demandant, soit parce qu'il s'est déjà vu refusé une demande), ou dont l'enfant est le moins âgé. L'objectif est d'instaurer un roulement, afin d'assurer un accès équitable au temps partiel pour les collaborateurs.

La condition tenant au « nombre de salariés exerçant à temps partiel », visée à l'article 7.3 de la convention d'établissement, permettant d'opposer un refus aux collaborateurs souhaitant passer à temps partiel, s'entend de 10% de l'effectif de l'équipe de travail à laquelle appartient le salarié : il peut s'agir d'un département, d'un groupe, ou d'une direction selon l'organigramme. Ce critère est indicatif et le supérieur hiérarchique peut accepter des demandes en dépassement de celui-ci, dès lors que les nécessités liées au bon fonctionnement du service le permettent.

Article 2.14 : Possibilité pour les salariés à temps partiel de cotiser pour leur retraite à taux plein

Les salariés à temps partiel qui souhaitent, pendant la durée de travail à temps partiel, maintenir leur cotisation pour tous les régimes de retraite à taux plein (générale, complémentaire, supplémentaire) en ont la possibilité. En l'absence d'abondement de l'employeur, la totalité du montant de ces cotisations sera à leur charge.

Article 2.15 : Don de jours de congés ou de repos entre salariés

Conformément aux articles L1225-65-1, L3142-25-1 et L3142-16 du code du travail, tout salarié peut volontairement renoncer, sans contrepartie, à une partie de ses jours de repos acquis, au bénéfice d'un autre salarié de l'établissement qui vient en aide à une des personnes suivantes :

- son conjoint, son concubin, son partenaire lié par un pacs,
- son ascendant, son descendant, un enfant dont il assume la charge, un collatéral jusqu'au quatrième degré,
- un ascendant descendant ou collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité
- une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Un salarié peut, dans les mêmes conditions, renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise dont l'enfant âgé de moins de vingt-cinq ans est décédé. Cette possibilité est également ouverte au bénéfice du salarié au titre du décès de la personne de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente. Cette renonciation peut intervenir au cours de l'année suivant la date du décès.

Le salarié donateur fait part, par écrit, au département administration du travail, de sa volonté de faire don de ses jours de repos déjà acquis, en précisant le nombre et la nature de ces jours, ainsi que l'identité du salarié bénéficiaire. Le don peut être anonyme si le donateur le souhaite : le bénéficiaire n'aura alors pas connaissance de son identité.

Peuvent faire l'objet du don :

- les JRTT, les jours de repos acquis dans le cadre du forfait-jours, et les congés ou repos déjà épargnés au CET, à hauteur de 5 jours maximum par exercice annuel;
- les congés conventionnels d'ancienneté, la sixième semaine de congés payés conventionnelle, ainsi que les jours de fractionnement.

Le nombre des jours pouvant faire l'objet d'un don ne peut dépasser le plafond de 20 jours ouvrés par exercice annuel.

Sont exclus du don : les cinq semaines de congés payés légaux ; les récupérations acquises au titre de la réalisation d'heures supplémentaires ou d'heures excédentaires.

Conformément à l'article L. 1225-65-1 du code du travail, le salarié destinataire d'un ou de plusieurs don(s) de jours de congés ou de repos bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence qui est assimilée à une période de travail effectif pour l'acquisition d'ancienneté.

Article 2.16 : Entretien professionnel à l'issue d'une période d'absence ou d'un passage à temps partiel, lié à l'exercice des responsabilités familiales

Conformément à l'article L6315-1 du code du travail, un entretien professionnel est systématiquement proposé aux collaborateurs et collaboratrices qui reprennent leur activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, ou d'une période d'activité à temps partiel dans le cadre de ces mêmes congés.

Cet entretien, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il peut également être l'occasion de reprendre le contact, de présenter aux salariés les évolutions de l'activité, les éventuels changements d'organisation, de méthode ou d'outils qui ont pu se produire en son absence, et surtout, d'aborder avec lui les modalités de reprise du travail : son ressenti, ses attentes, ses besoins de formation, les moyens mis à sa disposition, etc.

Mesures visant à garantir à l'ensemble des collaborateurs une articulation adéquate des temps de vie privée et professionnels

Article 2.17 - Fixation des horaires des réunions

Les heures de début et de fin de réunion doivent, sauf urgence impérieuse, être comprises entre 9h30 et 16h30 lorsque les collaborateurs y sont invités par leurs supérieurs hiérarchiques ou fonctionnels.

Article 2.18 - Limitation des découchés

Le nombre de découchés est limité à huit par périodes autonomes et successives de quatre semaines, sauf contraintes professionnelles particulières inhérentes au métier (nature des fonctions exercées).

Article 2.19 - Développement des formations sur site et de la visio-conférence

Pour limiter les temps de trajet des collaborateurs, ainsi que les éventuels découchés que peuvent entraîner les déplacements professionnels des salariés en dehors de leur lieu habituel de travail, l'offre de formation qui leur est proposée privilégie, dans la mesure du possible, les formations sur le lieu de travail, de même que l'accès à des modules de e-learning.

Dans la même perspective, la visioconférence est accessible sur chaque site de l'UGAP, pour permettre et faciliter la tenue des réunions.

CHAPITRE III: PROMOUVOIR LA PROMOTION PROFESSIONNELLE ET LA MIXITE DES EMPLOIS

Favoriser la promotion professionnelle et la mixité des emplois est à la fois un enjeu d'égalité professionnelle et de performance d'entreprise. Pour atteindre ces objectifs, les partenaires sociaux ont convenu que face à la lenteur de certaines évolutions (persistance du plafond de verre et de stéréotypes attachés aux emplois), les actions de sensibilisation misant sur une évolution des mentalités montrent aujourd'hui leurs limites. Partant de ce constat, ils se sont entendus, entre autres, pour mettre en place des mesures volontaristes assorties d'objectifs chiffrés, destinées à accélérer la dynamique de lutte contre le plafond de verre. Ils s'entendent pour considérer que la finalité de ces mesures volontaristes, qui ont vocation à être temporaires, est, au-delà du rétablissement sur le court terme d'une situation problématique, de créer un précédent pour permettre aux générations suivantes de se projeter sur un nouveau modèle empreint de plus de mixité.

Mesures spécifiques et volontaristes visant à accélérer la dynamique de lutte contre le plafond de verre

Article 3.1 : Action volontariste de lutte contre le plafond de verre

Afin d'accélérer la dynamique en cours de lutte contre le plafond de verre, la direction se fixe comme objectif de recruter 65% de femmes sur l'ensemble des postes des classes 7 à 9 libérés et créés sur la durée de l'accord. Pour atteindre cet objectif, à compétence égale, des femmes seront embauchées en priorité sur ces postes.

Article 3.2 : Action volontariste en faveur de la mixité au Comité de Direction (CODIR)

Partant du constat que la mixité au CODIR n'est pas une réalité aujourd'hui à l'UGAP, et qu'elle constitue un enjeu majeur pour la performance de l'entreprise comme pour l'égalité professionnelle, la direction se fixe comme objectif d'augmenter le pourcentage de femmes au CODIR au terme de l'accord. Pour ce faire, la direction s'engage à ce que 50% des postes libérés et créés au CODIR sur la durée de l'accord fassent l'objet d'un recrutement féminin. Pour atteindre cet objectif, à compétence égale, des femmes seront embauchées en priorité sur ces postes.

Article 3.3 : Évènements internes consacrés à l'évolution professionnelle des femmes

En moyenne, dans le cadre de leurs carrières, les femmes doivent encore aujourd'hui faire face à des obstacles spécifiques. Parmi ceux-là, figurent la persistance de stéréotypes, mais également le déficit de modèles permettant de se projeter. Partant de ce constat, l'établissement s'engage à organiser une à deux fois sur la durée de l'accord des évènements ouverts à tous, dédiés à l'évolution professionnelle des femmes afin d'échanger, et de faire s'interroger l'ensemble des collaborateurs sur la question de l'évolution professionnelle des femmes et la persistance du plafond de verre.

À cette occasion, l'établissement mettra en œuvre trois temps d'échanges différents.

En premier lieu, ces évènements seront l'occasion de proposer des formations en lien avec la thématique de l'évolution professionnelle. Pour ce faire, la DRH réalisera un recensement de besoins auprès des collaboratrices afin de cerner les attentes sur cette thématique et ainsi être en mesure de concevoir une conférence sur mesure, adaptée aux collaboratrices de l'UGAP et à leurs problématiques.

Par ailleurs, ces évènements seront l'occasion pour des femmes de l'UGAP de témoigner de leurs réussites professionnelles et le cas échéant, des obstacles spécifiques rencontrés.

Enfin, un dispositif de mentorat sera également proposé pour les femmes qui le souhaitent afin de rester en contact avec les personnes présentes et de poursuive le partage d'expérience.

Mesures générales en faveur de la mixité des candidatures et des emplois

Article 3.4 : Recherche de la mixité lors de la phase de recrutement

Les CDRH, en charge du recrutement à l'UGAP, veillent, dans la mesure du possible, à obtenir des candidatures mixtes pour tous les emplois, et notamment pour ceux qui sont majoritairement occupés par des femmes ou des hommes sur le marché du travail comme dans l'établissement.

Ils s'assurent, autant que faire se peut, de présenter aux managers en charge des recrutements des candidatures mixtes.

Ils veillent, lors de la publication des postes en interne, comme à l'externe, à conserver des intitulés d'emplois neutres, ouverts aux femmes comme aux hommes.

Article 3.5 : Recherche de la mixité dans l'accès à la formation

L'établissement s'engage à poursuivre sa politique de mixité en termes d'accès à la formation afin de conserver l'équilibre qu'il a atteint depuis 2015 entre la proportion des femmes et des hommes au niveau de l'établissement et la proportion de bénéficiaires de formations par sexe.

Pour répondre à cet objectif, mais également à ceux de lutte contre le plafond de verre, et de mixité des emplois, il pourra être amené à prioriser l'accès à la formation certifiante, des salariés qui souhaitent accéder à un métier ou une catégorie d'emploi dans laquelle leur sexe est sous-représenté dans l'établissement, mais également à prioriser l'accès au financement, de candidatures féminines ayant pour projet une promotion professionnelle au-delà de la classe 6.

Article 3.6 : Féminisation des noms de métiers

Longtemps controversée, la féminisation des noms de métiers apparait aujourd'hui comme l'évolution naturelle de la langue. Elle met un terme au décalage qui est apparu entre la réalité sociale (les carrières des femmes) et sa traduction dans le langage. Aussi, l'ensemble des métiers de l'UGAP (postes) fera l'objet d'une féminisation, sur l'ensemble des supports internes et externes, lorsque le genre de la personne le commandera.

CHAPITRE IV : LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION ET LE SEXISME AU TRAVAIL

Chacun des précédents chapitres, en cherchant à mettre un terme à certains stéréotypes et en agissant pour contrer leurs conséquences, contribue à lutter contre la discrimination et le sexisme au travail. Néanmoins, la persistance de certains comportements problématiques, perpétués tantôt de manière consciente, tantôt de manière inconsciente, rend nécessaire la poursuite d'une sensibilisation ciblée sur ces questions. L'idée étant qu'à aucun moment le genre ou le sexe d'une personne ne puisse constituer un frein à ses ambitions professionnelles ou à son bien-être au travail. Les partenaires sociaux s'entendent ainsi pour reconnaitre que dans ce cadre, l'entreprise a un rôle de conscientisation, de sensibilisation et de pédagogie à jouer.

Article 4.1: Formation des recruteurs à la non-discrimination

Le personnel d'encadrement, ainsi que les chargés de développement RH (CDRH) chargés des embauches seront régulièrement formés à la non-discrimination lors de la phase de recrutement.

Article 4.2 : Référents harcèlement sexuel

La Direction s'engage à rappeler régulièrement à l'ensemble des collaborateurs, l'existence, les missions et les coordonnées des deux référents harcèlement sexuel et agissements sexistes.

Article 4.3 : Sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs à la discrimination et au sexisme au travail

Sur la durée de l'accord, la direction s'engage à sensibiliser les collaborateurs à la lutte contre la discrimination, les préjugés et les stéréotypes au travail, notamment sexistes.

Ces actions de sensibilisation prendront la forme de campagnes de communications internes, et/ou de sessions de sensibilisation, sur le lieu de travail, par journées ou demi-journées. Elles pourront avoir lieu en même temps que les actions de formation dédiées à la prévention des risques psycho-sociaux et à la lutte contre le harcèlement moral et la violence au travail.

La direction s'engage à ce que l'ensemble des salariés de l'UGAP bénéficient à minima d'une action de sensibilisation sur la durée de l'accord.

Article 4.4: Lutte contre les violences conjugales

Partant du constat que plus de 50% des femmes qui sont victimes de violences conjugales ont une activité professionnelle, la Direction s'engage à réaliser une opération de communication annuelle afin de rappeler les numéros et services à contacter si de telles problématiques se présentent.

CHAPITRE V : CHAMP D'APPLICATION, DUREE MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD

Article 5.1 : Champ d'application, durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord s'applique sur tous les sites géographiques de l'UGAP ainsi à qu'à tous ses salariés pour une durée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur.

Article 5.2 : Adhésion

Conformément à l'article L2261-3 du code du travail, les organisations syndicales représentatives nonsignataires peuvent adhérer librement et à tout moment au présent accord. L'adhésion est notifiée à l'ensemble des signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article 5.3 : Entrée en vigueur

L'entrée en vigueur intervient le 02 décembre 2020.

Article 5.4 : Modalités de révision de l'accord

La révision a pour objet de permettre aux partenaires sociaux d'adapter les dispositions conventionnelles du présent accord aux évolutions juridiques ou autres. Elle se concrétise par la signature d'un avenant de révision portant modification d'une partie de la convention initiale.

Conformément à l'article L2261-7-1 du code du travail, sont habilités à engager la procédure de révision du présent accord ; Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives et signataires ou adhérentes. A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives.

La demande de révision doit être notifiée aux autres parties signataires et adhérentes par tout moyen. A compter de la date de notification de la révision, l'employeur convoque l'ensemble des organisations syndicales concernées afin de ré-ouvrir la négociation.

Article 5.5 : Mise en œuvre et suivi de l'accord

Le suivi de l'ensemble des mesures mises en place par le présent accord s'effectue

- Pour partie dans les conditions prévues par l'accord BDES du 30 juin 2020 qui organise les modalités de transmission de l'information récurrente au CSE. Les informations seront ainsi communiquées annuellement via le bilan rémunération et le bilan égalité femmes hommes.
- Pour partie via la transmission d'un bilan faisant état des réalisations et des objectifs fixés dans l'accord, au terme des trois ans.

Les indicateurs de suivis sont présentés en annexe.

ANNEXES

Indicateurs de suivi

INDICATEURS DE SUIVI ACCORD EGALITE PROFESSIONNELLE DU 02 DECEMBRE 2020				
	Chapitre I : Atteindre l'égalité salariale			
Indicateurs annuels suivis	Nombre de femme bénéficiaires du rattrapage salarial par classe et emploi repère sur la durée de l'accord			
dans le cadre de la BDES	Montant du rattrapage salarial par classe et emploi repère sur la durée de l'accord			
Chapitre	e II : Permettre la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée			
·	Nombre de jours de congés paternité et de naissance pris par les pères, par rapport à leurs droits théoriques, par emploi-repère et classe sur l'année n Nombre par nature de demande de temps partiel (première demande,			
<u>Indicateurs</u>	renouvellement, congé parental d'éducation) et par sexe sur l'année n			
annuels suivis dans le cadre de la BDES	Nombre de fin de temps partiel par motifs (Fin de congé parental d'éducation, reprise à temps plein, sortie des effectifs, refus de renouvellement) et par sexe sur l'année n			
	Montant de la participation de l'employeur et du CSE aux modes d'accueil de la petite enfance et évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille sur l'année n			
Indicateurs communiqués	Nombre de salariés ayant eu recours au dispositif dérogatoire du CET par rapport au nombre de salariés éligibles, par emploi-repère et classe sur l'année n, et nombre de jours pris par chacun			
dans le cadre	Réalisation du livret parentalité			
<u>du bilan de</u> <u>l'accord</u>	Nombre de femmes enceintes ayant eu recours à un jour de télétravail supplémentaire pendant leur grossesse par rapport au nombre de salariées éligibles, par emploi repère et classe sur l'année n,			
	Nombre d'entretiens de retour de congé de maternité par rapport au nombre de salariées éligibles, par emploi repère et par classe sur l'année n			
	Dans le cadre du dispositif du don de jours, nombre de jours donnés, de salariés bénéficiaires et de salariés donneurs			
Chapitr	re III : Promouvoir la promotion professionnelle et la mixité des emplois			
Indicateurs	Nombre de promotions par classe de départ et d'arrivée par sexe sur l'année n			
annuels suivis dans le cadre	Nombre de promotions et de mobilité vers les classes 6 et + sur l'année n			
<u>de la BDES</u>	Répartition du nombre de stagiaires d'une formation par sexe au 31/12 de l'année n			
<u>Indicateurs</u>	Évolution du pourcentage de femmes sur l'ensemble des classes 6 et +			
<u>communiqués</u> <u>dans le cadre</u>	Nombre de femmes embauchées ou promues sur des postes libérés ou créés au CODIR sur l'année n par rapport au nombre d'hommes dans la même situation			
<u>du bilan de</u> <u>l'accord</u>	Part de femmes promues en classe 6 et + par rapport au nombre de candidatures féminines et masculines reçues			
С	hapitre IV : Lutter contre la discrimination et le sexisme au travail			
Indicateurs communiqués dans le cadre du bilan de l'accord	Nombre de salariés ayant bénéficié d'une action de sensibilisation à la discrimination et au sexisme au travail			
1 400014				

Liste des emplois à étudier

Filières	CI.	ER	Eff. Feminin	Eff. Masculin	Total
Achats	5	ACHETEUR	32	17	49
	6	ACHETEUR CONFIRME	13	9	22
	7	RESPONSABLE DE	3	4	7
		DOMAINE CONFIRME			
Commerciale	4	COMMERCIAL	57	38	95
	5	COMMERCIAL	73	70	143
		CONFIRME			
	6	COMMERCIAL EXPERT	5	3	8
		RESPONSABLE	7	8	15
		D'EQUIPE CONFIRME			
	7	RESPONSABLE DE	6	10	16
		DOMAINE CONFIRME			
Finance/	4	TECHNICIEN CONFIRME	15	4	19
Comptabilité	5	COMPTABLE	9	3	12
	6	RESPONSABLE	6	4	10
		D'EQUIPE CONFIRME			
Gestion	6	RESPONSABLE	4	5	9
Administrative		D'EQUIPE CONFIRME			
Juridique	5	JURISTE	3	6	9
Management	6	RESPONSABLE DE	8	7	15
		DEPARTEMENT			
	-	ADJOINT	00	00	00
7		RESPONSABLE	30	30	60
	0	DEPARTEMENT	6	9	15
	9	DIRECTEUR ADJOINT DIRECTEUR	3	11	15 14
Moultating	5	CHEF DE PRODUITS	8	9	17
Marketing- Promotion	5 6	CHEF DE PRODUITS	4	3	7
produits	О	CONFIRME	4	3	'
MOA-	6	RESPONSABLE DE	6	7	13
Applications	O	DOMAINE	0	'	13
MOA-	6	RESPONSABLE DE	4	3	7
Processus	U	DOMAINE	¬		'
MOA-Projets	6	CHEF DE PROJET	7	3	10
SI- MOA-	6	RESPONSABLE DE	3	8	11
Applications		DOMAINE			''
SI-Projets	6	CHEF DE PROJET	4	16	20
TOTAL GENE			316	287	603

Le présent accord est conclu à Champs sur Marne, le 02 décembre 2020, entre :

Le Secrétaire Général
Déléguée syndicale CFDT
Déléguée syndicale CFE-CGC
Déléguée syndicale CGT
Déléguée syndicale UNSA
Délégué syndical FO
Contrôleur Général (visé électroniquement)