



**ACCORD RELATIF AU DEVELOPPEMENT DE L'EGALITE
PROFESSIONNELLE ET DE LA DIVERSITE AU SEIN DE
L'UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE BATIGERE**

Handwritten notes in blue ink:
J. H. A.
D. J. C.
J. M. C.
S. J. C. (with a circled 'S')

SOMMAIRE

| | |
|--|-----------|
| Préambule..... | 6 |
| Axe 1 : Développer la diversité dans les politiques d'emplois et les métiers..... | 7 |
| Article 1. Offres d'emplois..... | 7 |
| Article 2. Recrutement..... | 7 |
| Article 3. Diversité dans les métiers..... | 7 |
| Article 4. Evolution professionnelle..... | 8 |
| Article 5. Détection des Potentiels..... | 8 |
| Article 6. Mentorat..... | 8 |
| Article 7. Mobilité..... | 9 |
| Article 8. Accès à la formation..... | 9 |
| Axe 2 : Agir en faveur de l'égalité de rémunération..... | 10 |
| Article 9. Rémunération à l'embauche..... | 10 |
| Article 10. Mesure des écarts salariaux pouvant exister..... | 10 |
| Article 11. Repositionnement salarial dans le cadre d'une fourchette d'équité salariale..... | 10 |
| Article 12. Entretien annuel d'évaluation..... | 11 |
| Axe 3. Rendre compatibles performance individuelle et parentalité..... | 12 |
| Article 13. Guide Maternité/Paternité/Adoption..... | 12 |
| Article 14. Maternité..... | 12 |
| Article 15. Congé paternité..... | 13 |
| Article 16. Congé parental d'éducation..... | 13 |
| Article 17. Congés spécifiques..... | 14 |
| Article 18. Aménagements du temps de travail..... | 15 |
| Article 19. Conciliation vie privée / vie professionnelle..... | 17 |

a

1
07/10/2016
2
B - SIS

| | |
|---|-----------|
| Axe 4. La mobilisation de tous les acteurs de l'entreprise..... | 19 |
| Article 20. Sensibilisation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise | 19 |
| Article 21. Communication Interne et externe..... | 19 |
| Article 22. Charte éthique | 19 |
| Article 23. Comité d'Entreprise | 20 |
| Article 24. Référent Discrimination | 20 |
| Article 25. Conseil de Diversité | 20 |
| Article 26. Comité de suivi | 20 |
| Article 27. Indicateurs | 21 |
| | |
| Dispositions légales..... | 21 |
| Article 28. Durée de l'Accord | 21 |
| Article 29. Communication | 21 |
| Article 30. Dépôt et Publicité | 21 |

P
 M
 JMC
 10 mg
 3
 S
 S

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

GIE AMPHITHEATRE, Groupement d'Intérêt Economique,
6, avenue André MALRAUX, 57000 METZ

GIE Cilgere Entreprises Habitat Constructions, Groupement d'Intérêt Economique,
89 Rue de Boileau à 69006 LYON

BATIGERE-SAREL, SA d'HLM,
6, avenue André MALRAUX, 57000 METZ

BATIGERE NORD-EST, SA d'HLM,
12, rue des Carmes, 54000 NANCY

BATIGERE ILE DE FRANCE, SA d'HLM,
89, rue de Tocqueville, 75017 PARIS

BATIGERE RHONE-ALPES, SA d'HLM,
31 bis, rue Bossuet, 69006 LYON

ERIGERE, SA d'HLM,
176, rue Montmartre, 75002 PARIS

LOGIVIE, SA d'HLM,
13, rue des Docks, 58000 NEVERS

LE LOGEMENT URBAIN, SA d'HLM,
89, rue de Tocqueville, 75017 PARIS

PRESENCE HABITAT, SA d'HLM,
13 rue Clotilde Aubertin, 57000 METZ

NOVIGERE, SA d'HLM,
18-26 rue Goubet, 75019 PARIS

AP SERVICES, Association, (en cours de liquidation)
13 rue Clotilde Aubertin, 57000 METZ

AMLI, Association,
13 rue Clotilde Aubertin, 57000 METZ

ALLIANCE IMMOBILIER, Société par Actions Simplifiée,
2, rue Thomas EDISON, 57070 METZ

ALLIANCE PARTICIPATIONS IMMOBILIERES, Société par Actions Simplifiée,
2, rue Thomas EDISON, 57070 METZ

MOSELLE MAISON FAMILIALE (MMF), Société coopérative de production HLM,
6, avenue André MALRAUX, 57000 METZ

SOCIETE ANONYME COOPERATIVE IMMOBILIER DE L'EST (SACIEST), Société Anonyme
Coopérative d'Intérêt Collectif pour l'Accession à la Propriété,
2, rue Thomas EDISON, 57070 METZ

AVEC BATIGERE, Association,
89, rue de Tocqueville, 75017 PARIS

BATIGERE DEVELOPPEMENT GRAND EST, Groupement d'intérêt Economique
1 rue du Pont rouge 57000 METZ

c

Handwritten notes and signatures in blue ink, including "SACIEST", "SACI", and various initials.

BATIGERE DEVELOPPEMENT ILE DE FRANCE, Groupement d'intérêt Economique
89 rue de Tocqueville 75017 PARIS

Représentées par MM. Dominique DUBAND et Nicolas ZITOLI, agissant en qualité de représentants de BATIGERE SAREL, ayant reçu mandat à cet effet,

D'UNE PART,

ET :

Les organisations syndicales représentatives du personnel de l'UES BATIGERE, représentées par :

- Pour la CFE-CGC, Mme ISABELLE CHOLLET et Mme Sophie VAN BLITZ, en qualité de déléguées syndicales de l'UES BATIGERE ;
- Pour la CFDT, Mme Nathalie HIEULLE LE DUC et M. Jean-Marie CIECHOWICZ, en qualité de délégués syndicaux de l'UES BATIGERE ;
- Pour le SNPHLM - UNSA, Mme Béatrice BAURAIN et M. Laurent L'HOMEL, en qualité de délégués syndicaux de l'UES BATIGERE ;
- Pour la CGT, Mlle Séverine CHARPENTIER et M. Alain HEINZ, en qualité de délégués syndicaux de l'UES BATIGERE,

D'AUTRE PART,

IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT :

J. DUBAND
MAJHE
5
Silv *CB*

Préambule

Entreprises socialement responsables, convaincues que l'égalité et la diversité constituent des facteurs de modernité, d'innovation, et d'efficacité, les structures composant l'UES BATIGERE sont engagées depuis de nombreuses années dans des démarches de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et de promotion de la diversité.

Au-delà des dispositions législatives et réglementaires, cette conviction, partagée avec les partenaires sociaux et exprimée dans les valeurs qui rassemblent les femmes et les hommes de l'UES BATIGERE, trouve une expression concrète dans les politiques découlant notamment des accords signés avec les organisations syndicales.

Cette conviction trouve en outre une reconnaissance à travers l'obtention des labels « égalité professionnelle » et « diversité » qui inscrivent les structures de l'UES BATIGERE dans le cadre d'un processus d'amélioration continue et d'engagement durable à développer les actions en faveur de la non discrimination et à garantir une application du principe d'égalité de traitement, tant au bénéfice des salarié(e)s que des candidat(e)s à un emploi.

Fort des avancées permises par les deux précédents accords « égalité professionnelle », le présent accord entend consolider et poursuivre les engagements des structures de l'UES BATIGERE en matière d'égalité professionnelle.

Il entend également élargir le champ de la contractualisation en s'inscrivant dans un cadre plus large portant sur l'égalité des chances et la diversité.

Les parties signataires souhaitent souligner que l'ensemble des dispositions de cet accord et notamment les dispositions spécifiques à la parentalité, s'appliquent à tous les couples quel qu'en soit le genre et à tous types de familles.

A travers ces dispositions, les parties signataires, réaffirment leur attachement aux principes d'égalité professionnelle et de diversité qui sont sources d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Dans ce cadre, les parties conviennent de :

- Développer la diversité dans les politiques d'emploi et les métiers
- Agir en faveur de l'égalité de rémunération
- Rendre compatibles la performance individuelle et la parentalité
- Agir sur la culture d'entreprise en mobilisant ses acteurs

Toutes les dispositions sont d'une égale importance pour les signataires.

ce

Y Drey
SMC
M/A
6
SIS

Axe 1 : Développer la diversité dans les politiques d'emplois et les métiers

Les salarié(e)s sont une source d'enrichissement des compétences des structures de l'UES BATIGERE. A ce titre, le recrutement est un investissement important et doit faire l'objet d'une attention particulière. Reflet de la diversité, le recrutement ne saurait être un facteur d'inégalité ou de discrimination, à quelque titre que ce soit, entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, l'évolution dans les parcours professionnels et la mobilité ne peuvent être freinées en raison du genre de la personne et de ses contraintes familiales. La mobilité, qu'elle soit géographique ou fonctionnelle, constitue l'un des fondements de la politique ressources humaines au sein de l'UES BATIGERE. Gage d'opportunité et d'évolution de carrière, la mobilité doit être favorisée en tenant compte des contraintes familiales.

Article 1. Offres d'emplois

Conformément aux dispositions légales, aucun critère illicite ou discriminant ne saurait être utilisé dans la rédaction et lors de la diffusion des offres d'emploi internes et externes quels que soient l'emploi, la nature du contrat de travail et la durée de travail proposés. Ainsi, sont notamment prohibés les critères liés à l'origine, au sexe, à la situation de famille, à la grossesse, à l'apparence physique, au patronyme, à l'état de santé, au handicap, aux caractéristiques génétiques, aux moeurs, à l'orientation ou identité sexuelle, à l'âge, aux opinions politiques, aux activités syndicales, à l'appartenance ou à la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Les offres d'emplois internes et externes font référence aux labels Egalité et Diversité.

Article 2. Recrutement

Les critères de sélection et l'ensemble du processus de recrutement sont strictement fondés sur les aptitudes, les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidates et candidats.

Les partenaires sélectionnés pour la mise en œuvre du processus recrutement doivent adhérer aux principes d'égalité et de diversité inscrits dans les labels.

Afin de garantir l'égalité de traitement des candidat(e)s, le processus recrutement fait l'objet d'un audit externe dans le cadre des renouvellements des Labels Egalité et Diversité et d'un audit interne en lien avec le dispositif management des risques mis en place dans chacune des structures de l'UES BATIGERE.

Une information sur le processus recrutement est disponible sur le site internet de BATIGERE et sur l'intranet Ressources Humaines E-TEAM.

Article 3. Diversité dans les métiers

Les femmes et les hommes, quels que soient leur âge et leur situation personnelle, ont accès à tous les emplois au sein des différentes structures de l'UES BATIGERE sans qu'aucun emploi ne soit strictement réservé à un homme ou à une femme.

La mixité des emplois doit être recherchée dans les métiers et filières pouvant présenter un déséquilibre de mixité, sans pour autant qu'un critère de discrimination positive ne soit mis en œuvre.

MA
JMC
SJS
JMC
7

Les structures de l'UES BATIGERE et les organisations syndicales ont pris des engagements importants et se sont fixés des objectifs chiffrés, dans le cadre de l'accord intergénérationnel et GPEC signé en date du 7 juin 2013 en matière d'emplois des jeunes, des seniors et des travailleurs handicapés.

Soucieux d'affirmer la politique de diversité dans les métiers au sein de l'UES BATIGERE, les parties signataires souhaitent réaffirmer les engagements pris en matière de recrutement et de taux d'emplois des jeunes, des seniors et des travailleurs handicapés.

Article 4. Evolution professionnelle

Les femmes et les hommes quels que soient leur âge et leur situation personnelle ont accès à l'ensemble des postes à responsabilités, y compris aux fonctions à hautes responsabilités et à celles de Cadre dirigeant.

L'exercice d'une activité à temps partiel ainsi que les aménagements d'horaires de travail ne doivent pas constituer un frein pour accéder aux postes à responsabilités.

Une attention particulière est portée à la reconnaissance des compétences se traduisant par une promotion au statut cadre, afin de favoriser une égalité de promotion à ce statut entre les femmes et les hommes quels que soient leur âge et leur situation personnelle.

Article 5. Détection des Potentiels

Les parties conviennent que le processus de détection et de suivi des potentiels bénéficie à l'ensemble des catégories de personnel et doit assurer des perspectives d'évolution professionnelle identiques pour les femmes et les hommes.

Le processus est basé notamment sur une définition des besoins par niveau de Revue Annuelle des Ressources Humaines (société, territoriale et UES), sur un suivi des actions d'accompagnement décidées pour les potentiels ainsi que sur une définition des besoins prévisionnels en emplois et compétences.

Article 6. Mentorat

Dans le cadre de la politique en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité, un dispositif de mentorat est expérimenté depuis mars 2015 au sein de l'UES BATIGERE.

Cette démarche a été impulsée afin de favoriser l'émergence et le développement de nouveaux talents, l'accompagnement à la prise de fonctions nouvelles, l'égalité des chances, et la culture d'entreprise en renforçant sa cohésion.

Ce dispositif de mentorat vise à terme à faire évoluer les talents et à ouvrir le cadre de détection des futurs potentiels à toutes les catégories de salariés, à faire prendre conscience aux managers, à travers leur rôle de mentor, des problématiques spécifiques rencontrées par des catégories de salariés parfois peu représentées au niveau décisionnel, et à ainsi faire sortir les managers des schémas traditionnels de management.

Les parties signataires souhaitent formaliser l'expérimentation de ce dispositif suivi par le Conseil de Diversité qui le validera et s'assurera de son adaptation avant d'envisager un déploiement auprès d'un public plus large.

ce

Yony 8
SAC
SAC
SAC
SAC

Article 7. Mobilité

La mobilité au sein de l'UES BATIGERE et entre ses partenaires se fonde sur une Charte de mobilité disponible sur E-Team.

Cette charte a pour objectif de définir les règles qui s'appliquent aux mutations de salarié(e)s, entre les différentes structures de l'UES BATIGERE et ses partenaires. Elle concerne les candidat(e)s, leurs supérieur(e)s hiérarchiques, les demandeurs et les recruteurs.

Afin de favoriser la mobilité professionnelle des salarié(e)s, un partenariat est recherché avec des prestataires externes afin d'assister le(la) conjoint(e) d'un(e) salarié(e) en mobilité dans sa recherche d'emploi.

Pour les salarié(e)s obligé(e)s de suivre leur conjoint(e), une recherche de poste au sein du Réseau BATIGERE, de l'UES BATIGERE et des UES partenaires est réalisée. En cas de démission du ou de la salarié(e) devant suivre son conjoint, une priorité de réembauche est instituée pendant un an en fonction des postes disponibles, avec une reprise d'ancienneté.

Les offres disponibles sont diffusées sur E-TEAM dans la rubrique « Envie de bouger : les offres d'emploi » selon les modalités prévues par la charte de mobilité.

Article 8. Accès à la formation

L'accès à la formation est primordial dans le maintien et le développement des compétences des femmes et des hommes, afin qu'aucun déficit de compétences n'altère l'évolution professionnelle dans l'entreprise, ceci quelles que soient les étapes liées à la parentalité et les contraintes familiales.

Les femmes et les hommes, quels que soient leur âge et leur situation personnelle, bénéficient d'une égalité d'accès à la formation professionnelle et à l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle.

Handwritten signatures and initials in blue ink:
A large stylized signature on the left.
A signature that appears to be "JMC" with a flourish above it.
A signature that appears to be "SIS" with a flourish below it.
A signature that appears to be "CIB" with a flourish below it.
A small number "9" is written below the "JMC" signature.

Axe 2 : Agir en faveur de l'égalité de rémunération

Les écarts salariaux pouvant exister entre les femmes et les hommes à niveau de formation, poste, ancienneté, classification, compétences, expérience professionnelle, performance individuelle et responsabilités équivalents doivent être supprimés.

La plus grande attention est attachée au suivi des trajectoires professionnelles et à l'évolution des rémunérations afin de prévenir et pallier toute rupture d'égalité.

Les signataires du présent accord rappellent leur attachement au respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle et à poste, ancienneté, classification, compétences, expérience professionnelle, performance individuelle et responsabilités équivalents.

Article 9. Rémunération à l'embauche

Les rémunérations à l'embauche mais également le niveau de classification sont identiques entre les femmes et les hommes à niveau de formation, d'expérience professionnelle, de poste et de responsabilités confiées équivalents.

Le genre ou la situation personnelle de la personne recrutée ne peut en aucun cas influencer sur le niveau de rémunération et de classification prévu pour le poste.

Article 10. Mesure des écarts salariaux pouvant exister

La mesure des écarts salariaux pouvant exister entre les femmes et les hommes nécessite une analyse qui dépasse les traditionnels indicateurs fournis par le bilan social et le rapport de situation comparée, notamment parce que ces derniers reposent sur des comparaisons basées uniquement sur les niveaux de classification sans s'attacher aux postes, compétences, expérience professionnelle et responsabilités notamment.

La Direction des Relations Humaines et Sociales mesure objectivement, en toute neutralité et transparence les écarts salariaux pouvant exister et établit un diagnostic d'équité salariale en fonction des spécificités des différents emplois de l'UES BATIGERE. Cette mesure est réalisée chaque année afin d'établir un diagnostic d'équité salariale.

Article 11. Repositionnement salarial dans le cadre d'une fourchette d'équité salariale

Fourchette d'équité

Les parties conviennent de retenir une fourchette d'équité salariale comprise entre 87.5% et 112.5% de la rémunération médiane des emplois types comprenant au minimum cinq salarié(e)s.

Pour les métiers dit « isolés » un regroupement par emplois repères est établi afin de pouvoir appliquer la fourchette d'équité salariale et d'étendre ainsi son bénéfice à l'ensemble du personnel.

Les salarié(e)s se situant, dans leur emploi, en dessous de cette fourchette bénéficient d'un repositionnement salarial.

Traitements des écarts salariaux

Afin de rendre lisibles et transparentes les mesures de suppression des écarts salariaux, il a été décidé de mettre en œuvre un budget annuel spécifique au 1^{er} juillet de chaque année.

u

10
J.M.
H.A.
S.K.
D

Ce budget, qui ne se substitue pas au budget d'augmentation et de promotion de fin d'année décidé dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire, a pour unique finalité la suppression des écarts salariaux et ne s'attache pas à la performance individuelle.

Indicateurs de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Des indicateurs et un suivi par catégorie et emploi sont établis.

Article 12. Entretien annuel d'évaluation

Un entretien est prévu chaque année entre le manager et le ou la salarié(e). Cet entretien constitue un moment privilégié d'échanges et permet notamment de faire un point sur l'évolution salariale et de partager la fixation des objectifs prenant en compte le temps de travail du ou de la salarié(e).

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including "JMC", "11", and various initials.

Axe 3. Rendre compatibles performance individuelle et parentalité

Les évolutions de la société et des mentalités entraînent une constante augmentation du nombre de familles au sein desquelles les parents travaillent. Afin de prendre en compte ces évolutions et pour permettre une réelle égalité dans le partage des responsabilités familiales, l'UES BATIGERE souhaite s'investir en mettant en place différentes mesures permettant de concilier au mieux la parentalité et la performance individuelle de chaque salarié(e).

Article 13. Guide Maternité/Paternité/Adoption

Afin de favoriser l'information sur les droits des salarié(e)s dans le cadre de la maternité, de la paternité et de l'adoption, un guide spécifique sera réalisé et sera mis à disposition sur E-TEAM pour les managers et les salarié(e)s.

Article 14. Maternité

Aménagements préalablement au congé maternité

Sous réserve de la déclaration de grossesse au plus tard au cours de la 12^{ème} semaine, la salariée peut bénéficier, sur sa demande, de mesures spécifiques :

- un aménagement de son temps de travail en accord avec la hiérarchie ;
- une formation gestes et postures.

De plus, dans la mesure du possible, les parkings des sièges des structures de l'UES BATIGERE comporteront des places prioritaires proches des portes d'entrée au bénéfice des femmes enceintes dès leur 5^{ème} mois de grossesse.

Déblocage du Compte Epargne Temps en complément du congé maternité et du congé d'adoption

Préalablement ou postérieurement au congé maternité et au congé d'adoption, tout ou partie des jours compris dans le Compte Epargne Temps peut être débloqué afin de compléter le congé d'adoption ou le congé maternité, sous réserve, pour la salariée, de déclarer sa grossesse au plus tard au cours de la 12^{ème} semaine.

Ces jours devront être accolés au congé maternité ou au congé d'adoption, dans la mesure où ils ont vocation à allonger le temps consacré à l'arrivée d'un enfant au sein du foyer familial.

Visites médicales prénatales obligatoires

Le ou la conjoint(e) d'une femme enceinte a la possibilité de l'accompagner au cours des trois visites médicales prénatales obligatoires et bénéficie à ce titre d'une autorisation d'absence rémunérée en informant au préalable sa hiérarchie.

Prime de performance

Les objectifs liés à la prime de performance doivent prendre en compte le congé maternité de la salariée.

u

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including the number 12 and various initials.

Article 15. Congé paternité

Le ou la conjoint(e) de la femme enceinte peut bénéficier dans les conditions légales d'un congé paternité.

Le ou la salarié (e) en congé paternité bénéficie d'un maintien de sa rémunération nette, l'employeur s'engageant à maintenir, en complément des indemnités journalières de sécurité sociale, le salaire net pour la période de congé paternité, y compris pour les rémunérations supérieures au plafond de la sécurité sociale. Par ailleurs, les jours de congés pris dans ce cadre n'imputent pas le montant de la prime d'intéressement.

Article 16. Congé parental d'éducation

L'égalité professionnelle concerne les mères et les pères qui partagent les responsabilités liées à la parentalité. A ce titre, il incombe donc de leur accorder l'égalité des droits au regard des congés liés à la parentalité partagée.

Formations

Afin de favoriser la reprise d'activité professionnelle, le ou la salarié(e) peut demander à bénéficier d'une action de formation non rémunérée durant la période de suspension du contrat de travail pour congé parental d'éducation à temps plein.

Le ou la salarié (e) bénéficie, dans le cadre de l'exécution de cette formation, de la protection sociale en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Les salarié(e)s de retour de congé maternité, congé d'adoption et congé parental d'éducation à temps plein bénéficient des formations nécessaires à leur remise à niveau, afin qu'aucun déficit de compétences ne soit engendré par la suspension du contrat de travail pour un motif lié à la parentalité.

Entretien professionnel au départ et au retour des congés liés à la parentalité

Avant le départ en congé maternité ou congé d'adoption, chaque salarié(e) est reçu(e) par son responsable hiérarchique en entretien individuel, afin de préparer la poursuite et la reprise d'activité professionnelle au regard notamment des actions de formation qui devraient être mises en œuvre, d'un éventuel aménagement ou réduction du temps de travail ou d'un éventuel changement de poste.

Conformément à la législation en vigueur et afin de préparer le retour de congé parental d'éducation à temps plein, chaque salarié(e) bénéficie d'un entretien professionnel à son retour afin de permettre la préparation de la reprise d'activité professionnelle en déterminant notamment les actions de formation à mettre en œuvre.

Neutralisation des périodes d'absences

Les congés liés à la parentalité ne doivent pas compromettre l'évolution salariale des salarié(e)s.

Conformément à l'article 1^{er} de la loi du 23 mars 2006, au retour de congé maternité et de congé d'adoption, le ou la salarié(e) bénéficie d'une augmentation individuelle de sa rémunération correspondant à la moyenne des augmentations individuelles accordées aux salarié(e)s relevant de sa catégorie professionnelle.

Au-delà des dispositions de la loi du 23 mars 2006 qui ne visent que le congé maternité, le présent accord étend la même mesure de rattrapage salarial au retour de congé parental d'éducation à temps plein.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "J. LTA", "SMCC", "13", and other illegible marks.

Maintien des garanties « Frais de santé » durant le congé parental d'éducation à temps plein

Le congé parental d'éducation à temps plein constitue un choix pour la mère ou le père à une étape importante de sa vie parentale.

S'il suspend l'exécution du contrat de travail du ou de la salarié(e) et engendre par conséquent l'absence de rémunération durant cette période, il apparaît néanmoins opportun de prévoir le maintien de certaines garanties afin de permettre à la famille du ou de la salarié(e) de disposer d'une couverture sociale adaptée à sa situation.

La garantie « Frais de santé » du contrat collectif obligatoire est, à cet effet, maintenue durant le congé parental d'éducation à temps plein, si le ou la salarié(e) accepte cette proposition.

L'employeur s'engage, en conséquence, à prendre en charge sa quote-part du coût de la cotisation du régime obligatoire. Le ou la salarié(e), pour sa part, s'engage à acquitter, mensuellement ou trimestriellement, la part salariale de cotisation obligatoire ainsi que le supplément éventuel au titre du régime optionnel de la garantie « Frais de santé ».

Ces dispositions sont individuellement contractualisées dans le cadre de la mise en œuvre du congé parental d'éducation à temps plein.

Maintien des droits liés à l'ancienneté durant le congé parental à temps plein

De manière dérogatoire et plus favorable que la loi, les droits liés à l'ancienneté (notamment le régime indemnitaire, la médaille du travail et la prime d'ancienneté) sont totalement maintenus en cas de congé parental d'éducation à temps plein.

Information des salariés durant le congé

Les salariés en congé parental d'éducation à temps plein bénéficient de l'ensemble des informations concernant leurs structures et l'UES BATIGERE via un envoi mailing.

Article 17. Congés spécifiques

Congé pour enfant malade

Un congé pour enfant malade rémunéré de 3 jours ouvrés par année civile, par salarié(e) et quel que soit le nombre d'enfants, est institué.

Le bénéfice de ce congé qui vise la mère et le père est conditionné à la présentation d'un justificatif médical et concerne les enfants de moins de 14 ans, cette limite d'âge n'étant pas applicable aux enfants handicapés à charge.

Congé rentrée scolaire

Un congé rémunéré d'une demi-journée pour la rentrée scolaire de la première année de maternelle à la première année du cycle élémentaire (cours préparatoire) est institué pour chaque salarié(e) concerné(e).

Le bénéfice de ce congé est conditionné à la déclaration de la composition de la structure familiale et à la production de justificatifs notamment la copie de l'extrait d'acte de naissance.

Ce congé peut être pris la semaine de la rentrée scolaire.

Adaptation des horaires le jour de la rentrée scolaire

En fonction des besoins de services, la hiérarchie peut autoriser une adaptation de l'horaire d'arrivée du ou de la salarié(e) afin d'accompagner son enfant le jour de la rentrée scolaire.

Congé événement familial en cas de conclusion d'un PACS

Par analogie au congé spécial accordé par la convention collective nationale des SA et Fondations d'HLM en cas de mariage, un congé spécial rémunéré de 5 jours ouvrés est accordé en cas de conclusion d'un pacte civil de solidarité.

Ce congé est à prendre au moment de la conclusion du pacte civil de solidarité.

Journée de solidarité

Le lundi de Pentecôte, qui avait été choisi comme journée de solidarité, peut poser des difficultés de garde d'enfants aux salarié(e)s dont les enfants ne sont pas accueillis par les écoles lors de cette journée.

Afin de pallier cette problématique, cette journée n'est plus travaillée et est prise en charge par l'employeur. Cette mesure est pérennisée afin de rendre plus compatibles vie professionnelle et vie familiale.

Article 18. Aménagements du temps de travail

Aménagement des horaires à temps plein jusqu'aux 3 ans de l'enfant

Les salarié(e)s ont la possibilité de solliciter un aménagement du temps de travail à temps plein à durée déterminée, limité aux 3 ans de leur enfant dans le cadre de deux formules :

- Réalisation de 70 heures de travail sur 9 jours soit une alternance de semaines à 39 heures sur 5 jours et 31 heures sur 4 jours ;
- Réalisation de 35 heures de travail par semaine sur 4,5 jours.

Cet aménagement du temps de travail à temps plein s'effectue sans le bénéfice de jours RTT.

Le ou la salarié(e) doit adresser une demande à son Responsable Ressources Humaines au plus tard 60 jours avant la date d'application de l'aménagement de son temps de travail. Les Ressources Humaines analysent la demande avec le Responsable hiérarchique du ou de la salarié(e) afin de vérifier que la demande est compatible avec le fonctionnement du service et le poste occupé. La demande est transmise à la Direction Générale de la structure dont dépend le ou la salarié(e) qui la valide notamment au regard de l'organisation du service et du poste.

Une réponse est transmise au ou salarié à la salariée dans les 30 jours suivant sa demande.

Cet aménagement du temps de travail donne lieu à la signature d'un avenant au contrat de travail qui précise les horaires de travail applicables durant cette période.

Temps partiel avec jours RTT jusqu'aux 3 ans de l'enfant

Les salarié(e)s ont la possibilité de solliciter un passage à temps partiel avec attribution de jours RTT limité aux 3 ans de leur enfant selon trois formules :

- 29h/semaine de travail effectif avec 7 jours RTT soit une rémunération basée sur 28h/semaine
- 31h/semaine de travail effectif avec 7 jours RTT soit une rémunération basée sur 30h/semaine
- 33h/semaine de travail effectif avec 7 jours RTT soit une rémunération basée sur 32h/semaine

Il est précisé que les jours RTT doivent obligatoirement être pris par le ou la salarié(e) au cours de l'année civile et ne peuvent donner lieu à une mobilisation en épargne temps ou à une monétisation.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]
15

Le ou la salarié(e) doit adresser une demande à son Responsable Ressources Humaines au plus tard 60 jours avant la date d'application de l'aménagement de son temps de travail. Les Ressources Humaines analysent la demande avec le Responsable hiérarchique du ou de la salarié(e) afin de vérifier que la demande est compatible avec le fonctionnement du service et le poste occupé. La demande est transmise à la Direction Générale de la structure dont dépend le ou la salarié(e) qui la valide notamment au regard de l'organisation du service et du poste.

Une réponse est transmise au ou salarié à la salariée dans les 30 jours suivant sa demande.

Cet aménagement du temps de travail donne lieu à la signature d'un avenant au contrat de travail qui précise les horaires de travail applicables durant cette période.

Temps partiel choisi

En outre des mesures précédentes sur l'aménagement du temps de travail, les demandes de passage à temps partiel liées à la parentalité du ou de la salarié(e) sont favorisées.

Ces demandes sont analysées spécifiquement afin de vérifier que le temps partiel est compatible avec le bon fonctionnement du service et le poste occupé.

En cas d'incompatibilité, tout est mis en œuvre pour rechercher et proposer au salarié ou à la salariée un poste compatible avec l'organisation du travail à temps partiel, avec maintien du niveau de la rémunération et du statut antérieurs.

En tout état de cause, il convient de veiller à ce que les salarié(e)s qui ont choisi un passage à temps partiel ne soient pas défavorisés en termes de carrière et de rémunération.

Aménagement du temps de travail dans le cadre d'un événement familial exceptionnel

Chaque salarié(e) a la possibilité de pouvoir bénéficier durant deux périodes de six mois au cours de sa vie professionnelle au sein de l'UES BATIGERE d'un aménagement de son temps de travail afin de gérer une situation familiale non prévisible et exceptionnelle pouvant être notamment : la maladie d'un enfant, d'un conjoint, un ascendant ou un descendant en fin de vie, le divorce du ou de la salarié(e), l'accompagnement familial.

Le ou la salarié(e) doit adresser sa demande dans un délai d'un mois précédent ou suivant l'événement à son Responsable Ressources Humaines. Les Ressources Humaines analysent la demande avec le Responsable hiérarchique du ou de la salarié(e) afin de vérifier que la demande est compatible avec le fonctionnement du service et le poste occupé. La demande est transmise à la Direction Générale de la structure dont dépend le ou la salarié(e) qui la valide notamment au regard de l'organisation du service et du poste.

Une réponse est transmise au salarié ou à la salariée dans les 30 jours suivant sa demande.

L'aménagement du temps de travail dans ce cadre constitue à soit :

- réaliser 70 heures de travail sur 9 jours soit une alternance de semaines à 39 heures sur 5 jours et 31 heures sur 4 jours ;
- réaliser 35 heures de travail par semaine sur 4,5 jours.

Cet aménagement du temps de travail à temps plein s'effectue sans le bénéfice de jours RTT.

Cet aménagement du temps de travail donne lieu à la signature d'un avenant au contrat de travail qui précise les horaires de travail applicables durant cette période.

Article 19. Conciliation vie privée / vie professionnelle

Charte d'engagement en faveur de la conciliation vie privée / vie professionnelle

Les structures de l'UES BATIGERE se sont engagées par la signature d'une Charte en 2013 afin de favoriser la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle des salarié(e)s.

Une nouvelle campagne de communication sera réalisée afin d'améliorer la connaissance de toutes et tous sur les engagements pris dans le cadre de cette charte.

Chèque Emploi Service Universel garde d'enfants

Le CESU permet de financer des services à la personne dont certains peuvent faciliter la vie personnelle des salarié(e)s et leur permettre de concilier plus facilement les contraintes de leur vie familiale avec celles de leur vie professionnelle.

En conséquence, les parties s'accordent pour leur mise en œuvre afin d'accompagner financièrement les salarié(e)s ayant des dépenses de garde agréée d'enfant(s) de moins de 6 ans ou d'enfant(s) handicapé(s) sans limite d'âge.

L'attribution de CESU, sur la base de justificatifs des dépenses réelles, est déterminée comme suit :

- Deux chèques de 15 €uros par semaine sur 45 semaines par an et par enfant avec une part employeur qui s'élève à 7,50 €uros par chèque.

Le Comité d'Entreprise de l'UES BATIGERE peut, si ses membres le souhaitent, décider d'un accompagnement financier complémentaire.

Utilisation des jours de CET pour financer les Chèques Emploi Service Universel

Dans le cadre de l'expérimentation mise en place par la loi relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014, les salarié(e)s peuvent demander à l'employeur de transformer les droits accumulés sur leur CET pour financer des services à la personne au moyen de chèque emploi-service universel.

Ces chèques emploi-service universel ne sont pas limités à la garde de jeunes enfants et peuvent couvrir l'ensemble des prestations de services à la personne.

Les modalités de cette monétisation de jours du CET en CESU seront précisées par avenant à l'accord relatif à l'aménagement du temps de travail.

Service de gardes d'urgence

Un dispositif de garde d'enfants d'urgence a été mis en place dans le cadre d'un partenariat national avec un organisme (actuellement la société Flexi – crèches) disposant de solutions de gardes sur l'ensemble de nos territoires d'implantation dans des crèches agréées.

Une information spécifique au personnel pouvant bénéficier de ces services a été mise en place et sera régulièrement relancée.

Handwritten signatures and initials in blue ink:
A large signature at the top right.
Below it, the initials "JMC" and the number "17".
At the bottom, several other initials and signatures, including "SIS" and a circled signature.

Formations

La participation aux actions de formation doit être encouragée et favorisée en tenant compte des contraintes familiales des salarié(e)s.

A cette fin, les mesures suivantes sont mises en œuvre :

- les formations sont dispensées pendant les horaires de travail,
- mise en place d'un délai de prévenance avant le départ en formation,
- les formations dispensées à des salarié(e)s à temps partiel ou aménagé qui porteraient en tout ou partie sur un créneau horaire compris en-dehors de leurs horaires de travail donneront lieu à récupération de ces heures,
- les formations sont dispensées en privilégiant une organisation sur la plage horaire 9 heures – 17 heures,
- l'organisation des formations en courtes sessions est privilégiée,
- la mise en œuvre des formations dans les locaux de l'Institut Habitat et Compétences est privilégiée afin de réduire les contraintes de déplacement dans des organismes de formation externes. A ce titre, l'Institut Habitat et Compétences dispose de locaux à Metz et Paris.
- les formations réalisées en e-learning seront développées afin d'éviter les déplacements.

Organisation des réunions

Dans la mesure du possible, les réunions seront organisées dans le respect des principes suivants :

- les réunions seront à éviter le mercredi, jour réservé aux enfants par un certain nombre de salarié(e)s,
- afin de tenir compte des éventuels impératifs d'horaires des écoles, crèches et nourrices, les réunions seront à éviter avant 9 heures et après 17 heures,
- afin d'éviter des déplacements pour des réunions de courte durée, l'utilisation de la visioconférence sera encouragée.

Les principes ci-dessus énoncés seront mis en œuvre dans le cadre de l'organisation des réunions et feront l'objet d'une communication.

Départ en congés

Dans le respect de l'organisation des services, une attention particulière est portée aux congés des salarié(e)s conjoints travaillant tous les deux au sein des structures de l'UES BATIGERE afin de leur faciliter un départ commun.

Don de jours de repos

Conformément à la loi du 9 mai 2014, un(e) salarié(e) peut renoncer anonymement et sans contrepartie, avec l'accord de l'employeur, à des jours de repos au bénéfice d'un(e) autre salarié(e) ayant la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident rendant indispensable une présence soutenue.

Axe 4. La mobilisation de tous les acteurs de l'entreprise

La promotion de la culture de l'égalité et de la diversité dans l'entreprise implique une mobilisation permanente de tous les acteurs de l'UES BATIGERE.

Article 20. Sensibilisation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise

Les signataires conviennent que la communication sur l'accord n'est à elle seule pas suffisante pour faire évoluer les mentalités et lutter contre les stéréotypes, qui sont encore un frein majeur à une véritable égalité professionnelle. C'est pourquoi, il apparaît nécessaire de mettre en place des actions complémentaires en direction des salarié(e)s, des managers, des instances représentatives du personnel, mais également des comités de direction, des conseils d'administration, des conseils de surveillance et des directeurs généraux de l'ensemble des structures de l'UES BATIGERE.

Des actions de sensibilisation et des formations à l'égalité professionnelle et à la diversité seront mises en place pour l'ensemble de ces acteurs. En parallèle, une présentation des indicateurs de suivi sera effectuée chaque année auprès des comités de direction, des conseils d'administration et de surveillance de chaque structure de l'UES BATIGERE afin d'impliquer pleinement ces instances dans l'application du présent accord.

La Direction des Relations Humaines et Sociales renforcera les actions auprès des salarié(e)s, en recourant à l'ensemble des canaux à même de favoriser la diffusion de cette culture (interventions auprès des salarié(e)s, formations des acteurs en charge du recrutement...).

Au-delà de ces actions permanentes et qui doivent s'inscrire dans la durée, une demi - journée spécifique dédiée aux thèmes de la diversité et de l'égalité sera organisée pour mobiliser tout particulièrement l'ensemble des salarié(e)s de l'UES BATIGERE et accentuer ainsi l'appropriation de cette culture par chacun.

En outre, afin de rappeler l'importance de la conciliation vie professionnelle et vie personnelle, tout sera mis en œuvre afin de réaliser une « journée de la famille en entreprise » chaque année, dans au moins une structure de l'UES BATIGERE.

Article 21. Communication interne et externe

L'implication de chaque acteur de l'UES BATIGERE dans la politique d'égalité et de diversité est un effort dont chacun doit être fier. Cette politique fera ainsi l'objet d'une communication spécifique, tant interne qu'externe.

A ce titre, les salarié(e)s de l'UES BATIGERE seront informé(e)s des différentes actions mises en place en faveur de l'égalité et de la diversité, via notamment les moyens de communication interne : Mosaïque, Focus RH, articles via E-Team, mise à jour du statut du personnel...

Une attention particulière sera également portée à la communication externe afin que chaque partenaire ayant un lien direct ou indirect avec l'UES BATIGERE ainsi que chaque locataire ait connaissance de l'importance de l'égalité et de la diversité au sein de l'UES BATIGERE.

Enfin, chaque action de communication, tant interne qu'externe, veillera à supprimer toute forme de stéréotype.

Article 22. Charte éthique

De par leurs fonctions, les acteurs des ressources humaines ont un rôle particulier et naturel à jouer dans la diffusion des bonnes pratiques en matière d'égalité et de diversité. C'est pourquoi chacun de

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including "HA", "D", "SJS", and "19 JMC".

ces acteurs s'engage à signer une charte éthique visant notamment à supprimer toute forme de discrimination et à favoriser l'égalité professionnelle.

Article 23. Comité d'Entreprise

La Commission Egalité professionnelle du Comité d'Entreprise se réunit chaque année afin de préparer les délibérations relatives au rapport de situation comparée sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Article 24. Référent Discrimination

En complément des prérogatives des Instances Représentatives du Personnel, les salarié(e)s ont la possibilité de saisir un Référent Discrimination, prestataire externe, missionné pour être à l'écoute des salarié(e)s qui souhaiteraient témoigner de situations de discriminations vécues dans l'entreprise ou dont ils auraient été témoins.

Article 25. Conseil de Diversité

Depuis le 28 juin 2010, le Conseil de Diversité s'attache à promouvoir la diversité et l'égalité professionnelle en cohérence avec la démarche d'entreprise socialement responsable en faisant de la diversité un levier de progrès économique et social, en favorisant la modernisation des pratiques professionnelles et en travaillant sur la prévention de toutes formes de discrimination.

Article 26. Comité de suivi

Sans préjudice des attributions des différentes Institutions Représentatives du Personnel, les parties souhaitent la création d'une commission de suivi spécifique, composée des Délégués Syndicaux de l'UES BATIGERE, d'un Représentant de la Direction de l'UES BATIGERE, du Directeur des Relations Humaines et Sociales et du Responsable des Relations Sociales.

La Commission de suivi se réunira au moins une fois par an et aura notamment les missions suivantes :

- suivi de la mise en œuvre de l'accord,
- suivi des mesures de suppression des écarts salariaux,
- analyse et actualisation des indicateurs de suivi de l'accord, du rapport de situation comparée, des indicateurs liés aux labels Egalité et Diversité.

cc

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "D47", "JMC", "MA", and "20".

Article 27. Indicateurs

Afin de suivre la mise en œuvre des dispositions fixées au présent accord et d'en étudier l'évolution, les parties souhaitent enrichir les indicateurs de suivi mis en place lors du précédent accord :

- Données du rapport de situation comparée relatives aux conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise prévues par la législation en vigueur,
- Indicateurs de suivi des Labels Egalité et Diversité,
- Indicateurs supplémentaires liés aux dispositions du présent accord.

L'ensemble de ces éléments sera établi dans un document spécifique au niveau de l'UES BATIGERE et décliné pour chacune des structures de l'UES BATIGERE dans le cadre des principes garantissant la confidentialité des informations.

Dispositions légales

Article 28. Durée de l'Accord

Le présent accord entrera en vigueur à la date de sa signature et s'appliquera pour une durée de trois ans sur le périmètre de l'Unité Economique et Sociale BATIGERE,

A l'issue de cette période, les parties échangeront sur les opportunités d'évolution des dispositions du présent accord, ainsi que sur la pérennisation de tout ou partie de celles-ci. A cette fin, les parties décident de se « donner rendez-vous » au premier semestre 2018 et de dresser le bilan général des actions réalisées qui servira à la poursuite de la construction de leur politique égalité professionnelle et diversité.

Article 29. Communication

Le présent accord fera l'objet d'une communication spécifique auprès des salarié(e)s de l'UES BATIGERE via notamment les moyens de communication interne de la Direction des Relations Humaines et Sociales : Focus RH, mise à jour du document statut du personnel, E-TEAM.

Un exemplaire sera adressé au domicile de tous les salarié(e)s qui ne disposent pas d'une liaison au réseau informatique.

Article 30. Dépôt et Publicité

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, dont un original, et une version électronique, à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) de Lorraine ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Metz.

Mention de cet accord figurera ensuite sur E-TEAM et sur les tableaux d'affichage de la direction de chaque entité composant l'UES BATIGERE.

(Handwritten signatures and initials in blue ink)
A large scribble on the left.
A signature 'B' in the middle.
Initials 'HA' and 'JMC' on the right.
The number '21' is written below the initials.
A signature 'JK' and another scribble are at the bottom.

Fait à Metz, le 26 juin 2015,

En 9 exemplaires originaux

Pour les entités composant l'UES :

GIE AMPHITHEATRE
BATIGERE – SAREL
BATIGERE NORD-EST
BATIGERE ILE DE FRANCE
BATIGERE RHONE ALPES
LE LOGEMENT URBAIN
LOGIVIE
ERIGERE
NOVIGERE
PRESENCE HABITAT
AP SERVICES
AMLI
ALLIANCE IMMOBILIER
ALLIANCE PARTICIPATIONS IMMOBILIERES
SACIEST
MMF
GIE CEH Constructions
AVEC BATIGERE
GIE DEVELOPPEMENT GRAND EST
GIE DEVELOPPEMENT ILE DE FRANCE

Représentées par MM. Dominique DUBAND et
Nicolas ZITOLI agissant en qualité de représentants
de BATIGERE-SAREL, ayant reçu mandat à cet effet

**Pour les organisations syndicales
représentatives :**

- CFE/CGC-SNUHAB :

Mme Isabelle CHOLLET



Mme Sophie VAN BLITZ



- SFDT :

Mme Nathalie HIEULLE



M. Jean-Marie CIECHOWICZ



- SNPHLM - UNSA :

Mme Béatrice BAURAIN

M. Laurent L'HOMEL

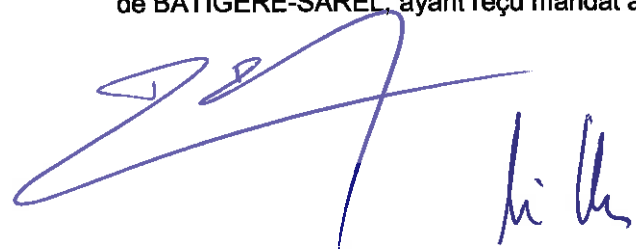


- CGT :

M. Alain HEINZ



Melle Séverine CHARPENTIER



ANNEXES : LISTES DES INDICATEURS DE SUIVIS

| | |
|-----------------|--|
| Embauche | Nombre et répartition par genre des CV reçus (recrutements + candidatures spontanées) |
| | Nombre et répartition par genre des candidats vus en entretien |
| | Nombre et répartition par genre des embauches par type de contrat |
| | Nombre et répartition par genre des transformations de contrats d'alternance en CDD /CDI |
| | Nombre et répartition par genre des mobilités professionnelles |
| | Nombre et répartition par genre des départs selon les types de départs |
| | Résultats des audits externes et internes du recrutement |

| | |
|------------------|---|
| Formation | Nombre d'heures de formation/an (et selon IHC ou pas IHC) |
| | Taux de départ en formation par genre |
| | Taux de formation en E-learning par genre |

| | |
|---|--|
| Promotion / Egal accès à tous les postes | Nombre et répartition par genre des élus DP/CE/CHSCT |
| | Nombre et répartition par genre des potentiels détectés en RARH |
| | Nombre et répartition par genre des salariés ayant bénéficié d'une promotion (par temps plein/partiel) |
| | Nombre et répartition par genre des membres des CA / CODIR |
| | Nombre et répartition par genre des tuteurs alternance |
| | Nombre et répartition par genre des mentors |

| | |
|-----------------------|--|
| Classification | Effectif |
| | Répartition des types de contrat (CDD, CDI, apprentissage, professionnalisation) par genre |
| | Taux de féminisation dans les différentes catégories socio-professionnelles |

| | |
|---------------------|--|
| Rémunération | Rémunération moyenne et médiane par genre et par catégorie socio-professionnelle |
| | Ecart de rémunération F-H |
| | 10 meilleures rémunérations par genre et par catégorie socio-professionnelle |
| | Repositionnements de rémunération par genre |

| | |
|------------------------------|--|
| Conditions de travail | Répartition des temps de travail (tps plein, tps partiel, type de tps partiel) par genre |
|------------------------------|--|

HA
LP
0.9
2
2014
23
2014
2014

ANNEXES : LISTES DES INDICATEURS DE SUIVIS

| | |
|------------------|--|
| Santé / sécurité | Taux de membres du CHSCT formés aux risques professionnels |
| | Nombre d'actions contre les violences verbales, sexistes et sexuelles (affichage, E-Team) et public visé |
| | Taux et répartition par genre de l'absentéisme |
| | Nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles et répartition par genre |
| | Durée moyenne de l'absence liée à un AT ou une MP par genre |

| | |
|--|---|
| Articulation vie professionnelle / vie personnelle | Nombre et répartition par genre des bénéficiaires des congés enfants malades |
| | Nombre et répartition par genre des bénéficiaires du congé rentrée scolaire |
| | Nombre et répartition par genre des bénéficiaires du congé paternité |
| | Nombre de jours du congé paternité pris |
| | Nombre et répartition par genre des bénéficiaires du congé parental à temps plein/partiel |
| | Nombre et répartition par genre des bénéficiaires des aménagements du temps de travail lié à la parentalité selon le type d'aménagement |
| | Nombre de bénéficiaires des chèques CESU (gardes d'enfants et CET) |
| | Nombre de bénéficiaires de la formation gestes et postures |
| | Nombre de places en crèche (berceaux réservés et bénéficiaires) |
| | Nombre de recours aux gardes d'urgence |

| | |
|---------------|--|
| Communication | Nombre de formations à l'égalité et public visé : dirigeants/CA/manager/personnel |
| | Nombre de communication égalité et public visé (E-Team; focus RH, séminaire dirigeants...) |
| | Nombre et types d'actions de coopération avec le milieu enseignant (journées portes ouvertes, forums de l'emploi...) |

u

*D * 10*
HB
JMC
24
SLL
B