

ACCORD D'ENTREPRISE

RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES- HOMMES ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

SOMMAIRE

DEFINITION DES PARTIES.....	3
PREAMBULE.....	4
ARTICLE 1 : OBJET.....	4
ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION.....	5
ARTICLE 3 : OBJECTIFS ET MESURES PERMETTANT D'ATTEINDRE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	5
3-1 Rémunération effective.....	6
3-2 Embauche.....	7
3-3 Formation.....	8
3-4 Promotion professionnelle.....	8
3-5 Tableau récapitulatif.....	9
ARTICLE 4 : ARTICULATION ENTRE LA VIE PERSONNELLE ET LA VIE PROFESSIONNELLE DES SALARIES.....	10
4-1 Aménagements horaires.....	10
4-2 Organisation des réunions.....	10
4-3 Femmes enceintes.....	11
4-4 Jours enfant malade.....	12
4-5 Congés payés.....	12
4-6 Disposition en faveur des salariés âgés.....	12
4-7 Journée de déménagement.....	12
4-8 Jour événements familiaux – décès d'un parent.....	13
4-9 Jour événements familiaux – décès d'un enfant.....	13
4-10 CP supplémentaires pour les parents d'enfants en situation de handicap grave.....	14
4-11 Temps de pause en cas de conduite prolongée.....	14
4-12 Tableau récapitulatif.....	14
ARTICLE 5 : ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE, L'EXERCICE DES FONCTIONS SYNDICALES ET ELECTIVES ET LA VIE PERSONNELLE.....	15
5-1 Articulation du mandat et de l'activité professionnelle.....	15
5-1-1 Entretien de début de mandat.....	16
5-1-2 Entretien à l'issue du mandat.....	16
5-2 Mesures de nature à faciliter l'articulation entre les fonctions syndicales et électives et la vie personnelle.....	16
ARTICLE 6 : DISCRIMINATIONS (ARTICLE L1132-1 DU CONTRAT DE TRAVAIL).....	17
ARTICLE 7 : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD.....	17
ARTICLE 8 : PUBLICITE.....	17
ARTICLE 9 : ADHESION/REVISION.....	17
ARTICLE 10 : DENONCIATION.....	18
ARTICLE 11 : INFORMATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET SUIVI DE L'ACCORD.....	19

DF

NB

DEFINITION DES PARTIES

ENTRE :

La Société CHALLANCIN PREVENTION ET SECURITE, SAS au capital de 100 000€, sise au 9-11 avenue Michelet – 93400 SAINT OUEN, inscrite au RCS Bobigny sous le numéro 341 152 395 et représentée par Monsieur Frédéric LAISNEY, Président

ci-après désigné « l'Entreprise » ou « CHALLANCIN PREVENTION ET SECURITE »,

d'une part,

ET :

Les organisations syndicales définies ci-dessous :

Organisation Syndicale CFTC représentée par..... Nelson BARBOSA.....

Organisation Syndicale SCID représentée par.....

ci-après désignées les « Syndicats »,

d'autre part

Ci-après désignées « Les Parties ».

PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de l'accord triennal sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 15 décembre 2020 qui arrive à échéance le 15 décembre 2023.

Les parties signataires réaffirment que le principe d'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle est un droit. Elles dénoncent tout comportement ou pratique qui pourrait s'avérer discriminant à l'encontre des salariées.

Le présent accord est conclu en application des articles L.2242-8-1 et 2 et R.2242-2 et suivants du Code du Travail, relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes issues de la Loi n°2015-994 du 17 août 2015 – article 19 et du Décret n°2016-868 du 29 juin 2016 – art 6.

En outre, les parties signataires rappellent l'importance du principe de non-discrimination à l'égard des représentants du personnel et des titulaires de mandat syndical. A ce titre, la loi n°2015-994 du 17 août 2015 dite loi Rebsamen comporte plusieurs dispositions relatives à la valorisation des parcours professionnels des élus et représentants syndicaux et ce afin d'empêcher la survenance de discrimination à leur encontre et à développer l'attractivité de l'exercice des mandats. Un accent particulier est porté notamment sur l'égalité entre femmes et hommes par la loi. En effet, les études effectuées dans le cadre de la Loi Rebsamen ont démontré que les femmes sont plus réticentes que les hommes à investir dans un mandat et ce par crainte que leur fonction d'élue ou de représentante syndicale n'entrave leur évolution professionnelle.

L'article L2141-5 alinéa 2 prévoit à cet effet qu'un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes. Cet accord prend en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle.

Le présent accord abordera ces mesures.

Il atteste que la société CHALLANCIN PREVENTION ET SECURITE a engagé sérieusement et loyalement la négociation annuelle obligatoire sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

ARTICLE 1 : OBJET

Le présent accord vise à rendre apparents et à les limiter au maximum les éventuels déséquilibres dans les pratiques de l'entreprise, ainsi que les sources des écarts de situation entre les femmes et les hommes.

Sur la base du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, du rapport de situation comparée des femmes et des hommes établi et remis lors de la réunion de préparation des NAO 2023 et du principe de non-discrimination à l'égard des représentants du personnels et des titulaires de mandat syndicaux, les parties signataires de l'accord conviennent d'agir dans les domaines suivants :

- Rémunération,

- Embauche,
- Formation,
- Promotions professionnelles,
- Aménagement horaire,
- Organisation des réunions,
- Femmes enceinte,
- Jours enfant malade,
- Congé payé,
- Exercice des fonctions syndicales et électives et la vie personnelle.

Y sont associés des objectifs de progression, les actions et les mesures permettant de les atteindre.

Les objectifs et les actions retenues sont accompagnés d'indicateurs chiffrés permettant d'en assurer le suivi.

ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION

Cet accord s'applique à l'ensemble des salariés et des établissements de la société CHALLANCIN PREVENTION ET SECURITE.

ARTICLE 3 : OBJECTIFS ET MESURES PERMETTANT D'ATTEINDRE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Au 30 septembre 2023, les femmes représentent 11.34 % de l'effectif de la société. Leur âge moyen est de 38 ans contre 45 ans pour les hommes et leur ancienneté moyenne est de 3.20 ans contre 4.15 ans pour les hommes.

Les femmes représentent :

- 11.53 % des agents d'exploitation/employés administratif et techniciens
- 9.35 % des agents de maîtrise
- 19.05 % des ingénieurs et cadres

Les engagements et les mesures figurant dans le présent accord s'articulent en 6 domaines :

- La rémunération effective
- L'embauche
- La formation
- L'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée personnelle
- La promotion professionnelle
- L'articulation entre les fonctions syndicales et électives et la vie personnelle

Et ont pour but d'atteindre les objectifs suivants :

- Respecter le principe d'égalité salariale
- Renforcer la mixité lors des recrutements
- Favoriser l'accès à la formation professionnelle

- Faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale
- Favoriser les promotions et les évolutions de carrière
- Faciliter l'articulation entre les fonctions syndicales et électives et la vie personnelle

Les parties signataires du présent accord, après avoir étudié la situation existante des femmes et des hommes au sein de l'entreprise, affirment la nécessité de garantir l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes dans les conditions de travail et dans les étapes de la vie professionnelle (le recrutement, la formation, la rémunération, l'évolution de carrière ...)

A cet effet, elles affirment le principe selon lequel le recrutement, la mobilité, la formation, l'évolution de carrière et les rémunérations doivent être fondés sur des éléments objectifs comme notamment, les compétences, les qualifications, l'expérience professionnelle et la performance, à l'exclusion de toute considération liée au sexe.

Elles reconnaissent le caractère fondamental de ce principe et considèrent qu'il constitue la base du présent accord.

Les parties s'opposent à tout comportement discriminant ou plus globalement à tout comportement contraire au principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

3-1 REMUNERATION EFFECTIVE

Les Parties signataires réaffirment que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue un des fondements essentiels de l'égalité professionnelle.

Comme actuellement, la Société conservera des salaires d'embauche strictement égaux entre les hommes et les femmes et conformes aux grilles de rémunération de la convention collective des entreprises de Prévention et Sécurité.

En particulier, la Société applique dans son intégralité l'accord de branche sur les Métiers Repères qui prévoit une classification en fonction du métier. Ainsi, à métier équivalent, les femmes et les hommes bénéficient d'une base de rémunération strictement identique.

La Société s'assurera que des écarts ne se créent pas dans le temps en raison d'événements ou de circonstances personnelles.

Les décisions relatives aux augmentations individuelles de salaires et aux promotions devront être prises sur la base du professionnalisme, de la performance et des compétences.

Principe : Respecter le principe d'égalité salariale

N.B : En partant du postulat que la statistique reste peu significative dû à la faible proportion des femmes dans le milieu de la sécurité privée, les parties considèrent que l'objectif ci-dessous est cohérent.

Objectif : Ne pas avoir plus de 7,50 % d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes selon les catégories professionnelles

Actuellement on observe 0.55 % d'écart entre la moyenne des rémunérations de base brute des femmes et celles des hommes sur la catégorie agent d'exploitation (écart plus favorable pour les femmes) et 2.81 % d'écart entre la moyenne des rémunérations de base brute des femmes et celle des hommes sur la

catégorie agent de maîtrise (écart plus favorable pour les femmes).

Indicateur de suivi :

- Salaire de base moyen et médian réparti par sexe et par catégorie professionnelle ramené à un équivalent temps plein

3-2 EMBAUCHE

Le recrutement est un levier important pour améliorer la féminisation des métiers et corriger d'éventuels écarts.

Il faut noter que la particularité de la branche, découlant de l'application de l'avenant du 28 janvier 2011 à l'accord du 5 mars 2002 relatif à la reprise du personnel, oblige la Société à reprendre :

- 100% des salariés qui remplissent les conditions de transfert et ayant au moins 4 ans d'ancienneté
- 85% des salariés transférables ayant moins de 4 ans d'ancienneté lors des reprises de marchés

De fait, le transfert conventionnel diminue l'effet du levier de recrutement puisque les salariés entrants ne sont pas choisis par la Société.

Néanmoins, pour les recrutements directs, les Parties conviennent d'appliquer les mesures suivantes afin de garantir la non-discrimination dans les procédures de recrutement :

- Définir des critères de sélection identiques entre les hommes et les femmes
- Rédiger de manière neutre les annonces d'emploi, sans référence au sexe ou à la situation de famille ou à une terminologie discriminante
- Identifier par une cartographie de l'emploi les filières dans lesquelles la diversité pourrait être renforcée

Afin d'améliorer la mixité dans des catégories d'emplois traditionnellement masculins ou féminins, le service des Ressources Humaines sera incité à :

- Equilibrer les candidatures d'hommes et de femmes sur les postes traditionnellement masculins ou féminins
- Se rapprocher d'une répartition hommes/femmes reflétant le plus possible celle des CV réceptionnés.

Principe : Renforcer la mixité lors du recrutement

N.B : En partant du postulat que la statistique reste peu significative dû à la faible proportion des femmes dans le milieu de la sécurité privée, les parties considèrent que l'objectif ci-dessous est cohérent.

Objectif :

- Avoir au moins 10% de femmes dans les recrutements en CDD
- Avoir au moins 12% de femmes dans les recrutements en CDI

Actuellement, les femmes représentent 10.8 % des recrutements en CDD et 15.5 % des recrutements en CDI.

Indicateur de suivi :

- Embauches de l'année civile : répartition par catégorie professionnelle, par type de contrat et par sexe.

3-3 FORMATION

Tout comme le recrutement, la formation participe à l'objectif d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le déroulement de carrière.

Dans ce cadre et afin de garantir cette égalité, la Société veillera à ce que les obligations familiales et l'éloignement géographique notamment ne soient plus un obstacle à cet accès.

Dans cet esprit, la Société s'engage à :

- Privilégier les formations locales ou régionales plutôt que nationales
- Communiquer par écrit au (à la) salarié(e), au moins 10 jours avant le début de la session les dates de formation auxquelles il/elle devra participer
- Encourager et accompagner les projets de validation des acquis et de l'expérience afin de favoriser les changements de qualifications
- Accompagner les salariés souhaitant utiliser leur Compte Personnel de Formation si les formations demandées correspondent aux besoins actuels de l'entreprise
- Accepter, dans la mesure du possible, les demandes de Congé Individuel de Formation
- Rendre prioritaire l'examen des demandes d'un salarié de retour d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation

Dans l'éventualité où les indicateurs du rapport de formation feraient apparaître un accès à la formation continue significativement et durablement en retrait pour les femmes par rapport aux hommes, le service des Ressources Humaines mènerait une analyse afin d'en rechercher les causes et d'envisager les mesures correctives.

Principe : Favoriser l'accès à la formation professionnelle

N.B : En partant du postulat que la statistique reste peu significative dû à la faible proportion des femmes dans le milieu de la sécurité privée, les parties considèrent que l'objectif ci-dessous est cohérent.

Objectifs :

- Ne pas avoir plus de 10 points d'écart entre les hommes et les femmes

Actuellement, 66.9% des hommes ont suivi une formation en 2022 contre 65.8% des femmes.

Indicateur de suivi :

- Nombre de formation suivi par sexe et par an avec répartition par catégorie professionnelle

3-4 PROMOTION PROFESSIONNELLE

La gestion des carrières est un axe stratégique de la Société qui entend promouvoir en interne ses salariés. L'égalité des chances implique que les femmes comme les hommes puissent avoir les mêmes possibilités

d'évolution de carrière.

Les Parties signataires rappellent, à cet égard, que les congés maternité, paternité et adoption doivent être sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés.

Principe : Favoriser les promotions et les évolutions de carrière

N.B : En partant du postulat que la statistique reste peu significative dû à la faible proportion des femmes dans le milieu de la sécurité privée, les parties considèrent que l'objectif ci-dessous est cohérent.

Objectifs :

- 2.5% des hommes et des femmes ont eu une promotion chaque année
- Ne pas avoir plus de 5 points d'écart entre les hommes et les femmes

En 2022, 3.1% des hommes et 4.8% des femmes ont une promotion soit un écart de 1.70 points (écart plus favorable pour les femmes).

Indicateur de suivi :

- Répartition des promotions par sexe et par catégorie professionnelle

3-5 TABLEAU RECAPITULATIF

<i>Principe</i>	<i>Objectif</i>
Respecter le principe d'égalité salariale	Ne pas avoir plus de 7,5 % d'écart entre les femmes et les hommes selon la catégorie professionnelle.
Renforcer la mixité lors du recrutement	Avoir au moins 10% de femmes dans les recrutements en CDD, Avoir au moins 10% de femmes dans les recrutements en CDI
Favoriser l'accès à la formation professionnelle	Ne pas avoir plus de 10 points d'écart entre les hommes et les femmes
Favoriser les promotions et évolutions de carrières	2,5 % des hommes et des femmes ont une promotion chaque année. Ne pas avoir plus de 5 points d'écart entre les hommes et les femmes

9.F

La Société constate que la conciliation entre vie privée et vie professionnelle fait partie des préoccupations des salariés de l'entreprise.

Certaines mesures existent déjà de par l'application de la convention collective des entreprises de Prévention et sécurité qui prévoit l'envoi des plannings au moins 7 jours avant leur entrée en vigueur.

4-1 AMENAGEMENTS HORAIRES

Il est possible pour les salarié(e)s qui le souhaitent d'aménager leur horaire le jour de la rentrée des classes. Les salariés peuvent décaler leur prise de poste de façon à accompagner leur(s) enfant(s) le jour de la rentrée, sous réserve d'en informer leur responsable hiérarchique 4 semaines à l'avance et dans la mesure où l'organisation du planning pourra être modifiée en conséquence.

Cette mesure ne concerne que les enfants scolarisés jusqu'à l'entrée en 6^{ème}.

Indicateurs de suivi :

- Nombre d'horaires de début de poste décalés

Offrir au salarié qui en fait la demande, lorsque cela est compatible avec le temps de travail et la mission, d'aménager l'organisation du travail ou le temps de travail pour une période limitée, dans un souci d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée (temps partiel aménagé sur une période limitée au retour d'un congé familial, sur demande du salarié).

Indicateurs de suivi :

- Nombre d'aménagement d'horaire, par sexe, et, le cas échéant par type d'aménagement

Lors de l'entretien de suivi du forfait jour, prendre en compte la charge de travail et les difficultés d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale du salarié en forfait jours.

Indicateurs de suivi :

- Nombre d'entretiens ayant abordé ce sujet

Indicateurs de suivi :

- Proportion de satisfaction des demandes

4-2 ORGANISATION DES REUNIONS

Sauf cas exceptionnels ou à la demande des participants, les réunions doivent être planifiées durant les plages fixes. Les réunions trop matinales (avant 9h00) ou trop tardives (après 17h30) ou lors de la pause déjeuner doivent être évitées surtout si elles ne sont pas planifiées.

La société s'engage également à favoriser l'utilisation de modes de réunions évitant autant que possible les déplacements telles les conférences téléphoniques et la visioconférence.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de réunions tardives et matinales
- Nombre de conférences téléphoniques et de réunions en visioconférence

4-3 FEMMES ENCEINTES

Les femmes en état de grossesse dûment déclarée à l'employeur bénéficieront, dès la fin du troisième mois, en plus de la réglementation en vigueur, des dispositions ci-après :

- Réduction de la durée journalière de travail d'une demi-heure :
 - o Pour le personnel sédentaire, cette réduction sera aménagée par accord entre la salariée et l'employeur et n'entraînera pas de diminution de la rémunération
 - o Pour le personnel non sédentaire, cette réduction pourra prendre la forme d'un allègement de la planification mensuelle en cumulant la réduction journalière d'une demi-heure par vacation afin de supprimer une vacation complète dès que le cumul le permet
- Les femmes enceintes pourront se rendre aux consultations prénatales obligatoires pendant leur temps de travail si leur horaire journalier ne leur laisse pas le temps nécessaire. Ces absences seront rémunérées dans la limite de 4 heures par consultation sur présentation du volet correspondant du carnet de maternité
- Aménagement des conditions de travail des femmes enceintes (recours au télétravail ou décalage des horaires)

Après un minimum d'un an de présence dans l'entreprise, les congés de maternité dans la période qui précède et suit l'accouchement, soit 16 semaines maximum, seront indemnisés selon le processus suivant : l'employeur complètera les indemnités journalières perçues par la salariée jusqu'à concurrence de la rémunération nette qu'elle aurait perçue si elle avait continué à travailler, hormis les éléments ayant un caractère de remboursement de frais.

Afin d'assurer une meilleure articulation entre vie familiale et vie professionnelle, les Parties signataires conviennent que chaque salarié(e) concerné(e) par un départ en congé maternité ou en congé parental bénéficiera (avec son accord) d'un entretien professionnel avec son manager ou le service Ressources Humaines avant son départ en congé ou à l'issue de celui-ci. Cet entretien a pour objet de permettre un échange au cours duquel seront évoquées les conditions de retour du (de la) salarié(e) et ce afin de mieux anticiper sa réintégration.

Indicateurs de suivi :

- Nombre d'absences rémunérées pour consultation prénatale
- Nombre de femmes ayant bénéficié de réduction du temps de travail journalier du fait de leur état de grossesse
- Nombre de femmes ayant bénéficié d'aménagement des conditions de travail du fait de leur état de grossesse
- Suivi du taux d'entretien avant un congé maternité et parental et du taux d'entretien post congé maternité et parental

4-4 JOURS ENFANT MALADE

Il sera accordé aux salariés ayant une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise et qui assument la garde effective d'un ou plusieurs enfants des autorisations d'absence pour garder leur enfant âgé de moins de 16 ans. Chaque absence sera justifiée par certificat médical.

Ces absences pourront être prises soit par journée, soit par demi-journée, leur cumul ne pourra pas excéder 7 journées par année civile et par salarié. Ces jours d'absence pour enfant malade s'imputeront, en négatif, dans les compteurs d'heures du salarié concerné et donneront lieu, ultérieurement, à rattrapage de manière à ce que le jour d'absence considéré n'emporte aucune baisse de salaire à la fin du mois.

Le salarié bénéficiera cependant de la possibilité de s'opposer au rattrapage de ces heures. Dans un tel cas, le premier jour d'absence sera rémunéré à hauteur de 50% du salaire de base (sur la seule base du taux horaire), hors primes et avantages conventionnels et/ou contractuels. Les six autres jours d'absence autorisée ne donneront lieu à aucune compensation financière de la part de l'entreprise.

Indicateur de suivi :

- Nombre de personnes ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour garder leur enfant âgé de moins de 12 ans

4-5 CONGES PAYES

L'accord congés payés, en date du 13 juillet 2012 et son avenant en date du 15 décembre 2020, offrent la possibilité aux salariés de cumuler les périodes de congés sur deux ans en atteignant au maximum 60 jours de congés payés en cumul.

Indicateur de suivi :

- Nombre de personnes ayant bénéficié d'un cumul de congés payés

4-6 DISPOSITION EN FAVEUR DES SALARIES AGES

Afin d'améliorer les conditions d'emploi des salariés âgés, la Direction s'engage à ce que les salariés de plus de 55 ans ne soient pas planifiés plus de 3 nuits successives sur des vacances de 12h sans leur accord.

Indicateur de suivi :

- Nombre de réclamation de salarié de plus de 55 ans planifiés plus de 3 nuits successives sur des vacances de 12h

4-7 JOURNEE DE DEMENAGEMENT

Il sera accordé aux salariés ayant une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise une journée de congé pour déménagement. L'absence sera justifiée par un devis de déménagement, une quittance de loyer et/ou

un bail (ancien et nouveau logement).

Cette journée devra être prise sur la journée de déménagement et dans la limite d'une journée par année civile et par salarié.

Indicateur de suivi :

- Nombre de personnes ayant bénéficié d'un jour de congé pour déménagement

4-8 JOURS EVENEMENTS FAMILIAUX – DECES D'UN PARENT

Lors du décès d'un parent (père ou mère), le Code du travail accorde au salarié concerné 3 jours de congés rémunérés pour événement familial.

Il est convenu entre les parties d'accorder 4 jours de congés supplémentaires pour événement familial aux salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date du décès du parent.

Un justificatif de filiation ainsi qu'un justificatif valable de l'événement doivent être fournis par le salarié qui demande à en bénéficier.

Ces jours de congés devront être pris au moment de cet événement (décès ou funérailles), étant rappelé que lorsqu'un événement familial se produit pendant les congés du salarié, il n'ouvre pas droit à ces jours de congés, qu'ils soient légaux ou conventionnels.

Enfin, ces jours de congés ne peuvent pas être fractionnés.

4-9 JOURS EVENEMENTS FAMILIAUX – DECES D'UN ENFANT

Il sera accordé à l'ensemble des salariés de l'entreprise, sans distinction d'ancienneté dans l'entreprise, un congé de 7 jours calendaires en cas de décès d'un enfant.

Le salarié aura droit à ce congé de 7 jours calendaires en cas de décès :

- d'un enfant âgé de moins de 25 ans
- ou d'un enfant, quel que soit son âge, s'il était lui-même parent
- ou d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.

Ces absences doivent être prises par journée complète par année civile et par salarié. Elles ne peuvent être prise par fractionnement. Elles devront être prises dans le mois qui suit le décès de l'enfant.

En cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans, le salarié a également droit à un congé supplémentaire, dit congé de deuil d'une durée de 8 jours ouvrables.

Le congé de deuil s'applique également en cas de décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.

Le congé de deuil peut être pris de façon fractionnée au maximum en 3 périodes. Chaque période est d'une durée d'au moins 1 jour.

Le salarié doit prendre le congé de deuil dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.

Indicateur de suivi :

- Nombre de personnes ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour décès d'un enfant

4-10 CONGES PAYES SUPPLEMENTAIRES POUR LES PARENTS D'ENFANTS EN SITUATION DE HANDICAP

Les partenaires sociaux, conscients que les parents d'enfant en situation de handicap lourd peuvent rencontrer des difficultés dans l'articulation vie professionnelle/vie personnelle, ont souhaité mettre en place un dispositif d'accompagnement de ces collaborateurs sous la forme de l'attribution de congés payés supplémentaires.

A ce titre, les collaborateurs ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise et ayant la charge d'un enfant, au sens des prestations familiales, en situation de handicap lourd nécessitant une présence soutenue ou des soins contraignants, pourront bénéficier de 3 jours de congés payés supplémentaires.

Pour cela, ils devront adresser au service Ressources Humaines une copie de l'allocation d'éducation pour l'enfant handicapé (AEEH) en cours de validité.

A la réception du justificatif, 3 jours de congés payés seront ajoutés pour la période de référence en cours. Pour rappel, la période de référence des congés payés court du 1^{er} juin N au 31 mai N+1 dans l'entreprise.

Si la nécessité d'une présence soutenue ou de soins médicaux perdure, les collaborateurs concernés devront adresser ces justificatifs pour chaque période de référence.

4-11 TEMPS DE PAUSE EN CAS DE CONDUITE PROLONGEE

Afin de prévenir le risque d'accident de la route dans l'entreprise, il est convenu d'accorder aux agents ronds ou agents mobiles une pause de 15 minutes à chaque fois qu'ils sont amenés à conduire, dans le cadre de leur mission, plus d'une heure en continu.

Cette pause sera prise, soit sur le prochain site client qu'ils sont amenés à visiter et/ou contrôler, soit sur un lieu leur permettant de stationner en toute sécurité.

Il est expressément convenu que, lorsque que le déplacement est lié à une urgence (alarme PTI, levée de doute suite à déclenchement d'alarme par exemple), l'agent prendra sa pause après avoir géré la situation urgente sur laquelle il doit intervenir.

4-12 TABLEAU RECAPITULATIF

Mesure	Indicateur de suivi
Aménagement horaire le jour de la rentrée des classes	Nombre d'heures de début de poste décalés et proportion de satisfaction des demandes
Offrir au salarié qui en fait la demande d'aménager l'organisation du travail ou le temps de travail pour une période limitée	Nombre d'aménagement d'horaire, par sexe, et, le cas échéant par type d'aménagement
Lors de l'entretien de suivi du forfait jour, prendre en compte la charge de travail et les difficultés d'articulation entre l'activité	Nombre d'entretiens ayant abordé ce sujet

professionnelle et la vie personnelle et familiale du salarié en forfait jours.	
Organisation des réunions durant les plages fixes et éviter les créneaux trop matinaux ou trop tardifs	Nombre de réunions tardives et matinales Nombre de conférence téléphonique et de réunions en visioconférence
Jours enfants malade : autorisations d'absence accordées dans certaines conditions.	Nombre de personnes ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour garder leur enfant âgé de moins de 16 ans
Absences rémunérées pour consultation prénatales Réduction de la durée journalière de travail d'une demie heure Réalisation d'un entretien professionnel avant ou après le congé maternité Aménagement des conditions de travail des femmes enceintes (recours au télétravail ou décalage des horaires)	Nombre d'absences rémunérées pour consultation prénatale Nombre de femmes ayant bénéficié de réductions de temps de travail journaliser du fait de leur état de grossesse Suivi du taux d'entretien Nombre de femmes ayant bénéficié d'aménagement des conditions de travail du fait de leur état de grossesse
Cumul des congés payés	Nombre de personnes ayant bénéficié d'un cumul de congés payés
Pas de planification plus de 3 nuits successives sur des vacances de 12h pour les salariés de plus de 55 ans sans leur accord	Nombre de réclamation de salarié de plus de 55 ans planifiés plus de 3 nuits successives sur des vacances de 12h
Journée de déménagement : autorisation d'absence accordée dans certaines conditions.	Nombre de personnes ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour déménagement
Jours décès parents : autorisations d'absence accordées dans certaines conditions.	Nombre de personnes ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour décès d'un parent
Jours décès enfants : autorisations d'absence accordées dans certaines conditions.	Nombre de personnes ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour décès d'un enfant
Jours parents d'enfant en situation de handicap : jours CP supplémentaires accordés dans certaines conditions.	Nombre de parents d'enfant en situation de handicap ayant bénéficié de jours de CP supplémentaires

ARTICLE 5 : ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE, L'EXERCICE DES FONCTIONS SYNDICALES ET ELECTIVES ET LA VIE PERSONNELLE

Le présent article vise tous les représentants du personnel, élus ou désignés notamment les membres du CSE, les représentants de proximité, les délégués syndicaux, les membres des commissions, les référents entreprises ou encore les représentants de sections syndicales.

5-1 ARTICULATION DU MANDAT ET DE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE

La non-discrimination envers les représentants du personnel est un principe fondamental aussi bien dans la relation entre l'entreprise et les représentants du personnel qu'en matière d'évolution professionnelle de ces derniers.

La direction rappelle expressément que quel que soit le temps consacré à l'exercice des fonctions syndicales et électives, le ou les mandats de représentation du personnel d'un salarié quel que soit son sexe, ne doivent en aucun cas constituer un frein dans son évolution professionnelle et salariale.

A ce titre, les parties conviennent que l'articulation du mandat électif ou désignatif et de l'activité professionnelle implique :

- Pour la direction :
 - o La mise en place d'une organisation du travail adaptée à l'exercice des mandats.
- Pour les représentants du personnel :
 - o De tenir compte des contraintes de l'activité de leur service ;
 - o De maintenir et développer leurs compétences professionnelles

5-1-1 ENTRETIEN DE DEBUT DU MANDAT

Conformément aux dispositions de l'article L.2141-5 du Code du travail, les parties rappellent que tout salarié nouvellement élu à des fonctions de représentant du personnel titulaire, de délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical, bénéficie à sa demande d'un entretien individuel avec son responsable hiérarchique au cours duquel il peut être accompagné par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Cet entretien porte notamment sur l'organisation du poste de travail et l'articulation de la charge de travail avec le mandat ainsi que sur les modalités de prise des heures de délégation. Cet entretien de début de mandat est distinct de l'entretien professionnel et de l'entretien annuel de suivi et d'évaluation.

5-1-2 ENTRETIEN A L'ISSUE DU MANDAT

Au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical et que le titulaire du mandat dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30% de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'entreprise ou l'établissement, l'entretien professionnel sera l'occasion de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

5-2 MESURES DE NATURE A FACILITER L'ARTICULATION ENTRE LES FONCTIONS SYNDICALES ETELECTIVES ET LA VIE PERSONNELLE

Les parties ont conscience que l'articulation entre l'exercice d'un mandat électif ou désignatif, l'activité professionnelle et la vie familiale est une problématique qui concerne l'ensemble des représentants du personnel et d'autant plus pour les femmes.

Compte tenu de ce constat, l'entreprise s'engage à préserver la vie familiale des représentants du personnel en s'interdisant dans la mesure du possible de programmer des réunions le mercredi, de programmer une réunion avant 9h et de prolonger une réunion au-delà de 17h30.

ARTICLE 6 : DISCRIMINATIONS (ARTICLE L1132-1 DU CONTRAT DE TRAVAIL)

Aucune personne ne sera écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise ni être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte.

Les domaines de discrimination sont les suivants : rémunération (article L. 3221-3), mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, formation, reclassement, affectation, qualification, classification, promotion professionnelle, mutation ou renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

ARTICLE 7 : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

L'accord entrera en vigueur dès sa signature et il est conclu pour une durée de 2 ans.

ARTICLE 8 : PUBLICITE

Conformément à l'article L.2231-5 du Code du travail, la Direction notifiera le présent accord aux délégations syndicales présentes par remise en main propre contre décharge.

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail et une version sur support électronique via la plateforme de téléprocédure TéléAccords à l'adresse www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Un exemplaire de ce texte sera également remis au greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de conclusion. Le personnel est informé du contenu du présent accord par la mention de ce dernier sur le tableau d'affichage.

ARTICLE 9 : ADHESION/REVISION

Les non signataires pourront adhérer au présent accord.

Chaque partie signataire (un ou plusieurs syndicats représentatifs dans son champ d'application et signataires) ou adhérente, jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu, peut demander la révision de tout ou partie de l'accord, selon les modalités ci-dessous mentionnées.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de ce courrier, les parties ouvriront une négociation en vue de la rédaction d'un éventuel nouveau texte.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un éventuel avenant.

La révision proposée donnera éventuellement lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux dispositions de l'accord qu'il modifie, sous réserve de remplir les conditions de validité posées par l'article L.2261-7 du Code du Travail.

À l'issue de la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu les modalités ci-dessus mentionnées restent inchangées à l'exception du fait que la révision de tout ou partie de l'accord peut être demandée par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans le champ d'application de l'accord. Ainsi, lorsqu'une nouvelle élection professionnelle est organisée, la procédure de révision s'ouvre à tous les syndicats représentatifs même s'ils ne sont pas signataires et n'y ont pas adhéré.

ARTICLE 10 : DENONCIATION

Le présent accord peut être dénoncé par :

- Un ou plusieurs syndicats représentatifs dans son champ d'application et signataires ou adhérent, jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu.
- Un ou plusieurs syndicats représentatifs dans son champ d'application ou tous les syndicats représentatifs même s'ils ne sont pas signataires et n'y ont pas adhéré, à l'issue de la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu.

La dénonciation est notifiée aux autres signataires par courrier recommandé avec accusé réception ou par courrier remis en main propre. Elle fait l'objet des formalités de dépôt légal.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des organisations syndicales signataires, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de l'accord entre les autres parties signataires.

La seule incidence de la dénonciation pour ses auteurs résidant dans le fait que les clauses institutionnelles (présence dans les commissions d'interprétation ou de conciliation) cessent de leur être opposables au terme du délai de prorogation.

Lorsque la dénonciation émane de la Direction de l'entreprise ou de la totalité des organisations syndicales signataires, une nouvelle négociation doit s'engager, à la demande d'une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent le début du préavis qui précède la dénonciation.

L'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

ARTICLE 11 : INFORMATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET SUIVI DE L'ACCORD

Un bilan annuel relatif à l'égalité professionnelles femmes-hommes sera réalisés et présenté aux délégués syndicaux au cours des NAO. Un bilan sera également présenté au CSE lors de la consultation obligatoire sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Fait à Saint-Ouen, le 12 décembre 2023 en 5 exemplaires originaux

Pour la Direction


F. LAISNEY

Organisation syndicale CFTC



Organisation syndicale SCID

