

# ACCORD D'ENTREPRISE

Entre les soussignés :

. **L.A.G.M.E.** ASSOCIATION DE GESTION DU GROUPE MORNAY EUROPE  
TOUR MORNAY 5 à 9 Rue Van Gogh 75591 PARIS Cedex 12

représentée par : Madame Laurie MAILLARD

Et

. les ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIES CI-APRES DESIGNÉES :

- la **C.F.D.T.** FEDERATION DE LA PROTECTION SOCIALE DU TRAVAIL ET DE  
L'EMPLOI 47 - 49 rue Simon Bolivar 75950 PARIS Cedex 19

représentée par :

- la **CFE /C.G.C.** IPRC CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT  
63 rue du Rocher 75008 PARIS

représentée par :

- la **C.G.T.** SYNDICAT DES EMPLOYES DU GROUPE MORNAY EUROPE (C.G.T.)  
12 Rue Chaligny 75012 PARIS  
SYNDICAT DES TECHNICIENS, AGENTS DE MAITRISE ET CADRES DU GROUPE  
MORNAY EUROPE (C.G.T.)-(U.G.I.C.T.) 12 Rue Chaligny 75012 PARIS

représentée par :

- la **C.G.T./F.O.** FEDERATION DES EMPLOYES ET CADRES  
28 rue des Petits Hôtels 75010 PARIS

représentée par :

-le **S.P.O.R/C.F.T.C.** SYNDICAT NATIONAL DU PERSONNEL DES ORGANISMES  
DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE/CONFEDERATION FRANCAISE DES  
TRAVAILLEURS CHRETIENS  
8 boulevard Berthier 75017 PARIS

représenté par :

Il est expressément convenu ce qui suit :

## **Préambule :**

En application de la loi 2006-340 du 23 mars 2006, de son décret d'application du 18 octobre 2006 relative à l'égalité entre les femmes et les hommes, une négociation a été menée au sein de l'AGME entre la direction et les organisations syndicales lors des réunions des 3 juillet, 5 septembre, 24 octobre, 23 novembre 2007 et 6 décembre 2007.

Le présent accord affirme la volonté de la direction et des organisations syndicales de promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes tant en matière d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle qu'en matière d'évolution de carrière. Il s'attache également à prévoir des mesures correctrices dans l'objectif de supprimer les écarts de rémunération non justifiés entre hommes et femmes à l'horizon de décembre 2010 dont un bilan sera établi chaque année

Cet accord vise également à adopter des mesures permettant de faciliter l'équilibre de chaque collaborateur de l'AGME entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle.

### **Chapitre 1 : Mesures relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes**

#### **Article 1 : Affirmation du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes**

Conformément à l'article L.123-1 du code du travail, les parties au présent accord affirment leur attachement au principe général de non discrimination ainsi qu'au principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans le respect de ce principe, les collaborateurs sont traités sur la base d'éléments objectifs et en particulier indépendants de tout critère lié au sexe.

#### **Article 2 : Mesures relatives au recrutement**

##### **2.1 Offres d'emplois et processus de recrutement**

Aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale ne doit apparaître lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne comme en externe, et ce quelle que soit la nature du contrat et le type d'emploi proposé.

La terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi et de définition de poste ne doit pas être discriminante.

A cet effet, la notion de « disponibilité » ne sera plus mentionnée dans le texte des offres d'emplois.

Le processus de recrutement est unique et se déroule de manière identique pour les femmes et pour les hommes.

Le principe d'égalité de traitement, dans les critères de sélection et de recrutement, fondé sur la recherche de compétences, de qualification et d'expérience professionnelle, sans distinction liée au sexe, est appliqué. Ce principe vaut pour tout recrutement interne ou externe.

## **2.2 Equilibre des recrutements**

L'équilibre entre les femmes et les hommes dans les recrutements de toute catégorie professionnelle constitue, pour les parties au présent accord, un des éléments majeurs en faveur de la mixité professionnelle.

C'est pourquoi, lors du recrutement, le nombre de candidatures d'hommes et de femmes retenues, à compétences, expérience et profils équivalents, doit refléter, autant que possible, la part respective des femmes et des hommes sur l'ensemble des candidatures reçues.

Ce rapport entre candidats-es et embauchés-es fera l'objet d'une rubrique ajoutée au rapport annuel portant sur l'égalité entre hommes et femmes présenté chaque année au Comité d'entreprise.

Il est par ailleurs expressément prévu qu'en cas de recours à un cabinet de recrutement, celui-ci devra présenter au minimum une candidature féminine, quel que soit le type de poste à pourvoir.

## **Article 3 : Mesures relatives à la formation professionnelle**

### **3.1 Egalité d'accès à la formation professionnelle**

Le principe d'égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle doit être respecté.

Cet objectif fait l'objet d'un suivi sur la base du rapport annuel sur l'égalité entre hommes et femmes.

### **3.2 Accès à la formation professionnelle après le congé maternité, d'adoption et le congé parental d'éducation**

Les congés maternité, adoption ou parental ne doivent pas représenter un frein à la formation des salarié(e)s concerné(e)s.

La période d'absence du ou de la salarié(e) pour un congé maternité, adoption, ou parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul du droit individuel à la formation.

La salariée en congé maternité, le ou la salarié(e) en congé parental d'éducation ou en congé d'adoption bénéficie, s'il/elle le souhaite et en concertation avec son manager et le service formation, à l'occasion de son retour de congé, d'actions de formation adaptées ou de remise à niveau pour lui permettre une reprise d'activité plus facile et ainsi lui assurer une réintégration plus harmonieuse dans son activité professionnelle.

## **Article 4 : Rémunération**

### **4.1 Principe d'égalité de rémunération**

En application du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, les décisions relatives à la gestion des rémunérations, carrières et promotions doivent exclusivement reposer sur des critères professionnels.

Ainsi, pour un même niveau de responsabilité, de formation, d'expérience professionnelle et de compétences, l'égalité de rémunération doit être opérée.

### **4.2 Enveloppe spécifique déterminée lors de la politique salariale**

Afin de réduire des écarts significatifs constatés, il est convenu de la mise en place d'une enveloppe spécifique destinée à résorber les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, à compétences, qualifications, expérience professionnelle égales.

Le montant et les modalités d'utilisation de cette enveloppe spécifique seront déterminés lors de chaque période de politique salariale et ce jusqu'en 2010.

Le montant de l'enveloppe est, pour l'année 2008 (politique salariale 2008) de 10 % de l'enveloppe des augmentations individuelles et s'ajoute à cette dernière.

Cet échelonnement doit permettre d'atteindre l'objectif de suppression des écarts de rémunération non justifiés d'ici 2010 dont un bilan sera réalisé chaque année à l'occasion de la négociation annuelle paritaire.

### **4.3 Application de la garantie d'évolution salariale au retour d'un congé de maternité ou d'adoption prévue à l'article 1 de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale et la circulaire du 19 avril 2007**

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, puis sa circulaire d'application du 19 avril 2007 prévoient que « La rémunération (...) est majorée, à la suite de ces congés (maternité et adoption), des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle (même coefficient dans la classification applicable à l'entreprise pour le même type d'emploi) ».

#### **4.3.1 Type d'Augmentations prises en compte pour le calcul de la moyenne**

Sont concernées les augmentations individuelles de la catégorie hors primes (attribution de points personnels) et à l'exclusion des augmentations liées à une promotion entraînant un changement de coefficient ou de catégorie professionnelle.

### **4.3.2 Base de calcul**

Le calcul de la moyenne des augmentations individuelles est donc effectué sur la base des augmentations individuelles des salariés de la même catégorie professionnelle.

Il est précisé que les salariées de la même catégorie n'ayant pas bénéficié d'augmentation sont incluses dans le calcul de la moyenne des augmentations individuelles.

### **4.3.3 Date de mise en œuvre de la mesure :**

Le rattrapage salarial aura lieu dès le retour de congé maternité ou adoption.

En cas de congé maternité suivi d'un un congé parental d'éducation, ce n'est qu'à son retour dans l'entreprise (soit après le congé parental) que le rattrapage salarial est appliqué.

Néanmoins, seules les augmentations intervenues durant le congé maternité ou adoption sont prises en compte, et non celles intervenues durant le congé parental.

## **Article 5 : Egal accès à la promotion**

### **5.1 : Sensibilisation des managers à la mixité**

Les managers seront sensibilisés au thème de la mixité professionnelle.

A cet effet, pour que chacune des directions de l'AGME puisse connaître sa situation propre au regard de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, il est convenu de transmettre à chaque Direction, un état précis de sa situation préalablement à chaque période de politique salariale.

### **5.2 : Egal accès à la mobilité interne et à la promotion professionnelle**

Comme en matière de recrutement, les critères utilisés dans les définitions de postes ouverts à la mobilité interne fonctionnelle ne doivent pas être de nature à entraîner une discrimination fondée sur le sexe.

Par ailleurs, pour toute offre d'emploi interne, et en l'absence de candidature féminine spontanée, la direction s'engage à rechercher au minimum une candidature féminine potentielle pour chacun des postes à pourvoir, cette mesure devant permettre un égal accès aux postes aujourd'hui peu féminisés et aux postes d'encadrement.

Enfin, le principe de mixité professionnelle sera réaffirmé dans chacune des notes de politique salariale.

## **Chapitre 2 : Mesures relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle**

### **Article 1 : Accès à l'information pendant l'absence**

Afin de limiter les effets liés à l'éloignement prolongé de la vie de l'entreprise et de permettre un retour plus facile à l'activité professionnelle à l'issue du congé maternité, d'adoption, du congé parental d'éducation ou d'une maladie dont la durée est

supérieure à 3 mois , les salariés pourront conserver un lien avec l'entreprise pendant la durée de l'absence, dès lors qu'ils en formuleront la demande.

Le salarié peut ainsi préserver un contact avec l'entreprise pendant toute la durée de son absence, en recevant à domicile chaque trimestre, les principales informations relatives à la vie de l'entreprise par voie postale.

Ces informations sont les suivantes :

- accords d'entreprise nouvellement entrés en vigueur
- notes de service relatives à la gestion du personnel, à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail
- comptes- rendus des réunions des délégués du personnel

Cette demande devra être adressée au secrétariat RH

## **Article 2 : Préparation du départ et anticipation du retour de congé au sein de l'entreprise**

### **2.1 Mise en place d'un entretien avant le départ en congé maternité, adoption ou congé parental**

Le ou la salarié(e), qui le souhaite, bénéficiera dès sa déclaration de grossesse ou avant son départ en congé parental, d'un entretien auprès de son manager.

Cet entretien permettra de consacrer un moment spécifique à l'échange sur les perspectives prévisibles et offrira l'occasion d'analyser ensemble les modalités d'exécution de l'activité professionnelle avant le départ en congé maternité ou congé parental.

### **2.2 Mise en place d'un entretien au retour de congé maternité, d'un arrêt de travail d'une durée supérieure à 3 mois, d'un congé adoption ou d'un congé parental d'éducation**

Le ou la salarié(e), qui le souhaite, bénéficiera dès son retour de congé ou avant la date prévue de sa reprise d'un entretien auprès de son manager.

Cet entretien aura comme objectif :

- d'informer le ou la salarié(e) de retour de congé maternité, parental ou d'une maladie dont la durée est supérieure à 3 mois des événements intervenus pendant son absence concernant la vie de l'entreprise ainsi que les éventuels changements intervenus dans son service.

- de déterminer avec le ou la salarié(e) les éventuelles actions de formation permettant une reprise d'activité plus facile et ainsi assurer une réintégration plus harmonieuse dans son activité professionnelle

### **Article 3 : Mesures diverses de nature à concilier vie professionnelle et vie personnelle**

#### **3.1 Mise en place d'un guide pour les nouveaux parents**

Ce guide a pour objectif d'informer l'ensemble des collaborateurs des mesures et dispositifs existants au sein de l'AGME afin de concilier vie professionnelle et personnelle.

Il sera diffusé à l'ensemble des salariés AGME et affiché sur l'intranet .

#### **3.2 Mesures relatives à la garde d'enfants**

L'AGME s'engage à initier, à compter de la signature du présent accord, une étude concernant les modes de garde d'enfant et à présenter les projets correspondants aux organisations syndicales.

### **Chapitre 3 : Sensibilisation et communication sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes**

#### **Article 1 : Sensibilisation des managers au thème de l'égalité professionnelle**

Les managers de l'AGME seront sensibilisés et formés au thème de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.

Une session de formation aux relations individuelles, initiée en 2008, intégrera le thème de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.

Par ailleurs, dans un esprit de préservation de l'équilibre vie professionnelle - vie personnelle, l'AGME sensibilisera le management à ne pas organiser, des réunions de travail tardives tout en veillant à informer préalablement les salariés dans un délai raisonnable permettant aux salariés concernés de s'organiser au vu de leurs contraintes personnelles.

#### **Article 2 : Actions de communication sur la démarche mixité professionnelle auprès des collaborateurs**

La politique en faveur de la mixité professionnelle sera présentée aux nouveaux entrants lors de l'intégration.

Le contenu du présent accord fera l'objet d'une communication auprès de l'ensemble des collaborateurs de l'AGME et sera publié et consultable sous Intranet.

### **Chapitre 4 : Durée et entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à l'exception de l'article 4-2, 3<sup>ème</sup> alinéa (chapitre 1) dont l'application est limitée à la politique salariale 2008.

L'avis du comité d'entreprise sur cet accord a été recueilli lors de la séance du 20 décembre 2007.

Le présent accord fera l'objet des mesures de dépôt conformément aux dispositions des articles L 132-10 et R 132-1 du Code du Travail.

Il sera en conséquence déposé par la partie la plus diligente, en 2 exemplaires, dont une version papier et une version sur support électronique, auprès de la DDTE de Paris.

Un exemplaire sera adressé au Secrétariat-greffe du Conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 14 mars 2008

Signataires de l'accord :

Pour l'A.G.M.E

Pour les ORGANISATIONS SYNDICALES

Pour la C.F.D.T

Pour la C.G.T./F.O.

Pour la C.F.T.C

Pour la C.G.T

Pour la C.F.E –C.G.C IPRC