ACCORD EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Entre les soussignés:

La Direction, prise en la personne de son représentant qualifié:

- Pour ARPEGE, Monsieur Frédéric LE PAPE, Directeur Général Arpege

D'une part,

Et les Organisations Syndicales ci-dessous désignées et représentées par leurs représentants dûment mandatés à cet effet:

- Pour la C.F.T.C — Monsieur Frédéric SERE
- Pour la C.F.E-C.G.C — Monsieur Fabrice PELLETIER
- Pour la C.G.T — Monsieur Didier DURIEZ
- Pour F.O — Monsieur Didier PECHIN

D'autre part,

PROJET

PREAMBULE

Signataire de la Charte Diversité en 2005, Elior et ses filiales se sont engagées à faire de l'égalité des chances et de la diversité un axe stratégique de sa politique de responsabilité sociale.

Cet engagement s'est traduit le 30 novembre 2011 par la signature d'un accord.

Sur la base des actions déjà menées, du bilan social et du Rapport de Situation Comparée présenté, les parties se sont réunies les 22 octobre, 2 novembre, 13 novembre et 20 novembre dans le cadre des dispositions de l'article L.2242-5 du Code du Travail issues de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 aux fins d'évoquer notamment : les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, le déroulement des carrières, les conditions de travail et d'emploi, et, en particulier, celles des salariés à temps partiel, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et la mixité des emplois. Cette négociation a porté également sur l'application de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisation, et sur la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. .

Cet accord s'inscrit plus globalement dans le cadre de la politique de prévention des discriminations et d'égalité des chances de l'entreprise basée sur les compétences et la mixité professionnelles et confirme la volonté des parties de promouvoir au sein de l'entreprise l'égalité professionnelle entre les collaborateurs tout au long de leur parcours dans l'entreprise.

.Au regard des constats établis par les parties, conscientes que certaines actions doivent être menées sur le long terme, le présent accord vise à :

- Continuer à agir en faveur d'une évolution des mentalités,
- Poursuivre les efforts consentis visant à favoriser la mixité des recrutements et des emplois plus particulièrement dans la filière « cuisine » et « management opérationnel »,
- Favoriser la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- Favoriser l'accès des femmes à la formation dans les mêmes proportions que celles des hommes,
- Accompagner les femmes dans leur parcours professionnel pour plus d'accès à des postes à responsabilité,
- Faciliter pour tous les salariés l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

PROJET

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des candidats et collaborateurs d'Arpege.

ARTICLE 2 – SENSIBILISATION et COMMUNICATION

Dans le prolongement des actions déjà menées, et afin d'agir en faveur d'une évolution durable des mentalités, les parties souhaitent poursuivre les actions de communication et de sensibilisation en faveur de la diversité et contre les stéréotypes du genre.

La sensibilisation de tous les acteurs de l'entreprise (Direction, managers, salariés, représentants du personnel….) vise à permettre de développer une gestion des Ressources Humaines et un travail en équipe sans préjugés et risques de discrimination.

Elle doit également permettre aux collaborateurs comme aux candidats de s'identifier à des postes plutôt «masculins» ou «féminins».

Ces actions de communication auront pour objet de susciter une prise de conscience et cultiver une posture d'ouverture à toute la diversité sociale.

Les acteurs de l'entreprise devront développer une vigilance dans toutes les formes de communication à l'interne comme à l'externe.

Ainsi, la Direction de l'entreprise sera vigilante à ce que les affichages, les publications, les journaux, les interviews, les offres d'emplois, les organigrammes, les cahiers des charges de prestations…n'entretiennent aucun stéréotype.

OBJECTIF	INDICATEUR
METTRE EN ŒUVRE UNE CAMPAGNE DE SENSIBILISATION A LA DIVERSITE ET AUX STEREOTYPES DE GENRE	
ACTIONS	
Campagne de sensibilisation sur les stéréotypes du genre	Au moins 1 au cours des 3 ans

ARTICLE 3 – FAVORISER LA MIXITE PROFESSIONNELLE DES RECRUTEMENTS ET DES EMPLOIS

Conscientes que la filière «cuisine» et «management opérationnel» sont historiquement «masculines», les parties conviennent de la mise en place d'un levier d'action dans le cadre des procédures de recrutement.

Pour améliorer la féminisation de ces deux filières et rappeler que la mixité professionnelle se définit comme «l'égalité d'accès aux professions et aux emplois pour les deux sexes dans l'ensemble des métiers de l'entreprise et quel que soit le niveau» et qu'elle est une richesse pour l'entreprise, les parties conviennent en matière de recrutement:

- Que les stéréotypes liés au sexe ne soient pas véhiculés dans ses offres d'emploi externe et interne en s'assurant que les intitulés et/ou descriptifs de postes permettent autant aux femmes qu'aux hommes de postuler. Elle veille également dans le cadre des entretiens d'embauche à ce que les questions posées ne présentent aucun caractère discriminant.

- D'étudier et de recevoir systématiquement à minima une candidature féminine dans chaque procédure de recrutement interne / externe à condition que le sourcing pour le poste le permette et des candidatures féminines soient présentées sur le poste.

PROJET

Par ces actions, l'entreprise souhaite faire progresser la représentation de la mixité professionnelle dans ces deux filières.

OBJECTIF	INDICATEUR
FAIRE PROGRESSER LA MIXITE DANS LES EMPLOIS DE LA FILIERE «CUISINE» ET «MANAGEMENT OPERATIONNEL» PAR L'ETUDE SYSTEMATIQUE A MINIMA d'UN CV FEMININ SI LE SOURCING LE PERMET POUR CHAQUE POSTE OUVERT.	Part des hommes et des femmes embauchés dans les effectifs relevant des filières d'emploi

ARTICLE 4 – SUPPRIMER LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Conformément à la loi n°2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, et dans la continuité des résultats des premiers accords (égalité professionnelle / NAO), l'entreprise s'engage à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour garantir l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et à supprimer tout écart injustifié qui pourrait apparaître.

L'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Aux termes de l'article L.3221-4 du Code du travail, sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles validées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

En application des dispositions de la loi n°2014-873 du 4 août 2014, la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes fera l'objet d'un suivi dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs prévue à l'article L. 2242-8 du présent code.

Les parties rappellent en outre que dans le cadre des dispositions de l'Avenant n°46 de la CCN, les salariées, à la suite d'un congé d'un congé de maternité ou d'adoption, bénéficieront d'une majoration de salaire correspondant aux augmentations générales ainsi qu'à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ses congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Une attention particulière est portée aux salariés à temps partiel afin de vérifier qu'ils bénéficient d'une évolution salariale comparable à celle des salariés à temps plein.

OBJECTIF	INDICATEUR
REDUIRE LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES	Suivi annuel du nombre de salariés ayant bénéficié d'une mesure de rattrapage et type d'emploi concerné
ACTIONS	
sur la base du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, les parties conviennent que pour les emplois ou l'on retrouve au minimum 5 personnes de chaque sexe et dont la rémunération horaire moyenne d'un sexe est inférieure de 2% à celle des deux sexes, une augmentation individuelle de 1% sera octroyée au 1er janvier de chaque année aux salariés dont la rémunération horaire moyenne est inférieure à la rémunération moyenne des deux sexes, et ce, afin de diminuer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.	1/AN

PROJET

ARTICLE 5 – FAVORISER L'ACCES DES FEMMES A LA FORMATION

L'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer aux femmes une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière et favoriser la mixité professionnelle des emplois.

C'est pourquoi l'accès à la formation reste un domaine d'action prioritaire pour les parties signataires.

Même si la situation a évolué, les femmes représentent 34% des effectifs formés.

5.1- Promouvoir auprès des femmes les formations pour les «métiers traditionnellement masculins»

OBJECTIF	INDICATEUR
FAIRE PROGRESSER DE 3% EN 3 ANS «LA PART DES FEMMES DANS LES EFFECTIFS FORMES DANS LES FILIERES «CUISINE» ET «MANAGEMENT OPERATIONNEL»	PART DES FEMMES FORMEES DANS CES FILIERES

ACTIONS	
Poursuivre la communication sur les parcours de formation existant dans ces deux filières	1/AN minimum
Donner une priorité d'accès aux femmes pour les formations dans ces deux filières	A compter de l'entrée en vigueur de l'accord
Mettre à disposition le catalogue des formations proposées	En permanence

5.2- Absence pour parentalité et accès à la formation

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-57 du Code du Travail modifié par la loi n°2014-873 du 4 août 2014, le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant peut bénéficier d'un entretien professionnel.

Au cours de cet entretien, l'employeur et le salarié organisent le retour à l'emploi du salarié ; ils déterminent les besoins de formation du salarié et examinent les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière. A la demande du salarié, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation.

Constatant les difficultés de gestion opérationnelle des retours à l'emploi après une absence pour parentalité, les parties souhaitent avoir une attention particulière sur l'accompagnement des managers dans l'organisation et la réalisation de cet entretien aux fins d'améliorer la situation.

ACTIONS	
Réalisation d'une trame et d'un guide d'entretien de retour à l'emploi pour les managers	A compter de l'entrée en vigueur de l'accord

ARTICLE 6 – PROMOUVOIR LES FEMMES ET LES ACCOMPAGNER DANS LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL

Constatant que les femmes représentent 26% des agents de maîtrise et 42% des cadres, les parties souhaitent favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité.

Pour ce faire, les entretiens professionnels et de développement permettent aux salariées d'évoquer leurs projets professionnels.

PROJET

Les revues des talents mises en place permettent également d'identifier les potentiels et d'accompagner les parcours professionnels.

Afin d'accompagner les collaboratrices dans leur parcours professionnel, l'entreprise s'engage sur les mesures suivantes:

OBJECTIF	INDICATEUR
FAIRE PROGRESSER DE 1% EN 3 ANS LA PART DES FEMMES DANS LES STATUTS AGENTS DE MAITRISE ET CADRE	PART DES FEMMES FORMEES DANS CES FILIERES

ACTIONS	
Mise en place de parcours de formation adaptés	A compter de l'entrée en vigueur de l'accord

ARTICLE 7 – FACILITER POUR TOUS LES SALARIES L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE

7.1_ Adapter le temps de travail

7.1.1 Accès au temps partiel

Le temps partiel est ouvert aux femmes et aux hommes. L'entreprise veillera à ce que les salariés à temps partiel bénéficient d'une équité de traitement en matière de rémunération. De même, les parties rappellent que le temps partiel ne doit pas être, à compétences égales, un frein au déroulement de carrière.

7.1.2 Organisation du temps de travail

Afin de tenir compte des contraintes familiales, et d'améliorer la qualité de vie au travail, l'entreprise souhaite sensibiliser ses managers à leur nécessaire exemplarité dans la gestion de l'équilibre des temps de vie: veiller à ce que les collaborateurs aient des horaires raisonnables, veiller au bon usage des mails, à l'optimisation de réunions.

7.1.3 Télétravail

Afin de concilier la vie professionnelle et personnelle, et plus particulièrement pour les fonctions support, l'entreprise s'engage à étudier les conditions de mise en place d'une organisation sous forme de télétravail qui pourra faire l'objet d'un accord séparé ou d'une charte autonome après expérimentation du dispositif auprès des volontaires.

7.2- Accompagner la parentalité

7.2.1 Congés pour enfant hospitalisé

En cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 12 ans dont il assure la charge au sens de l'article L.513-1 du code de la sécurité sociale, et sur présentation d'un justificatif (certificat d'hospitalisation), le salarié ayant une ancienneté d'un an au moins dans l'entreprise pourra bénéficier de 3 jours d'absence rémunérés.

7.2.2 Congés pour enfant handicapé

De même, lorsque le salarié est parent d'un enfant handicapé de moins de 12 ans dont il assure la charge au sens de l'article du code de la sécurité sociale précité, le salarié ayant une ancienneté d'un an au moins dans l'entreprise pourra également bénéficier de 5 jours d'absence sans réduction de sa rémunération.

PROJET

ARTICLE 8 – DUREE DU PRESENT ACCORD

Le présent accord prendra effet le 1er jour qui suit son dépôt auprès de la DIRECCTE conformément aux dispositions légales et règlementaires applicables.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il cessera de produire effet de plein droit à son échéance, sans aucune formalité particulière.

A l'expiration du délai d'opposition de huit jours, le présent accord sera à la diligence de la Direction des Ressources Humaines Groupe, déposé en 2 exemplaires dont un exemplaire original et une version sur support électronique, à la Direccte du lieu de sa conclusion.

Un exemplaire sera également remis au greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de sa conclusion.

ARTICLE 9 – DEPOT

A l'expiration du délai d'opposition de huit jours, le présent accord sera à la diligence de la Direction des Ressources Humaines Groupe, déposé en 2 exemplaires dont un exemplaire original et une version sur support électronique, à la Direccte du lieu de sa conclusion.

Un exemplaire sera également remis au greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Il entrera en vigueur dès sa signature.

Fait à Paris, le XX novembre 2015,

- Pour ARPEGE, Monsieur Frédéric LE PAPE

- Les Organisations syndicales :

- Pour la C.F.T.C Monsieur Frédéric SERE
- Pour la C.F.E-C.G.C Monsieur Fabrice PELLETIER
- Pour la C.G.T Monsieur Didier DURIEZ
- Pour F.O Monsieur Didier PECHIN

PROJET