

**ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Entre,

La Société ARPEGE représenté par Monsieur Frédéric LE PAPE, assisté de
Madame Sophie LION OUDOTTE - DRH

d'autre part.

et les Organisations Syndicales, dûment représentées par :

Monsieur Didier PECHIN, Monsieur Pascal AUBIN pour F.O.

Monsieur Frédéric SERE, Monsieur Christophe NOEL pour la C.F.T.C.

Monsieur Didier DURIEZ, Madame Léocadie PONARD, pour la C.G.T.

Monsieur Fabrice PELLETIER, Madame Nathalie MENAGE, pour la C.F.E – C.G.C

d'une part,

PREAMBULE

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un principe qui est inscrit dans le droit français et communautaire.

A ce titre, la loi du 9 novembre 2010, portant réforme des retraites, est venue rappeler ce principe, en prévoyant notamment l'obligation d'engager une négociation 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 L.2242-5 du Code du travail).

F S DP
WM

Les parties ont souhaité s'inscrire totalement dans ce cadre afin d'adopter des mesures concrètes destinées à assurer entre les femmes et les hommes une égalité de traitement.

Cet accord s'intègre aussi plus globalement dans une politique de prévention des discriminations et d'égalité des chances qui vise à faire respecter et promouvoir l'application du principe de non discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de la vie professionnelle que sont l'embauche, la formation, la promotion professionnelle et la rémunération.

Signataire de la charte de la diversité en 2005, ELIOR s'est en effet engagé à faire de l'égalité des chances et de la diversité un axe stratégique de sa politique de responsabilité sociale.

Dans le cadre de ce présent accord, l'entreprise rappelle qu'une discrimination fondée sur le genre se produit quand une personne subit un traitement défavorable et injustifié en raison de son sexe, de son état de grossesse ou de sa situation de famille.

L'entreprise convient ainsi que tous les actes de gestion des carrières doivent porter exclusivement sur des critères professionnels, c'est-à-dire sur des éléments indépendants de tout critère lié au sexe.

Les parties ont initié les négociations ayant conduit à la conclusion du présent accord à l'occasion de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) visée aux articles L.2242-1 et suivants du Code du travail, tout en s'engageant sur des mesures et objectifs au sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui s'inscrivent sur le plus long terme.

C'est donc ainsi, en application de l'article L.2242-5 du Code du travail que sur la base des éléments figurant dans le rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise, que les parties ont adopté des mesures concrètes sur trois axes prioritaires :

- Accès à la formation professionnelle ;
- Egalité salariale.
- Articulation entre vie professionnelle et exercice des responsabilités

Les parties ont convenues que les mesures qu'elles ont négociées portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, s'inscrivent dans le cadre triennal fixé par les dispositions légales précitées.

En conséquence de quoi, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

F.S
D.P
UN

Article 1 - Champ d'application

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

Article 2 – Communication et sensibilisation

Dans le cadre de cet accord, l'entreprise prévoit une campagne de communication interne pour sensibiliser les acteurs de l'entreprise, managers et collaborateurs, aux principes de non discrimination et d'égalité des chances entre les femmes et les hommes, à toutes les étapes de la vie professionnelle afin de lutter contre les stéréotypes de genre.

Article 3 – Accès à la formation professionnelle

Article 3.1 – Accès à la formation professionnelle

La formation professionnelle est un levier majeur du maintien et du développement des compétences de l'entreprise. La société veillera à ce que l'accès à la formation soit équilibré dans sa répartition entre les femmes et les hommes et permette d'aller au delà des métiers stéréotypés (masculin/féminin) dans une gestion préventive des besoins de main d'œuvre.

L'entreprise réaffirme également sa volonté d'améliorer l'accès à la formation pour permettre aux femmes d'accéder aux emplois où elles sont moins représentées.

L'entreprise s'engage tant par sa politique de communication interne que par ses actions de formation, à sensibiliser ses collaborateurs, managers et responsables ressources humaines à proposer de manière identique des actions de formation aux femmes et aux hommes.

L'entreprise réaffirme également sa volonté d'améliorer l'accès à la formation des femmes pour leur permettre d'accéder aux emplois de « management opérationnel » et « de cuisine » où elles sont les moins représentées.

L'entreprise veillera à ce que les obligations familiales ne soient pas un obstacle à l'accès à la formation à travers la limitation des déplacements la planification des horaires de formation et la communication des conditions d'organisation de la formation à laquelle le collaborateur doit participer.

Article 3.2 – Absence pour parentalité et accès à la formation professionnelle

Afin de faciliter l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle et veiller au maintien de l'employabilité des collaborateurs absents pour parentalité, les salariées de retour d'un congé maternité et les salarié(e)s de retour d'un congé parental d'éducation ou d'adoption accéderont de manière privilégiée à la formation professionnelle pour accompagner leur reprise d'activité.

Un entretien personnalisé de retour de congé maternité ou parental sera proposé au collaborateur, afin de faciliter sa réintégration et faire le point avec son supérieur hiérarchique et/ou les services ressources humaines notamment sur ses besoins en formation.

Cet entretien aura lieu au plus tard dans le mois de son retour au travail.

Article 3.3 – Droit individuel à la formation (D.I.F.)

Pour l'acquisition des droits individuels à la formation, des périodes d'absence pour un congé maternité, paternité, d'adoption et un congé parental d'éducation seront assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des droits à DIF.

F.S

DP
W

Accès à la formation professionnelle

Objectif poursuivi : Faire progresser le nombre de femmes dans les effectifs formés de 2 % par an afin de favoriser la mixité dans les emplois où les femmes sont insuffisamment représentées.

Moyens d'action :

- Actions de sensibilisation auprès des collaborateurs de l'entreprise n'ayant suivi aucune formation depuis 5 ans sur la nécessité de se former dans une optique de maintien de leur employabilité
- Communication sur les parcours de formation existants dans la filière cuisine et management opérationnel (ex : CQP Chef Gérant, parcours d'accès au poste de chef de cuisine, Titre professionnel de cuisinier, ...) afin de favoriser la mixité dans ces emplois.

Indicateur retenu : nombre de collaborateur formés dans la filière cuisine et management opérationnel par sexe.

Article 4 – Egalité salariale

Les parties rappellent que l'entreprise est soumise à l'application de l'avenant n° 43 de la Convention Collective Nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités, et est par conséquent tenu lors des reprises de personnel de maintenir l'équivalence globale de la rémunération antérieure perçue. La mise en œuvre de cette disposition peut avoir pour conséquence d'intégrer des salariés sur des emplois similaires à des conditions salariales différentes.

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout 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.

A performance égale, la Direction s'attachera à ce que des écarts ne se créent pas dans le temps. Aussi, l'entreprise confirme sa volonté de garantir l'évolution de la rémunération des femmes et des hommes selon les mêmes critères basés uniquement sur la performance du collaborateur, ses compétences et son expérience professionnelle.

La Direction s'engage donc à communiquer annuellement, dans le cadre du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, les écarts du taux horaire de rémunération brut moyen entre les femmes et les hommes par statut, classification et emplois repères.

L'analyse des indicateurs d'ARPEGE souligne que la cause principale des différences de rémunération moyenne observable tient globalement aux structures d'emploi avec une répartition inégale du genre dans l'emploi. L'action principale à mettre en œuvre concerne donc les conditions d'accès à ces emplois, par promotion essentiellement, et par recrutement externe accessoirement. C'est pourquoi, les parties signataires s'entendent sur le fait qu'une action sur la rémunération doit nécessairement être combinée à une action sur une meilleure mixité dans les emplois.

F-S DP

Egalité salariale

Objectif poursuivi : sur la base du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes et dans le prolongement des discussions relatives à l'accord NAO de 2011, les parties conviennent que pour les emplois où 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 0.5% sera octroyée au 1^{er} 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.

Moyen d'action : suivi annuel des écarts de rémunération moyenne horaire par sexe et emploi

Indicateur retenu : rémunération moyenne horaire par sexe et emploi

Article 5 - Articulation entre vie professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales

Article 5.1 – Réunions, séminaires

Les réunions de travail ou séminaires doivent être programmées en tenant compte des horaires habituels de travail concerné, entre 8 heures et 17 heures pour les collaborateurs en exploitations et entre 9 heures et 18 heures pour les collaborateurs exerçant des fonctions d'encadrement en structure.

Article 6 - Mesure complémentaire : ancienneté et congé parental

Tout en tenant compte des dispositions conventionnelles en vigueur, et à compter de la date de signature du présent accord, les parties considèrent que, comme pour les congés maternité, d'adoption et paternité, le congé parental d'éducation sera intégralement pris en compte dans la détermination des droits à l'ancienneté et ce, quel que soit le nombre et la durée dès lors qu'ils interviennent pendant la durée d'emploi du collaborateur dans l'entreprise.

Article 7 - Indicateurs de suivi

Les indicateurs de suivi du présent accord seront ceux du rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes de l'entreprise prévus par l'art. L 2323-57 et suivants du Code du travail. Ces indicateurs sont les suivants

- Effectifs par catégorie professionnelle
- Données sur les types de contrat, le temps de travail, la rémunération moyenne
- Ancienneté moyenne par collègue
- Données sur les effectifs formés et la durée moyenne de formation par salarié, par an
- Données sur la promotion
- Données par sexe sur le nombre de postulants à un emploi de niveau agent de maîtrise et cadre.

Article 8 - Modalités de suivi du présent accord

Une synthèse d'avancement du présent accord sera communiquée, une fois par an, pour information lors d'une réunion du Comité d'Entreprise.

F-S DP
M

Par ailleurs, il est prévu la mise en place au sein de l'Entreprise d'une Commission paritaire en charge du suivi de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Cette commission sera composée de deux représentants des organisations syndicales, d'un représentant de la DRH et d'un représentant de la ligne opérationnelle (Directeur d'exploitations ou Président du Comité d'Entreprise).

Cette Commission aura pour mission de suivre les indicateurs et d'établir un diagnostic sur les données et de proposer d'éventuels plans d'actions.

Cette commission pourra se réunir sur un rythme de deux fois par an.

Article 9 – Révision de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et entrera en vigueur le 1er Janvier 2012.

Cet accord pourra faire l'objet d'une révision avant son terme, chaque année, dans le mois d'anniversaire de sa signature sur demande de l'une des parties. La demande de révision devra être adressée à l'ensemble des signataires de l'Accord en Lettre Recommandée avec Accusé de Réception.

Des négociations devront alors s'ouvrir dans un délai maximal de 3 mois suivant la demande de révision de l'accord.

Article 10 – Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé à défaut d'opposition valablement exprimée dans un délai de 8 jours à compter de sa notification, en deux exemplaires à la Direccte (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi).

Un exemplaire sera également déposé au secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de sa conclusion.

En outre, un exemplaire sera remis à chaque partie signataire.

Un exemplaire du présent accord sera tenu à la disposition du personnel sur chaque site, les modalités de consultation étant portées à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

Fait à Montrouge, le 30 novembre 2011

Pour la société
Frédéric LE PAPE



Pour les organisations syndicales représentatives :

Monsieur Didier PECHIN, Monsieur Pascal AUBIN pour F.O.

Monsieur Frédéric SERE, Monsieur Christophe NOEL pour la C.F.T.C.

Monsieur Didier DURIEZ, Madame Léocadie PONARD, pour la C.G.T.

Monsieur Fabrice PELLETIER, Madame Nathalie MENAGE, pour la C.F.E – C.G.C