

ACCORD RELATIF A L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

SOCIETE GBS SERVICES

Entre les soussignés :

La société GBS Services, ci-après dénommée « la société », ayant son siège au 257 avenue Georges Clémenceau, 92000 NANTERRE, représentée par Monsieur Jean-Loup ROCH agissant en qualité de DRH, dûment habilité aux fins des présentes,

d'une part,

et,

La délégation syndicale CFDT, représentée par Madame Jasone MORAN BESSIERE,

La délégation syndicale CFE – CGC, représentée par Monsieur Frédéric POISSON,

La délégation syndicale CFTC, représentée par Monsieur Franck VIDEAU,

La délégation syndicale CGT, représentée par Monsieur Laurent MOUTON,

d'autre part,

Il a été conclu le présent accord.

Préambule

Facteur d'enrichissement collectif, de cohésion et d'efficacité économique, l'égalité professionnelle constitue pour la société une priorité. Cette démarche s'inscrit dans le cadre de la prévention des discriminations, de l'égalité des chances et de la mixité professionnelle.

Le présent accord témoigne de la volonté de poursuivre une politique volontariste de mixité professionnelle à tous les niveaux, d'asseoir les parcours professionnels sur une juste appréciation des compétences et de combattre toute forme de discrimination entre les hommes et les femmes et de lutter contre les stéréotypes sociaux et culturels.

La démarche de promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes relève aussi de la prise de conscience et de l'implication de chacun et en particulier des personnes exerçant des responsabilités managériales, dont on attend qu'elles adoptent, en toutes circonstances, un comportement exemplaire.

Cet accord vise également à favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ainsi qu'à renforcer les mesures de protection et de lutte contre le harcèlement.

Dans le cadre du présent accord, il convient de noter la particularité de la société GBS Services qui compte, au 30 juin 2017, 73% de femmes en contrat à durée indéterminée. Elles représentent 56% des effectifs cadres.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

FV
JLB
JLB

Article 1 – CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés de la société, qu'ils soient titulaires d'un contrat à durée indéterminée, à durée déterminée ou d'un contrat en alternance.

Elles s'appliqueront également au personnel intérimaire pour la partie recrutement.

Article 2 - RECRUTEMENT ET MIXITÉ PROFESSIONNELLE

La société a structuré son processus de recrutement afin de garantir des recrutements basés sur les seules compétences, aptitudes et expériences professionnelles des candidats. A l'embauche, la société garantit une classification et une rémunération égales entre les hommes et les femmes pour un même poste à niveau de responsabilité, formation, âge et expérience équivalents.

Néanmoins, en termes de recrutement, l'objectif est de féminiser les instances de « Direction » de la société, plus particulièrement les postes de Direction de CSP. Pour les 3 ans à venir, l'objectif est que le pourcentage de femmes atteigne 25% pour ces postes (soit deux personnes). Au 30 octobre 2017, une seule femme occupe une telle fonction, sur huit CSP, et ce depuis le mois de septembre 2017.

Il conviendra également de tendre vers la mixité au sein de chaque service.

Afin de ne pas maintenir des stéréotypes sur les métiers et sur leurs caractéristiques supposées, la rédaction des offres d'emploi internes ou externes devront continuer à utiliser les termes appropriés pour favoriser la mixité des candidatures. Ainsi, une attention particulière sera portée au libellé des offres d'emploi (mention H/F systématique) et à la présentation des activités de l'entreprise.

Il en est de même pour tout document ayant pour objet de formaliser les emplois et/ou compétence existant au sein de la société, type « référentiel de compétences », qui continuera obligatoirement à intégrer la féminisation des libellés d'emplois (Exemple : chargé(e) de mission / Directeur (Directrice)).

En outre, le cahier des charges à destination des prestataires extérieurs de recrutement devra prendre en compte les exigences de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle, notamment en matière de présentation de candidatures.

Article 3 - RÉMUNERATION

L'égalité en matière de rémunération est une composante essentielle de l'égalité professionnelle. L'entreprise s'engage à continuer son effort pour garantir l'égalité entre les hommes et les femmes et à la maintenir de façon durable.

L'égalité en matière de rémunération se vérifie par CSP, en fonction de la qualification (lettrage de la Convention Collective) et de la filière métier.

L'application de ce principe sera suivie à partir des indicateurs spécifiques du Rapport Social qui sera examiné annuellement au sein du Comité d'Entreprise.

FV

AL FP
JMB

Article 3.1 - Prévention des écarts de rémunération

Afin de palier les éventuels écarts qui seraient constatés lors de la mise en œuvre de la politique salariale annuelle, les parties conviennent que soit abordée systématiquement, lors des NAO, la question de la mise en place éventuelle d'une enveloppe budgétaire spécifique.

Article 3.2 - Neutralisation des absences liées à la parentalité

Qu'il s'agisse des parts variables dont les cadres et certains ETAM sont attributaires, l'absence au titre du congé maternité, paternité ou d'adoption est neutralisée pour leur calcul.

En outre, lors des NAO, les salariés en congé maternité, d'adoption, de paternité et congés parentaux, verront leur salaire de base revalorisé dans les mêmes conditions que celles définies pour les autres salariés. Cette revalorisation ne pourra être inférieure à la moyenne des augmentations à laquelle appartiennent les salariés concernés (par CSP, en fonction de la qualification (lettrage de la Convention Collective) et de la filière métier), hors promotions. Ces mesures, qui prendront effet aux mêmes dates que les autres salariés, seront formalisées et portées à la connaissance des intéressés.

Article 3.3 - Suivi des salariés à temps partiel

Une attention particulière sera portée à la rémunération des salariés à temps partiel afin de s'assurer que ces salariés connaissent une évolution comparable à celle des salariés à temps plein.

Article 4 - FORMATION

Conscient des enjeux de la formation professionnelle, de leur importance pour le maintien dans l'emploi, le développement des compétences et le développement professionnel, la société assurera un égal accès des femmes et des hommes à celle-ci.

La réalisation de cet objectif sera examinée par la commission formation du Comité d'Entreprise.

Les besoins de formation de remise à niveau éventuellement exprimés lors de l'entretien de retour de congé maternité, d'adoption ou parental seront systématiquement examinés et les actions de formations correspondantes seront facilitées et prioritaires.

Article 5 - ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

Les parties signataires rappellent que l'appréciation individuelle des salariés ne peut être fondée que sur la qualité du travail accompli, la maîtrise des exigences afférentes à l'emploi et l'expérience acquise, à l'exclusion de tout autre facteur.

Les règles d'évolution de carrière, d'avancement et de promotion au sein de la société excluent toute inégalité de traitement entre hommes et femmes.

Dans cette optique, l'entreprise s'attachera à ce que les contraintes familiales ne soient pas un frein (à court, moyen ou long terme) à la progression professionnelle du personnel.

Il est expressément convenu que le refus d'un collaborateur, pour raisons de contraintes familiales, d'une évolution professionnelle à un moment de la carrière ne doit pas faire obstacle à de nouvelles propositions de déroulement de carrière.

Handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, a large signature. On the right, several initials including 'FU', 'AP', and 'JTB'.

Article 6 - ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE - VIE PERSONNELLE

D'une manière générale, les parties entendent rappeler que la recherche d'un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle ne concerne pas uniquement les femmes. Les hommes salariés qui souhaitent jouer un plus grand rôle dans leur vie de famille peuvent être confrontés à des résistances d'ordre sociologique. Culturellement il est important de faire progresser les mentalités sur le fait que la parentalité est un sujet impliquant tant les hommes que les femmes.

Article 6.1 - Salarié(e)s à temps partiel

Le travail à temps partiel est une forme normale d'aménagement du temps de travail, qui peut permettre de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle. Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps plein.

Article 6.2 - Congé pour enfant malade

En cas de maladie ou d'accident constaté par certificat médical de leur(s) enfant(s) de moins de 16 ans dont ils assurent la charge, les salariés bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée par année civile :

- de 8 jours pouvant être pris par demi-journées pour les enfants de 10 ans et moins
- de 4 jours pouvant être pris par demi-journées pour les enfants de plus de 10 ans

Article 6.3 - Congé paternité

Conformément aux dispositions légales, les salariés de sexe masculin peuvent bénéficier, quelle que soit leur ancienneté, d'un congé paternité à l'occasion de la naissance d'un enfant.

Ce congé, d'une durée maximale de 11 jours pour la naissance d'un enfant et de 18 jours en cas de naissance multiple, n'est pas fractionnable et doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant. Le salarié en congé paternité est éligible au versement d'indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS).

Sous réserve d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance de l'enfant, pendant la durée du congé paternité effectivement pris, la société maintiendra le salaire de l'intéressé dans la limite de son salaire de base, plafonné à 1,5 fois le Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale ($3\,269 \times 1,5 = 4\,903,50$ pour 2017), au prorata de la durée du congé et du temps de travail de l'intéressé.

Le maintien du salaire dans les conditions ci-dessus définies s'entend sous déduction des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale.

Article 6.4 - Congé parental d'éducation

Dans les trois mois qui précèdent le retour de congés parental d'éducation, le salarié est reçu par sa hiérarchie afin que soient examinées les conditions de sa reprise, le précédent emploi ou emploi similaire et le cas échéant le besoin de formation associé.

fu
D
SAB
AP

Article 6.5 – Suivi médical de la grossesse

Conformément à l'article L.1225-16 du Code du travail, il est rappelé que le salarié bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L.2122-1 du Code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

De plus, le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à un PACS ou vivant maritalement avec elle bénéficie également, sur présentation des justificatifs, d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois examens médicaux au maximum. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif.

Article 6.6 – Procédure de procréation médicalement assistée (PMA)

Conformément à l'article L.1225-16 du Code du travail, il est précisé qu'une salariée engagée dans une procédure d'assistance médicale à la procréation bénéficie d'une autorisation d'absence pour participer aux actes médicaux nécessaires.

Le conjoint salarié de la femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif.

Article 6.7 - Organisation du travail favorisant la mixité

Les parties conviennent de l'importance de favoriser une organisation du travail permettant de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle et notamment de planifier les réunions dans les horaires habituels de travail, de telle sorte que les réunions ne s'achèvent pas au-delà de 18 h 00. En cas d'impossibilité ponctuelle et sauf urgence, un effort sera fait pour anticiper de sorte de permettre aux salariés de s'organiser.

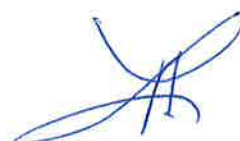
Article 7 – RENFORCEMENT DE LA LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT

Les parties conviennent de renforcer les actions de prévention et de procédures internes de lutte contre le harcèlement, quelle que soit sa forme (moral ou sexuel).

La loi du 4 août 2014 indique que le harcèlement est également caractérisé en cas de « propos ou comportements répétés ».

La société mettra tout en œuvre pour prévenir et faire cesser tout fait de harcèlement au travail. En cas de faits avérés portés à sa connaissance, elle y mettra un terme et prendra toute sanction qui s'impose, dans les plus brefs délais.

La société rappelle que, consciente des difficultés que peuvent avoir les salariés à communiquer sur ce type de problématique, le Groupe ENGIE a souscrit un contrat avec la société ICAS qui met à la disposition des salariés une ligne d'écoute et d'information 24 heures / 24 et 7 jours / 7. Cette ligne d'écoute permet de faire part, à tout moment, de toute problématique personnelle et professionnelle, notamment tout fait de harcèlement, et de bénéficier d'un accompagnement individualisé. Si la société ICAS garantit la confidentialité de ses échanges avec les salariés, en cas d'insécurité des ces derniers, elle dispose d'un dispositif d'alerte auprès de l'employeur permettant à ce dernier de prendre immédiatement les mesures de protection nécessaires.



JRB

FV

Article 8 - SUIVI DE L'ACCORD

Le suivi du présent accord sera réalisé annuellement en réunion du Comité d'Entreprise et lors des NAO.

Article 9 – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DU PRESENT ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, soit du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020.

Article 10 – REVISION

Le présent accord pourra faire l'objet de révisions, conformément aux règles légales et réglementaires.

Article 11 – PUBLICITE ET DEPOT


Le présent accord sera déposé, à l'initiative de la Direction, en deux exemplaires à la DIRECCTE, dont une version sur support papier signée des parties adressée par lettre recommandée avec accusé de réception et une version sur support électronique.

En outre, un exemplaire sera également adressé au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes.

Fait en 8 exemplaires à La Défense, le 09 novembre 2017.

Pour la Société GBS SERVICES

Monsieur Jean-Loup ROCH



Pour la Délégation Syndicale CFDT

Madame Jasone MORAN BESSIERE



Pour la Délégation Syndicale CFE-CGC

Monsieur Frédéric POISSON



Pour la Délégation Syndicale CFTC

Monsieur Franck VIDEAU



Pour la Délégation Syndicale CGT

Monsieur Laurent MOUTON

