

## Accord sur l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes

[REDACTED], agissant en qualité d'associée gérante,  
Et la déléguée syndicale CFTC, [REDACTED]  
Ont, conformément aux dispositions légales, engagé la négociation annuelle obligatoire sur les thèmes suivants :

### **Partie 1. Article L2242-15 du Code du Travail**

Rémunérations / Temps de travail / Partage de la valeur ajoutée / Suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunérations et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

### **Partie 2. Article L2242-17 du Code du Travail**

Egalité professionnelle / Qualité de vie au travail

Aux termes des discussions, ont convenu de signer le présent accord sur l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes, l'accord précédent d'une durée de trois ans prenant fin le 15 janvier 2023.

Employant moins de 300 salariés, [REDACTED] se doit de traiter trois des domaines suivants dont un portant obligatoirement sur la rémunération effective :

1. Embauche
2. Formation
3. Promotion professionnelle
4. Qualification
5. Classification
6. Conditions de travail
7. Santé et sécurité au travail
8. Rémunération effective
9. Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle

Souhaitant promouvoir le développement des compétences et des responsabilités dans un environnement exigeant et en constante évolution, et souhaitant intégrer un domaine supplémentaire tenant compte des derniers accords signés dans le cadre de la NAO, les quatre domaines suivants sont retenus pour le présent accord :

[REDACTED]

1. Rémunération effective
2. Formation
3. Promotion professionnelle
4. Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle

dans le cadre de précédents Plans d'action unilatéraux, s'est engagé sur des actions de **formation** homogènes entre les femmes et les hommes, sur un **déroulement de carrière** valorisant à la fois les femmes et les hommes dans la limite des opportunités de promotions au sein de et sur le thème obligatoire de la **rémunération effective** entre les femmes et les hommes.

Dans le cadre de précédents accords NAO, souhaite continuer de promouvoir un équilibre entre l'activité professionnelle et la vie personnelle pour les femmes et les hommes.

Un diagnostic préalable portant sur les années 2021 et 2022 a été élaboré pour mesurer les écarts de situation entre les femmes et les hommes, concernant les 3 domaines sur les 4 retenus, à savoir rémunération effective, formation et promotion. Le 1<sup>er</sup> constat est que compte tenu d'une proportion de femmes très supérieure (87% en 2022) à celle des hommes (13% en 2022) dans les effectifs, l'analyse comparative de situation entre les femmes et les hommes s'avère parfois peu pertinente car portant sur un faible nombre de personnes pour lesquelles une comparaison est possible.

Dans le cadre du suivi de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du 15 janvier 2020, les constats réalisés en matière de rémunération effective, de promotions et d'actions de formation sont les suivants :

- **Rémunération effective** : après une forte baisse des écarts entre 2018 et 2020, l'analyse par coefficient pour les années 2021 et 2022 montre que les écarts de rémunération sont relativement stables. Toutefois, les écarts observés vont de 1.11% à 17.80% selon les coefficients, dans les deux sens (salaires des femmes inférieurs ou supérieurs). Des écarts plus modérés subsistent et seront à traiter.
- **Promotions** : Le nombre de femmes et d'hommes promus est cohérent avec les autres années.
- **Formation** : l'analyse des départs en formation montre qu'en 2021 et 2022, les hommes ont suivi plus de formations que les femmes par rapport à leur proportion dans les effectifs. Le nombre global des départs en formation a diminué en comparaison avec les années antérieures.

Ce diagnostic a permis de dégager certaines actions à mener auxquels sont associés des objectifs de progression et les mesures permettant de les atteindre et qui sont illustrés dans les articles suivants du présent accord.

Cet accord est conclu dans le cadre des articles L. 2242-5 et L. 2242-5-1 du Code du travail, et il a vocation à exonérer l'entreprise de la pénalité financière.

## ARTICLE 1 - PREMIER DOMAINE D'ACTION (obligatoire) : rémunération effective

Le domaine de la rémunération effective est l'un des axes prioritaires. [redacted] s'engage à continuer d'ajuster les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, afin de les supprimer. Dans ce cadre, le cabinet continuera de prendre des mesures pour assurer l'égalité salariale au retour de congés maternité et paternité en matière de rémunération et d'avantages sociaux et de garantir également le versement des augmentations générales aux femmes et hommes à leur retour congé parental.

Domaine retenu (8)	Analyse chiffrée de l'année 2021	Constat	Objectif de progression	Actions permettant de les atteindre et contraintes	Echéancier des actions prévues	Indicateur de suivi
<b>Statut Employé</b>	coeff 265 : rémunération des femmes supérieure de <b>1,11%</b> à celle des hommes	La rémunération des femmes est supérieure à celle des hommes en statut Employé, Assimilé cadre et Cadre pour les coef 265, 300 et 510.	Réajuster la politique salariale pour résorber les écarts de rémunération et s'assurer de l'égalité de traitement dans le cadre des évolutions salariales entre les femmes et les hommes.	Ajustement des rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même niveau de compétences et de connaissances requises pour un poste comparable.  Action en lien avec le thème de la progression professionnelle et salariale.  Coût à chiffrer pour planification des actions	Périodes de révisions salariales Données prises en compte en 2021 et vont se poursuivre	Mêmes indicateurs que ceux de l'analyse chiffrée  (%écart rémunération entre H/F par coef et requérant des compétences et connaissances comparables)
<b>Statut Agent de maîtrise</b>	coeff 300 : rémunération des femmes supérieure de <b>16,62%</b> à celle des hommes  coeff 350 : rémunération des hommes supérieure de <b>4,04%</b> à celles des femmes					
<b>Statut Cadre</b>	coeff 410 : rémunération des hommes supérieure de <b>5,19%</b> à celles des femmes  coeff 450 : rémunération des hommes supérieure de <b>7,26%</b> à celle des femmes  coeff 510 : rémunération des femmes supérieure de <b>9,51%</b> à celle des hommes					

Domaine retenu (8)	Analyse chiffrée de l'année 2022	Constat	Objectif de progression	Actions permettant de les atteindre et contraintes	Echéancier des actions prévues	Indicateur de suivi
<b>Statut Employé</b>	coeff 265 : rémunération des femmes supérieure de <b>1,46%</b> à celle des hommes	La rémunération des femmes est supérieure à celle des hommes en statut Employé, Assimilé cadre et Cadre pour les coef 265, 300, 410 et 510.  La rémunération des hommes est supérieure à celle des femmes en statut Assimilé cadre et Cadre pour les coef 350 et 450.  La tendance s'est inversée pour le coefficient 410.	Réajuster la politique salariale pour résorber les écarts de rémunération et s'assurer de l'égalité de traitement dans le cadre des évolutions salariales entre les femmes et les hommes.	Ajustement des rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même niveau de compétences et de connaissances requises pour un poste comparable.  Action en lien avec le thème de la progression professionnelle et salariale.  Coût à chiffrer pour planification des actions	Périodes de révisions salariales Données prises en compte en 2022 et vont se poursuivre	Mêmes indicateurs que ceux de l'analyse chiffrée  (%écart rémunération entre H/F par coef et requérant des compétences et connaissances comparables)
<b>Statut Agent de maîtrise</b>	coeff 300 : rémunération des femmes supérieure de <b>17,80%</b> à celle des hommes  coeff 350 : rémunération des hommes supérieure de <b>2,76%</b> à celle des femmes					
<b>Statut Cadre</b>	coeff 410 : rémunération des femmes supérieure de <b>11,93%</b> à celle des hommes  coeff 450 : rémunération des hommes supérieure de <b>8,64%</b> à celle des femmes  coeff 510 : rémunération des femmes supérieure de <b>8,77%</b> à celle des hommes					

## ARTICLE 2 - DEUXIEME DOMAINE D'ACTION CHOISI : déroulement de carrière et promotion

Soucieux d'accompagner au mieux les femmes et les hommes dans le développement de leur carrière professionnelle, les éléments de progrès suivants ont été identifiés :

Domaine retenu (3)	Analyse chiffrée des années 2021 et 2022	Constat	Objectif de progression	Actions permettant de les atteindre et contraintes	Echéancier des actions prévues	Indicateur de suivi
Promotion professionnelle (changement de coefficient)	En 2022 : pas de comparaison possible En 2021 : 7 promotions dont femmes <b>7,32%</b> et hommes <b>9,09%</b>	Répartition homogène pour les changements de coefficient entre les femmes et les hommes en 2021.  L'analyse n'est pas possible sur les changements de coefficient entre les femmes et les hommes en 2022.	Assurer l'égalité d'accès à la promotion professionnelle entre les H/F proportionnellement à leur poids dans les effectifs	Vérifications régulières de la cohérence du nombre de promotions hommes/femmes en terme de proportion	A chaque entretien annuel d'évaluation, après discussion avec les responsables hiérarchiques et analyse globale des promotions	Mêmes indicateurs que ceux de l'analyse chiffrée

## ARTICLE 3 - TROISIEME DOMAINE D'ACTION CHOISI : formation professionnelle

La formation professionnelle a toujours été un thème majeur dans le pilotage et la gestion des Ressources Humaines de [REDACTED]. Les femmes et les hommes bénéficient d'une égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle. Toutefois, des éléments de progrès ont été identifiés comme suit :

Domaine retenu (2)	Analyse chiffrée des années 2021 et 2022	Constat	Objectif de progression	Actions permettant de les atteindre et contraintes	Echéancier des actions prévues	Indicateur de suivi
Formation professionnelle	Départs en formation : En 2022 : 35 salariés formés dont femmes : <b>34,2%</b> hommes : <b>81,8%</b> En 2021 : 38 salariés formés dont femmes : <b>40,5%</b> hommes : <b>45,5%</b>	La proportion de départs en formation est homogène entre les femmes et les hommes en 2021.  La proportion de départs en formation en 2022 est moins homogène entre les femmes et les hommes car plus de formation sécurité pour les services avec une proportion d'hommes plus importante.	Maintenir une répartition homogène d'accès à la formation entre les femmes et les hommes toujours par rapport aux effectifs	Contrôler que le nombre d'hommes et de femmes ayant accès à la formation demeure semblable	A chaque recensement des besoins de formation via les entretiens annuels ou entretiens professionnels et élaboration du plan de formation	Mêmes indicateurs que ceux de l'analyse chiffrée

Conformément à l'accord du 20 décembre 2018 conclu dans le cadre des NAO, des formations en Management sont dispensées aux femmes et aux hommes accédant à des fonctions **managériales** et une formation de suivi est prévue l'année N+1 de la formation suivie, dans la limite des actions prioritaires de formation définie pour l'année N+1.

#### ARTICLE 4 - QUATRIEME DOMAINE D'ACTION CHOISI : Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle

Afin de concilier la vie professionnelle et la vie personnelle, [REDACTED] s'engage à prendre des dispositions nécessaires en matière de qualité de vie et de conditions au travail.

En effet, depuis les négociations annuelles obligatoires de l'année 2018, plusieurs éléments ont été mis en place, tels que :

- L'insertion du sujet de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée dans le formulaire d'entretien annuel
- Un aménagement du temps de travail à temps partiel au-delà de la période du congé parental d'éducation à temps partiel ainsi que dans le cadre de contraintes familiales fortes et d'aménagement de fin de carrière
- Une autorisation d'absence accordée aux futurs pères pour assister aux visites prénatales obligatoires
- L'attribution d'un jour d'absence supplémentaire rémunéré pour cause de déménagement
- Une plage horaire additionnelle de fin de journée à 17h00 pour les personnes ayant des enfants scolarisés jusqu'au CM2 et corrélativement un horaire de début de journée avancé à 8h35 (cf. accord NAO 2021/2022)

Aux termes des discussions de ce nouvel accord, la Direction et la Délégation syndicale, ont convenu de la proposition suivante :

- **Maintien du salaire plein pour le congé paternité à hauteur des 4 jours calendaires pris obligatoirement après le congé de naissance de l'enfant**

#### ARTICLE 5 - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble du personnel salarié de [REDACTED]

#### ARTICLE 6 - DUREE ET FORMALITES

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de **quatre ans**. Il entrera en vigueur le lendemain de la signature du présent accord.

Le texte du présent accord est déposé en deux exemplaires, dont un exemplaire sous format électronique, auprès de la DREETS et un exemplaire auprès du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## **ARTICLE 7 – REVISION ET DENONCIATION**

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment, pendant la période d'application, par accord entre les parties.

Toute demande de révision, totale ou partielle, devra être effectuée par courriel aux parties signataires. Elle doit être accompagnée d'une proposition nouvelle sur les points à réviser.

La discussion de la demande de révision doit s'engager dans les 3 mois suivants la présentation de celle-ci. Toute modification fera l'objet d'un avenant conclu dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Les mesures adoptées pour une durée indéterminée pourront être dénoncées à tout moment par l'une ou l'autre des parties sous condition de respecter un délai de prévenance de deux mois par courriel adressé à la Déléguée Syndicale ou à la Direction, selon la partie à l'origine de la dénonciation.

## **ARTICLE 8 – COMMUNICATION ACCORD**

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'organisation syndicale CFTC. Il fera l'objet de publicité au terme du délai d'opposition.

## **ARTICLE 9 – PUBLICITE**

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux article L.2231-6 et D.2231-2 et s. du Code du travail.

Fait à Paris, le 13/07/2023 en trois exemplaires originaux