

Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Entre

La SASU PENELOPE L'AGENCE, au capital de 100 000€, dont le siège social est situé au 52, rue Taitbout - 75 009 PARIS, représentée par Xavier COINTEMENT, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

CFTC *Dumalens Ollivier*

CFE CGC *Florence Richereau*

SECI UNSA *Jancini Linda*

SUD *Lapaine Aelanie*

24.
D'autre part,

Le présent accord est conclu en application de :

- la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- le décret n°2011-822 du 7 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- l'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective,
- le décret n°2017-1703 du 15 décembre 2017,
- les articles L.2242-1 et suivants du Code du travail,
- la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,
- le décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail.

Dans ce cadre, la Direction de la Société PENELOPE L'AGENCE et les organisations syndicales signataires du présent accord conviennent de la nécessité d'assurer dans l'entreprise l'absence de toute forme de différence de traitement entre les femmes et les hommes.

Préambule

La Direction et les organisations syndicales de la Société PENELOPE L'AGENCE réaffirment dans le cadre de cet accord leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail. Ils reconnaissent que la mixité des emplois est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Cet accord traduit leur volonté de tendre vers l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux sont conscients que l'action de l'entreprise n'est pas à elle seule suffisante pour tendre vers l'égalité. Les disparités résultent en effet le plus souvent de représentations socioculturelles, de segmentations culturelles dans les formations et orientations initiales et de comportements qui dépassent le cadre du travail.

La Direction et les organisations syndicales de la Société PENELOPE L'AGENCE ont souhaité la mise en place du présent accord qui permettra :

- D'inciter à adopter de nouveaux comportements
- De lutter contre toute forme de discrimination, notamment salariale
- De lutter contre toute forme d'agissements sexistes et sexuels
- De sensibiliser les collaborateurs à tendre vers l'égalité entre les femmes et les hommes
- De supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Il est rappelé que la Société PENELOPE L'AGENCE a d'ailleurs pris des engagements en ce sens avec l'application volontaire de la Charte de la Diversité signée en juin 2006 par PENELOPE L'AGENCE.

L'entreprise accepte de prendre des engagements avec un suivi au travers notamment d'indicateurs.

Constat

A fin septembre 2018, il ressort des analyses effectuées sur l'ensemble du personnel PENELOPE L'AGENCE depuis janvier 2018 que les femmes représentent 88,9% de l'effectif total contre 11,1% pour les hommes :

- Pour la catégorie des employés, les femmes représentent 84,2% de l'effectif tandis que les hommes représentent 10,6%.

Pour la catégorie non cadre, les femmes représentent 88,1% de l'effectif non cadre tandis que les hommes représentent 11,9%.

- Pour la catégorie cadre, les femmes représentent 80,8% de l'effectif cadre tandis que les hommes représentent 19,2%.

Pour favoriser la mixité, mais surtout promouvoir la diversité, au sein de la Société PENELOPE L'AGENCE, les parties signataires souhaitent agir au travers des thèmes suivants :

- Le recrutement
- La formation professionnelle
- Le temps partiel
- La gestion des parcours professionnels
- La gestion des rémunérations
- Maternité, Paternité et Parentalité

Article 1 : Le Recrutement

Les parties rappellent que l'activité professionnelle de la Société PENELOPE L'AGENCE est ouverte aux femmes comme aux hommes. Le processus de recrutement de la société est donc unique, et des critères de sélection strictement identiques sont appliqués.

Compte tenu du constat réalisé, à savoir que les métiers de l'accueil et du conseil beauté sont traditionnellement peu masculinisés, et consciente des enjeux pour les années futures, la société PENELOPE L'AGENCE affiche une réelle volonté d'augmenter le nombre d'hommes dans les effectifs de l'entreprise.

Compte tenu du déséquilibre constaté entre les candidatures reçues et les embauches par sexe, la Société PENELOPE L'AGENCE s'engage à cibler principalement les embauches des hommes à compétences égales. La Société PENELOPE L'AGENCE a ainsi la volonté d'accroître le pourcentage d'hommes sur l'ensemble de la société. Elle se fixe un objectif sur 4 ans de 12% d'hommes sur l'effectif total de la population.

Pour favoriser cette plus grande mixité et renforcer le caractère attractif de l'entreprise, la Société PENELOPE L'AGENCE continuera ses actions, et notamment à développer des partenariats, et des plans de communication pour présenter les métiers de l'Accueil et du Conseil beauté auprès des pôles emplois, lors de salons, d'interventions au sein des universités et écoles afin d'inciter davantage les candidats à s'orienter vers ces métiers.

La Société PENELOPE L'AGENCE s'est engagée à sensibiliser tous les salariés dits recruteurs aux principes de non discrimination et d'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Depuis 2011, et chaque année, une formation sur le Handicap ainsi que sur la non-discrimination est mise en place.

La Société PENELOPE L'AGENCE s'engage à ce que le sexe et la situation familiale ne soient pas pris en compte lors du processus d'embauche et à proscrire toute question concernant la vie privée et familiale qui ne serait pas expressément autorisée légalement. La Société PENELOPE L'AGENCE s'engage à ne pas discriminer les femmes en état de grossesse en refusant de les embaucher ou en mettant fin à la période d'essai pour ce motif.

Au niveau de la Société PENELOPE L'AGENCE, trois indicateurs ont été créés :

- Répartition des candidatures par sexe reçues sur une période d'un an
- Répartition des personnes embauchées dans l'année par catégorie socio professionnelle, par métier, et par sexe
- Comparaison entre la répartition en % des candidatures hommes/femmes reçues et la répartition en % hommes/femmes d'embauches réalisées dans l'année.

Article 2 : La formation professionnelle

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité de chance dans le déroulement des carrières et l'évolution professionnelle des femmes et des hommes.

La Société PENELOPE L'AGENCE veille à ce que les femmes et les hommes participent aux mêmes formations tant pour le développement des compétences individuelles et professionnelles que pour l'adaptation aux évolutions.

Consciente de l'importance des formations au sein d'une entreprise, elle a développé l'accès de ses salariés aux actions de formations courtes. Sur la période janvier à septembre 2018, plus de 350 salariés ont suivi une formation d'une moyenne de 5,89 heures via ces dispositifs. Par ailleurs, 36 salariés, dont 2 hommes, ont bénéficié en 2018 d'un congé individuel de formation pour une moyenne de 6,92 mois.

Enfin, 267 salariés ont bénéficié en 2018 d'un contrat de professionnalisation dont 10% d'hommes et 90% de femmes.

La Société PENELOPE L'AGENCE tend à ce que le ratio d'hommes et de femmes suivant une action de formation correspondent au ratio hommes/femmes dans l'entreprise.

Un indicateur a été mis en place :

- Nombre des bénéficiaires de formation continue avec une répartition par sexe rapporté au nombre total de salariés

Article 3 : Le temps partiel

Il est rappelé dans ce présent accord le principe d'égalité de traitement entre les salariés occupant des postes à temps plein et ceux occupant des postes à temps partiel en terme de carrière, de formation et de rémunération.

Au niveau de la Société PENELOPE L'AGENCE, l'indicateur suivant a été créé :

- Répartition des effectifs par sexe selon la durée du travail : temps complet, temps partiel de plus de 30 heures et temps partiel de moins de 30 heures.

La société PENELOPE L'AGENCE réaffirme le fait que le temps partiel est un temps choisi par le salarié.

Il est toutefois rappelé que dans la mesure du possible et sous réserve des nécessités commerciales, les conditions seront recherchées afin que les salarié(e)s à temps partiel puissent concilier vie professionnelle et vie familiale.

Les salariés à temps partiel pourront faire la demande d'un passage à temps plein dans les conditions prévues à l'article 21.2 de la Convention Collective des Prestataires de Services.

Après l'accord sur la sécurisation de l'emploi du 11 janvier 2013, la loi du 14 juin 2013 a instauré un socle de 24 heures hebdomadaires minimales pour les salariés à temps partiel afin de lutter contre le temps partiel subi.

Il y a deux dérogations au temps de travail à temps partiel d'une durée minimale de 24h :

- L'article L. 3123-7 prévoit une dérogation à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24h. Cette demande est écrite et motivée.
- le même article prévoit une dérogation de droit au salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études.

La Société PENELOPE L'AGENCE s'engage à étudier toutes les demandes présentées par les salariés à temps partiel. Des entretiens individuels pourront être organisés entre le salarié et la Direction des Ressources Humaines pour faciliter ce changement.

Article 4 : La gestion des parcours professionnels

La mixité des emplois suppose que femmes et hommes aient les mêmes possibilités en matière de parcours professionnel. Ils peuvent avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité.

La Société PENELOPE L'AGENCE réaffirme son engagement de veiller à l'égalité des femmes et des hommes en ce qui concerne les possibilités en termes de parcours professionnel.

Les entretiens annuels, ainsi que l'entretien professionnel, sont l'occasion pour les salarié(e)s de faire part de leurs souhaits en matière d'évolution.

Les parties conviennent qu'il n'y a pas dans l'entreprise des métiers masculins et des métiers féminins. Elles constatent toutefois un déséquilibre des populations. Afin de favoriser le développement de la mixité des métiers, des actions de communication, de sensibilisation, de formation ou de tutorat seront mises en place. De même, la Société PENELOPE L'AGENCE s'engage à ce que le sexe et la situation familiale ne soient pas pris en compte lors de l'évolution du parcours professionnel et prohibe fermement toute discrimination.

La Société PENELOPE L'AGENCE rappelle que l'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste à responsabilité.

Article 5 : La gestion des rémunérations

L'égalité salariale est une composante essentielle de l'égalité professionnelle. A ce titre, la Société PENELOPE L'AGENCE fait une application stricte des dispositions issues du chapitre IV de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. La Société PENELOPE L'AGENCE met également en œuvre de manière stricte le décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail.

Ainsi, en application de l'article L.1142-7 du Code du travail, la Société PENELOPE L'AGENCE prend en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

A l'embauche, la Société PENELOPE L'AGENCE garantit un niveau de classification et de salaire équivalent entre les femmes et les hommes pour un même métier, niveau de responsabilité, formation et/ou expérience. Il est rappelé que le système de rémunération est construit de telle manière qu'il n'est pas discriminant.

Lors des demandes d'augmentations individuelles, il est rappelé aux responsables hiérarchiques les obligations légales en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes de l'entreprise.

D'autres éléments de rémunération non pérennes peuvent venir compléter le salaire de base des salariés. Les principes de l'égalité professionnelle s'appliquent également à ces éléments de rémunération.

A situation comparable, si un écart de salaire reste à l'analyse injustifié, des mesures correctrices seront engagées afin de le supprimer.

Comme précisé dans l'article 5 de l'Accord National de la Convention Collective Nationale des Prestataires de Services relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les périodes de congé maternité ou d'adoption ne seront pas pris en compte pour limiter ou suspendre une augmentation de salaire. Pendant ou à l'issue de la période de suspension du contrat de travail pour maternité, les salariées bénéficieront des mêmes augmentations collectives générales qui pourraient être accordées dans l'entreprise aux autres salariés.

Une vigilance particulière sera portée par la Société PENELOPE L'AGENCE lors des révisions de salaires aux salarié(e)s travaillant à temps partiel afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salarié(e)s travaillant à temps complet.

Le fait que le salarié soit une femme ou un homme ne doit en aucune manière avoir une quelconque influence dans la détermination de la rémunération variable.

La Société PENELOPE L'AGENCE s'engage à publier chaque année ses résultats en matière d'égalité entre les hommes et les femmes en fonction des indicateurs définis légalement et en appliquant le barème légal.

Par ailleurs, les indicateurs suivants ont été mis en place :

- Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations
- Rémunération moyenne ou médiane mensuelle par catégorie professionnelle et par sexe

- Rémunération moyenne ou médiane mensuelle par niveau ou coefficient hiérarchique, lorsque la mention de cet indicateur n'est pas de nature à porter atteinte à la confidentialité des données correspondantes
- Rémunération moyenne ou médiane mensuelle par tranche d'âge et par sexe
- La comparaison du salaire moyen toutes primes incluses entre les hommes et les femmes à coefficient égal par grands secteurs d'activité.

Article 6 : Maternité, Paternité et Parentalité

La Société PENELOPE L'AGENCE s'engage à ce que les périodes liées à la maternité, la paternité, l'adoption ou le congé parental, n'aient pas pour conséquence d'être un frein à l'évolution du parcours professionnel, ni d'avoir des répercussions négative sur l'évolution professionnelle.

Les salariés de l'entreprise ayant été en situation de congé maternité, d'adoption ou parental ne doivent pas être pénalisés dans leur évolution professionnelle.

Si le salarié souhaite conserver contact avec l'entreprise pendant son congé, il pourra par exemple prendre la forme de l'envoi au domicile du salarié ou de la salariée des notes au personnel, des informations importantes sur la vie et l'organisation de l'entreprise ou du service.

Au retour du congé maternité, d'adoption ou du congé parental, un entretien sera également proposé entre la hiérarchie et le salarié. Au cours de cet entretien, les parties examineront :

- Les possibilités de retour à l'emploi
- La mise en place d'éventuelles actions de formation
- D'éventuelles propositions de poste conciliant les obligations et contraintes du salarié (notamment rapprochement du lieu de travail au domicile)
- La possibilité de modifications d'horaires.

Ces entretiens individuels feront l'objet d'une formalisation écrite.

Pour les salariés rentrant de congé parental, cet entretien pourra prendre la forme d'un entretien professionnel.

Les parties signataires s'accordent à rappeler que certaines mesures actuellement en vigueur dans l'entreprise favorisent une bonne conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle des salariés, et affirment leur souhait de renforcer cette politique en mettant en place les mesures suivantes :

- Dispositions de l'Accord de la Convention Collective Nationale des Prestataires de Services relatif à l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes relatives aux absences pour enfants malades : les salariés parents bénéficient d'une autorisation d'absence de 7 jours ouvrés par année civile (fractionnables), sur présentation d'un justificatif médical attestant du caractère indispensable de leur présence auprès de leur enfant. Il convient de relever que le paiement de ces jours n'intervient qu'à partir du 4^{ème} jour d'absence (Article 10-1-2)
- L'Accord de la Convention Collective Nationale des Prestataires de Services relatif à l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes, dans son article 10-2, prévoit pour les femmes enceintes, à partir du 5^{ème} mois, un capital temps de 3 jours. Celui-ci pourra être pris selon des modalités à définir d'un commun accord entre la salariée et l'employeur : soit une prise en heures en plusieurs fois dans le cadre d'un fractionnement, soit par journée entière, soit en cumul pris avant le congé maternité.
- L'article 10-1-1 permet aussi à chaque salarié ayant un enfant de moins de 3 ans de demander à bénéficier d'un aménagement de ses horaires de travail. Le salarié devra faire sa demande par écrit, et recevra une réponse d'acceptation ou de refus motivé dans le mois suivant sa demande. Si la demande d'aménagement est acceptée, elle sera organisée en collaboration avec sa hiérarchie.

Handwritten signatures and initials:
 d.c.
 [Signature]
 [Signature]

- La salariée en état de grossesse a le droit de s'absenter, pendant ses horaires de travail, pour se rendre aux examens médicaux obligatoires liés à son état de grossesse, soit 7 examens avant la naissance de l'enfant (Code du travail, art. L. 1225-16).

Ces absences n'entraînent aucune perte de salaire. Ces absences sont rémunérées par l'employeur et sont prises en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté et aux congés payés.

Selon les mêmes modalités, bénéficie également, d'une autorisation d'absence pour se rendre au maximum à 3 de ces examens médicaux obligatoires, afin de l'y accompagner l'époux de la femme enceinte, ou la personne liée à celle-ci par un pacte civil de solidarité, ou vivant maritalement avec elle.

- Les salariées engagées dans un parcours de procréation médicale assistée se voient accorder une protection contre les discriminations et un régime d'autorisation d'absences rémunérées.

La loi de modernisation de notre système de santé, adoptée par le Parlement le 17 décembre 2015, leur accorde une protection dans l'exécution de leur contrat de travail.

Ainsi, les femmes inscrites dans un parcours d'assistance médicale à la procréation (PMA) bénéficient d'une protection contre les discriminations identique à celle accordée aux femmes enceintes par les articles L 1225-1 à L 1225-3 du Code du travail (C. trav. art. L 1225-3-1).

Une autorisation d'absence est créée au bénéfice des futurs parents inscrits dans un parcours de PMA (C. trav. art. L 1225-16).

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires, tels que prévus par les articles L 2141-1 et suivants du Code de la santé publique.

S'il est salarié, son conjoint, son partenaire de Pacs ou la personne vivant maritalement avec elle est également autorisé à s'absenter pour assister à 3 de ces examens pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale à la procréation.

Ces absences sont rémunérées par l'employeur. Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

La Société PENELOPE L'AGENCE rappelle qu'elle encourage chaque père et mère à prendre ses congés rémunérés prévus par les dispositions légales et conventionnelles.

Un guide sur la parentalité sera mis en place et mis à disposition des salariés qui en font la demande reprenant les différentes dispositions relatives à la maternité, paternité et au congé parental (droits, délais...).

Afin de permettre l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale, la société PENELOPE L'AGENCE :

- s'engage à rappeler aux salariés leur droit au congé paternité et d'accueil de l'enfant.
- accorde un jour d'absence supplémentaire rémunéré aux trois jours de congé conventionnel pour la naissance (ou adoption) d'un enfant à tout salarié. Ils pourront ainsi s'absenter quatre jours au lieu de trois au moment de la naissance de leur enfant ou de l'enfant de leur conjointe, partenaire de PACS ou de la personne avec qui le(la) salarié(e) vit maritalement.
- Complète les IJSS versées aux salarié(e)s à hauteur de leur salaire fixe net dans le cadre du congé paternité et d'accueil de l'enfant.

Les indicateurs suivants ont été mis en place :

- Répartition en % hommes/femmes des congés parentaux
- Nombre de départ en congé maternité / Nombre de départ en congé paternité et d'accueil de l'enfant
- Suivi des départs suite congé maternité ou parental, et analyse des causes

d.c.
 LA
 LA

Article 7 : Commission de suivi

Le Comité social et économique de la Société PENELOPE L'AGENCE est doté d'une Commission chargée des questions touchant l'égalité entre hommes et femmes.

Cette commission a pour vocation d'examiner les conditions d'application de l'accord.

Elle suivra les indicateurs énoncés ci-dessus, et sera force de proposition en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 8 : Date d'application

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019.
Il est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

Article 9 : Dépôt et Validité

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt et de publicité.

Fait à Paris en 5 exemplaires, le 17 avril 2019.

La Direction
Xavier COINTEMENT
Directeur des Ressources Humaines



Les organisations syndicales
Pour la CFTC



Pour La CFE CGC



Pour Le SECI UNSA



Pour SUD



*Mme Janani Londe
Déléguée Syndicale*

*Mme Lapaine Delante
Déléguée Syndicale*