

ACCORD COLLECTIF RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET A LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

ENTRE LES SOUSSIGNEES

Les entités juridiques composant l'**UES MG**, à savoir La Mutuelle Générale, MG Union et MG Services, dont les sièges sociaux sont situés 1-11 rue Brillat-Savarin – 75013 Paris, représentées par XXX, Directeur Général, ci-après dénommées l'UES MG :

Ci-après désignées « L'UES MG » ou « L'Entreprise »,

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales Représentatives :

- le syndicat CFDT représenté par XXX en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale
- le syndicat CFE / CGC représenté par XXX en sa qualité de Délégué Syndical Central
- le syndicat CGT représenté par XXX en sa qualité de Délégué Syndical Central
- le syndicat FO représenté par XXX en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale

Ci-après désignées « Les Organisations Syndicales Représentatives »

D'autre part,

Ensemble « Les Parties »

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIV

SOMMAIRE

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| CHAPITRE 1 : EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES | - 3 - |
| 1.1. EMBAUCHE ET EVOLUTION PROFESSIONNELLE | - 3 - |
| 1.2. REMUNERATION | - 5 - |
| 1.3. FORMATION PROFESSIONNELLE | - 7 - |
| 1.4. ABSENCES LIEES A LA PARENTALITE | - 8 - |
| CHAPITRE 2 : QUALITE DE VIE AU TRAVAIL | - 9 - |
| 2.1. CONDITIONS DE TRAVAIL ET ORGANISATION DU TRAVAIL..... | - 9 - |
| 2.2. ARTICULATION VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE..... | - 10 - |
| CHAPITRE 3 : SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DES MESURES PERMETTANT DE SUPPRIMER LES ECARTS DE REMUNATION ET DE DEROULEMENT DE CARRIERE | - 17 - |
| CHAPITRE 4 : DISPOSITIONS DIVERSES | - 17 - |
| 4.1. CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD | - 17 - |
| 4.2. DUREE - REVISION DE L'ACCORD..... | - 17 - |
| 4.3. ADHESION | - 17 - |
| 4.5. MODALITES D'EVOLUTION DE L'ACCORD | - 17 - |
| 4.6. DEPOT ET PUBLICITE | - 18 - |
| ANNEXES | -19- |

PREAMBULE

La Direction et les Organisations syndicales Représentatives de l'UES MG réaffirment leur volonté de garantir et de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que la qualité de vie au travail, facteurs d'équilibre social.

A ce titre, la Direction porte une attention particulière, à ce que chacun, femmes et hommes, puisse bénéficier d'un traitement égal en matière d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, de qualification, de classification, de promotion, de rémunération, de conditions de travail et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle.

Les partenaires sociaux souhaitent également promouvoir la qualité de vie au travail, source de progrès social et de performance économique pour les entreprises. La qualité de vie au travail fait le lien entre l'amélioration des conditions de travail des salariés, leur engagement et la performance globale des entreprises.

C'est dans ce contexte que le présent accord, conclu avec les Organisations Syndicales Représentatives en application des dispositions des articles L. 2242-17 et suivants du code du travail, a pour objectif de définir les mesures visant à garantir et promouvoir les principes d'égalité de traitement et de diversité au sein de l'entreprise, à toutes les étapes de la vie professionnelle, et de favoriser la qualité de vie au travail des salariés.

Cet accord fait suite aux actions mises en place par les précédents accords du 21 juin 2016 et du 30 mars 2012 et complète les mesures négociées au sein de l'Entreprise en matière de handicap, de prévoyance et de complémentaire santé.

CHAPITRE 1 : EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

La Direction et les Organisations Syndicales Représentatives s'accordent pour considérer que l'ensemble des acteurs de l'entreprise doit faire disparaître les stéréotypes et les éventuelles différences de traitement, notamment en raison du genre. Pour cela, l'Entreprise doit veiller à assurer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes à l'embauche, comme dans la carrière, que ce soit en termes de promotion, de rémunération ou d'accès à la formation.

1.1. EMBAUCHE ET EVOLUTION PROFESSIONNELLE

1.1.1. Assurer la neutralité des offres d'emploi

L'Entreprise maintient son engagement de ne faire apparaître aucun critère illicite ou discriminatoire quelle que soit la nature du contrat et le type d'emploi proposé. La terminologie utilisée dans l'offre et la définition du poste ne doit pas être discriminante.

1.1.2. Assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au moment du recrutement

Les métiers de l'UES MG ne sont pas par nature spécifiquement féminins ou masculins mais des déséquilibres sont parfois constatés. En effet, dans certains domaines de métiers, tel que l'informatique,

qui sont structurellement davantage masculins, le taux de féminisation des recrutements est nécessairement plus faible que dans les autres domaines, sans que cela ne résulte d'une volonté de l'Entreprise. En effet, cette disparité est la conséquence directe du déséquilibre entre les femmes et les hommes dans les écoles d'ingénieur et plus généralement dans les écoles d'enseignement technique.

Afin de respecter les principes de non-discrimination et d'égalité des chances, les critères retenus pour le recrutement sont strictement fondés sur les compétences, les qualifications et l'expérience professionnelle des candidats en dehors de toute considération fondée sur le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse et plus généralement, sur tout autre critère discriminant au sens de l'article L. 1132-1 du Code du travail.

Le rapport sur l'Egalité professionnelle 2017 fait état de 485 recrutements (CDI et CDD) pour l'année 2017, dont 71% de femmes et 29% d'hommes. Ces résultats s'approchent de la répartition des effectifs au sein de l'entreprise, à savoir 73,8% de femmes et 26,2% d'hommes (CDI et CDD).

Objectif : Veiller à ce que tous les recrutements soient réalisés en dehors de toute considération relative au sexe ou de tout autre critère discriminant illicite.

Indicateur :

Suivi des embauches par genre, catégorie professionnelle et par type de contrat.

La Direction s'engage également à rédiger une Charte de déontologie signée par l'ensemble des acteurs du recrutement interne et externe, laquelle aura notamment pour objet d'affirmer l'engagement de ne pratiquer aucune discrimination dans la politique et le processus de recrutement.

1.1.3. Sensibiliser les managers sur les enjeux de l'égalité professionnelle et de la non-discrimination à l'embauche

Afin de garantir l'égalité professionnelle dès le processus d'embauche, la Direction s'engage à sensibiliser les managers sur les enjeux de l'égalité professionnelle et plus généralement sur le principe de non-discrimination à l'embauche.

Objectif : Les managers n'étant pas nécessairement tous formés aux enjeux de l'égalité professionnelle, l'objectif est de faire bénéficier les managers opérationnels, d'actions de sensibilisation sur le principe de non-discrimination à l'embauche.

Indicateur : Nombre de managers ayant suivi une action de sensibilisation sur la non-discrimination à l'embauche

1.1.4. Garantir des possibilités de promotion identiques pour les femmes et les hommes

Les Parties s'accordent sur la nécessité d'être en mesure de garantir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilités pour les femmes et les hommes.

Le rapport sur l'Egalité professionnelle 2017 montre que 71,4% des promotions professionnelles concernent des femmes et 28,6 % des hommes. Cette répartition tend à être conforme à la répartition

des femmes et des hommes dans l'entreprise, composée à 76,4% de femmes et à 23,6% d'hommes (CDI).

Objectif : Assurer un taux de promotion des femmes et des hommes cohérent avec leur représentation respective dans l'effectif de l'entreprise.

Indicateur :

Suivi des promotions avec changement de classe, par genre.

1.1.5. Encourager l'évolution des comportements féminins

L'Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises indique que « *certaines femmes intègrent les stéréotypes liés à leur genre et se limitent elles-mêmes de manière consciente ou inconsciente dans l'accès à certains métiers ou certaines responsabilités et s'autocensurent* ». Cette réalité dépasse le cadre de l'UES MG.

Les Parties au présent accord entendent faire évoluer ces comportements au sein de l'entreprise, et inciter les femmes à évoluer vers des postes avec plus de responsabilités. Pour ce faire, les Parties décident de proposer des formations permettant d'encourager l'évolution des comportements féminins en matière d'évolution professionnelle, comme par exemple une formation sur le « leadership au féminin ».

Objectif : Encourager l'évolution des comportements féminins en mettant en place des formations de leadership au féminin.

Indicateur :

Nombre de salariées ayant bénéficié d'une formation de leadership au féminin.

Bilan de l'évaluation des formations sur le leadership au féminin par les stagiaires.

Nombre de femmes ayant postulé à un ACI, avec une distinction entre celles ayant suivi une formation sur le leadership au féminin et celles qui n'en n'ont pas bénéficié.

1.2. REMUNERATION

1.2.1. Garantir l'égalité salariale à l'embauche entre les hommes et les femmes

L'Entreprise ne tient pas compte du genre de la personne retenue dans la détermination de la rémunération, mais uniquement de son niveau d'études / diplômes, de ses compétences, de son expérience professionnelle et de l'état du marché.

Objectif : Veiller à ne retenir aucun critère lié au genre dans la fixation de la rémunération.

Veiller à une stricte égalité en matière de rémunération à l'embauche des salariés débutants issus de la même formation et embauchés pour les mêmes fonctions et à une même période.

Indicateur : Suivi du salaire effectif à l'embauche des salariés débutants hommes et femmes, avec une répartition par catégorie professionnelle, et par fonction.

1.2.2. Assurer l'égalité salariale de la / du salarié(e) de retour de congé maternité ou d'adoption

La maternité est une période particulière dans la vie professionnelle d'une femme et les Parties s'accordent pour dire que celle-ci ne doit avoir aucun impact sur son évolution salariale.

Le ou la salarié(e) de retour de congé de maternité ou d'adoption bénéficie des augmentations générales de rémunération et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Concernant la Prime Unique de Performance (PUP), deux cas de figure sont à distinguer pour les salarié(e)s de retour de congé de maternité ou d'adoption :

- Si le/la salarié(e) a été absent(e) plus de six mois sur l'exercice écoulé, il/elle bénéficie, à mois décalé, de la moyenne des PUP perçues par les salariés de l'entreprise relevant de la même catégorie professionnelle, et en fonction du système de rémunération la concernant.
- Si le/la salarié(e) a été absent(e) moins de six mois sur l'exercice écoulé, il/elle bénéficie :
 - . Soit, à mois décalé, de la moyenne des PUP perçues par les salariés de l'entreprise relevant de la même catégorie professionnelle, et en fonction du système de rémunération la concernant, si aucun objectif ne lui avait été fixé ;
 - . Soit d'une PUP calculée en fonction de la réalisation de ses objectifs, si ces derniers avaient été fixés en amont.

De plus, l'entreprise s'assure, au moment de la revue du personnel, et ce pendant les trois années qui suivent le retour d'un congé maternité ou d'adoption que le/la salarié(e) concerné(e) ne subit pas de discrimination en matière d'évolution de rémunération.

Objectif : Veiller à ce que l'absence liée au congé maternité ou au congé d'adoption ne vienne pas interférer la décision finale d'attribution d'une augmentation salariale au salarié concerné.

Indicateur : Suivi du nombre d'augmentations salariales par an et du nombre d'augmentations salariales des salariés revenant de congé maternité ou d'adoption pendant les trois années qui suivent ce retour.

1.2.3. Assurer le rattrapage salarial en cas d'écart non justifié

Afin de veiller à l'équité salariale entre les femmes et les hommes, les Parties proposent aux salariées estimant que leur situation salariale n'est pas conforme, de solliciter un rattrapage salarial, via une demande motivée, fondée sur des éléments précis et objectifs. Cette demande est nécessairement effectuée par écrit et adressée au responsable des ressources humaines.

Les demandes sont ensuite transmises au service compétent de la Direction des ressources humaines qui déterminera, dans un délai de 3 mois, s'il existe une disparité salariale injustifiée pouvant donner lieu, le cas échéant, à un rattrapage salarial.

Une enveloppe de 50.000 €, valable pour la durée de l'accord, sera consacrée à ce type de rattrapage salarial. Cette enveloppe pourra être en cas de besoin réajustée.

L'Entreprise s'engage à sensibiliser les managers sur l'importance de veiller à l'équité salariale entre les femmes et les hommes au sein de leurs équipes.

Objectif : Traiter 100% des demandes motivées de rattrapage salarial

Indicateur : Nombre de salariées ayant bénéficié d'un rattrapage salarial

1.3. FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation permet à chaque collaborateur d'actualiser ses connaissances et d'acquérir de nouvelles compétences. Elle favorise l'adaptabilité et l'employabilité des collaborateurs au sein de l'entreprise ainsi que leur évolution professionnelle et participe à l'objectif d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le déroulement de leur carrière.

1.3.1. Garantir un égal accès à la formation entre les femmes et les hommes

L'Entreprise rappelle que les hommes et les femmes doivent bénéficier d'un égal accès à la formation professionnelle. Cet égal accès s'applique également aux formations managériales afin d'assurer l'égalité des chances dans le déroulement de carrière et l'évolution professionnelle des hommes et des femmes.

Le rapport sur l'égalité professionnelle 2017 indique que sur l'ensemble des collaborateurs ayant bénéficié d'une formation en 2017, 29,3% étaient des hommes et 70,7% des femmes, ce qui est cohérent avec la répartition de l'effectif, composé à 76% de femmes, et 24% d'hommes.

Les salariées reprenant leur activité à la suite d'un congé de maternité / congé d'adoption / congé parental peuvent bénéficier des périodes de professionnalisation permettant de faciliter leur maintien dans l'emploi.

Les périodes durant lesquelles les salariés(es) sont absents(es) du fait d'un congé d'adoption, de maternité ou parental sont comptabilisées pour le calcul des droits au Compte professionnel de formation (CPF).

Afin de s'assurer qu'il n'existe aucune différence d'accès à la formation entre les hommes et les femmes, la Direction s'engage à identifier, tous les ans, les salariés n'ayant pas bénéficié de formation depuis trois ans, et à leur proposer de bénéficier, le cas échéant, d'une action de formation.

Objectif : Maintenir un taux d'accès des femmes et des hommes à la formation cohérent avec leur représentation respective dans l'effectif de l'entreprise.

Indicateurs :

Nombre moyen d'heures de formation effectuées par an, avec une répartition hommes femmes et par catégorie professionnelle.

Nombre de femmes et d'hommes n'ayant pas bénéficié de formation au cours des 3 dernières années.

1.3.2. Organiser et aménager des formations accessibles à tous

Afin de prendre en compte les contraintes liées à la vie personnelle et familiale des salariés, sont privilégiées, autant que possible, les formations décentralisées si cela génère moins de temps de transport ou des solutions de formation à distance de type e-learning. Les convocations aux formations

sont par ailleurs adressées avec un délai de prévenance d'un mois en moyenne, sauf cas spécifique de demande d'inscription en cours d'année ou de repositionnement à la suite d'un désistement.

1.4. ABSENCES LIEES A LA PARENTALITE

1.4.1. Favoriser le retour du salarié à l'issue d'un congé lié à la parentalité

Avant la fin d'un congé lié à la parentalité et dans le but de bien préparer la reprise du travail, le salarié sera contacté par les ressources humaines pour convenir d'un éventuel entretien de pré-reprise avec son manager, s'il le souhaite, pour déterminer les conditions de retour au travail et les formations éventuellement nécessaires. Les frais engendrés par un éventuel déplacement seront pris en charge par l'entreprise sur présentation de justificatifs.

En tout état de cause, au retour d'un congé lié à la parentalité, le manager reçoit systématiquement le salarié en entretien dès son retour dans l'entreprise. Cet entretien permet d'identifier les formations/accompagnements nécessaires pour une mise à niveau du salarié face aux évolutions du métier et de l'entreprise pendant son absence, d'assurer un suivi du salarié et de lui expliquer les évolutions du service et de son activité depuis son départ.

A sa demande, le salarié a la possibilité d'être également reçu au cours d'un entretien RH.

L'Entreprise s'engage à sensibiliser les managers sur l'importance de bien préparer la reprise au travail de leur collaborateur(trice) de retour de congé lié à la parentalité.

Objectifs :

Faciliter la reprise des salariés de retour d'un congé maternité/d'adoption/parental.

100% des salariés revenant d'un congé maternité/d'adoption/parental bénéficient d'un entretien avec leur manager à leur retour dans l'entreprise.

Indicateur : Nombre de salariés de retour de congé maternité/d'adoption/parental ayant bénéficié d'un entretien à leur retour sur nombre de salariés de retour de congé maternité/d'adoption/parental

1.4.2. Améliorer le dispositif du congé paternité

Les pères peuvent bénéficier d'un congé paternité à l'occasion de chaque naissance ou arrivée dans le foyer d'un enfant dans les conditions prévues par le code du travail et en informant la Direction par écrit au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre.

Afin de promouvoir la responsabilité parentale des pères, la durée du congé paternité est allongée à 15 jours calendaires pour l'arrivée d'un enfant, contre 11 jours calendaires actuellement.

En cas de naissances multiples, la durée du congé paternité sera de 20 jours calendaires, contre 18 jours actuellement.

Objectif : Promouvoir la responsabilité parentale des pères.

Indicateur :

Nombre de salariés ayant bénéficié du congé de paternité.

CHAPITRE 2 : QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

La Qualité de vie au travail est un moyen utile pour engendrer l'efficacité individuelle et collective, en développant la motivation, l'engagement et l'épanouissement de chacun et fait le lien entre l'amélioration des conditions de travail des salariés, leur engagement et la performance globale des entreprises.

Les mesures définies ci-après s'articulent donc autour des thématiques suivantes : les conditions de travail et l'organisation au travail ainsi que l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

2.1. CONDITIONS DE TRAVAIL ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Les Parties du présent accord n'entendent pas restreindre la Qualité de vie au travail à une notion de bien être et de confort. La Qualité de vie au travail s'entend de toutes les actions qui contribuent à accroître l'intérêt des salariés pour leur travail et partant, à améliorer leur efficacité.

Pour cela, la Qualité de vie au travail doit exister dès l'arrivée dans l'entreprise puis tout au long de la vie professionnelle. Elle passe ainsi notamment par une bonne intégration dans l'entreprise, une bonne compréhension de son rôle au sein de son équipe, de sa direction et de l'entreprise. Pour pouvoir donner du sens à son travail, chaque salarié doit comprendre la valeur ajoutée de son travail pour l'entreprise.

Dans cette perspective, la Direction entend mettre en place les mesures suivantes :

2.1.1. Favoriser la bonne intégration des collaborateurs dans l'entreprise

Une intégration de qualité dans l'entreprise et un accompagnement des collaborateurs par les managers sont des facteurs importants pour la qualité de vie au travail.

Les Parties décident donc de mettre en place un parcours d'intégration pour tous les nouveaux collaborateurs embauchés en contrat à durée indéterminée.

Le collaborateur bénéficiera également d'un entretien de fin de période d'essai avec son manager et son Responsable des ressources humaines.

Objectif : 100% des nouveaux embauchés en CDI bénéficieront d'un parcours d'intégration dès sa mise en place

Indicateur : Nombre de nouveaux embauchés en CDI ayant bénéficié d'un parcours d'intégration par rapport au nombre de nouveaux embauchés en CDI

2.1.2. Veiller à la prise des congés et RTT

Il sera rappelé aux managers et aux collaborateurs, deux fois par an, de veiller à la prise régulière de congés payés et de RTT afin que ces derniers ne soient pas soldés principalement sur les mois de mai et de décembre. Cette prise de congés payés et de RTT doit s'effectuer en cohérence avec l'activité.

En effet, la prise de congés régulière participe au bien-être des collaborateurs au travail et permet une rotation fluide et équitable entre les membres d'un même service.

2.1.3. Mettre en place le télétravail au sein de l'entreprise

L'Entreprise s'engage, dans le cadre du présent accord, à ouvrir en 2018 une négociation sur le télétravail.

2.1.4. Développer des actions liées à la qualité de vie au travail

Dans un souci constant d'amélioration des conditions de travail des salariés, la Direction veille à réaliser, tous les ans, des actions de promotion de la qualité de vie au travail, liées, notamment, à la santé et au bien-être des collaborateurs.

Ces actions seront menées sur sites, lorsque cela est matériellement possible, et sur Atrium, afin que l'ensemble des salariés, quelle que soit leur localisation, puissent en bénéficier.

La Direction s'engage à rencontrer, deux fois par an, les organisations syndicales représentatives (un membre pour chaque organisation syndicale), pour échanger sur les actions de Qualité de Vie au Travail qui pourraient être mises en place dans l'entreprise.

| |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objectif : Mise en place, au minimum, de deux actions par an liées à la qualité de vie au travail |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|

2.2. ARTICULATION VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

La conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle est un des enjeux majeurs de la Qualité de vie au travail. Elle concerne tous les salariés de l'entreprise, quel que soit leur statut.

Les Parties au présent accord réaffirment ainsi leur volonté de mettre en place des dispositifs permettant de faciliter la coexistence des temps dédiés au travail et à la vie personnelle, pour l'ensemble des salariés.

Dans cette perspective, l'Entreprise poursuit la mise en place des mesures reposant essentiellement sur :

- des rythmes de travail et une organisation du travail adaptés aux besoins individuels et collectifs,
- la mise en place de mesures spécifiques liées à l'usage des outils informatiques et au respect du droit à la déconnexion,
- l'accès à des services/mesures annexes au travail qui facilite le quotidien des salariés.

| |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Indicateur : Nombre de salariés ayant apporté une réponse positive à la question relative à un éventuel déséquilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle du (de la) salarié(e), dans les entretiens d'évaluation et de performance. |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

2.2.1. Réduire l'impact de la vie professionnelle sur la vie personnelle

2.2.1.1. Encadrer les horaires des réunions

L'engagement d'un salarié pour l'entreprise ne doit pas se mesurer uniquement en fonction de son temps de présence dans les locaux. Il est donc préconisé, pour les collaborateurs soumis à l'horaire variable d'organiser les réunions sur les plages fixes.

Il convient de ne pas débiter les réunions avant 9h ou après 18h, sauf cas d'urgence ou situations exceptionnelles, et d'éviter l'organisation de réunions pendant les plages horaires de déjeuner.

Il convient également de privilégier, par souci d'efficacité, la tenue de réunions de courte durée.

Afin d'être efficaces, celles-ci doivent respecter les règles suivantes :

- Envoi systématique en amont de la réunion de l'ordre du jour,
- Présentation en début de réunion de l'objectif des échanges du jour,
- Respecter les horaires de début et de fin de réunion,
- Formalisation en fin de réunion d'un relevé de décision.

Afin de rappeler à chacun d'indiquer un ordre du jour à chaque réunion, il sera ajouté au moment de l'envoi d'une invitation Outlook, dans le mail de réponse de réservation d'une salle, une mention spécifique à ce sujet.

Un e-learning sur la bonne tenue des réunions sera également proposé à l'ensemble des salariés.

2.2.1.2. Limiter l'utilisation des outils informatiques

L'Entreprise rappelle sa volonté de promouvoir une gestion intelligente des outils informatiques (ordinateur portable, téléphone portable, tablette...) au service de la compétitivité de l'entreprise, de la qualité de service, mais également respectueuse de la vie personnelle des salariés.

Ces outils mis à la disposition des collaborateurs, sont des outils de travail performants, permettant notamment de favoriser les pratiques collaboratives participatives, essentielles dans le milieu professionnel.

Néanmoins, les outils informatiques ne remplacent pas le dialogue direct entre les personnes. Ils ne dispensent notamment pas de la nécessité de relations personnelles « en direct » : entretiens en face à face ou en petits groupes, réunions informelles, formations en salle...

L'Entreprise est également attentive à ce que l'usage des outils informatiques n'estompe pas la frontière entre le lieu de travail et le domicile d'une part, et entre le temps de travail et le temps consacré à la vie personnelle d'autre part.

Aussi, l'Entreprise rappelle l'existence des garanties suivantes :

- Utilisation des smartphones :
 - Les collaborateurs bénéficiant d'un smartphone à usage professionnel (hors cadres supérieurs, membres du PCA /PCI ou du dispositif de gestion de crise) sont invités à le paramétrer en mode « ne pas déranger » le soir, les week-ends et pendant les congés

(sauf cas d'astreinte). » Cette règle d'utilisation sera inscrite dans la Charte d'utilisation du système d'information.

Lorsqu'un smartphone est paramétré sur le mode « ne pas déranger », aucun son signalant un appel, un message d'alerte ou une notification n'est émis par l'appareil.

- Usage de la messagerie professionnelle le soir et tous les weekends :
 - Entre 20h et 8h la semaine ainsi que les weekends, les e-mails envoyés par ou aux collaborateurs de l'entreprise sont automatiquement accompagnés d'un bandeau d'information, invitant le destinataire à ne pas y répondre pendant ces laps de temps, sauf urgence ou situation exceptionnelle.

Enfin, il est rappelé l'importance de l'exemplarité des managers dans leur utilisation des outils informatiques, lesquels doivent éviter les communications e-mails ou téléphoniques auprès de leurs équipes les soirs et les week-ends.

2.2.2. Faciliter la vie quotidienne des salariés

Toujours dans le souci de permettre aux collaborateurs de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle, l'Entreprise s'engage à mettre en place, en 2018, pour les collaborateurs de l'ensemble des sites de La Mutuelle Générale, un service de conciergerie d'entreprise en ligne.

Le souhait de l'Entreprise est de proposer aux salariés des services facilitant leur quotidien, en les libérant en partie des contraintes quotidiennes de leur vie personnelle. Ainsi, les services de conciergerie d'entreprise apportent plus de confort et de bien-être aux salariés et leur font gagner du temps.

D'autre part, une conciergerie d'entreprise permet d'accéder à une large gamme de services en ayant le privilège de n'avoir à faire qu'à un seul interlocuteur, à des services aux prix du marché et à des circuits courts à travers des commerces de proximité.

2.2.3. Améliorer les conditions de travail

2.2.3.1. Aménager les conditions de travail des salariées enceintes

Aménagement temporaire du poste de travail comportant des contraintes physiques

Un aménagement temporaire des postes de travail comportant des contraintes physiques peut être également proposé aux salariées enceintes.

2.2.3.2. Concilier l'exercice de la parentalité avec l'activité professionnelle

Aménagement des horaires de travail les jours de rentrée scolaire

Afin de faciliter la rentrée des classes des enfants des collaborateurs, il est prévu d'offrir une souplesse

- de deux heures aux salariés parents d'un enfant entrant en première année de maternelle, en CP et en 6^{ème}, le jour de la rentrée scolaire du mois de septembre,

- d'une heure sur les horaires de travail des collaborateurs parents d'enfants scolarisés jusqu'en 6^{ème} (sauf première année de maternelle, CP et 6^{ème}) le premier jour de la rentrée scolaire.

Les heures non travaillées le jour de la rentrée scolaire seront à rattraper dans un délai d'un mois. Pour pouvoir bénéficier de cet aménagement des horaires de travail, le salarié devra prévenir son manager, au plus tard 15 jours calendaires avant la date de la rentrée scolaire.

S'agissant des salariés travaillant en agence, ce dispositif est applicable, sous réserve que l'ouverture de l'agence puisse être assurée par au moins un salarié.

S'agissant des salariés travaillant sur les plateformes téléphoniques, le manager positionnera, si possible, pour cette journée, les personnes souhaitant bénéficier du dispositif, sur les tranches horaires le permettant.

Mise en place de soutien scolaire

Pour renforcer ses actions de soutien à la parentalité, l'Entreprise s'engage à mettre en place, pour les collaborateurs ayant des enfants scolarisés, un système de téléassistance aux devoirs réalisée par des enseignants. Les enfants rencontrant un problème au moment de la réalisation de leurs devoirs, sur certaines matières, pourront contacter, ponctuellement, une plateforme de télé assistance leur permettant d'échanger avec un professeur sur cette difficulté spécifique. Les modalités pratiques seront précisées dans une note spécifique à ce sujet.

2.2.4. Aménager les fins de carrière et la transition entre l'activité professionnelle et la retraite

Les Parties au présent accord entendent maintenir le dispositif du « temps partiel senior » existant dans l'entreprise et permettant un aménagement du temps de travail à temps partiel sur les trois dernières années d'activité du salarié précédant son départ en retraite à taux plein.

A l'issue de ce dispositif, le salarié fait donc valoir ses droits à retraite dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite.

2.2.4.1. Conditions d'accès

Le dispositif d'aménagement du temps partiel est ouvert aux salariés de L'UES MG, candidats volontaires, répondant aux conditions cumulatives suivantes à la date d'entrée dans le dispositif :

- être âgé de plus de 55 ans ;

La condition d'âge pourra être adaptée pour les salariés disposant des annuités dans le cadre des longues carrières au sens des dispositions de l'article L.351-1-1 du Code de sécurité sociale, leur permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein.

- justifier de 10 ans d'ancienneté minimum dans l'entreprise,
- être en mesure de liquider la pension de vieillesse du régime général de sécurité sociale dans les 36 mois qui suivent la date d'entrée dans le dispositif,

- s'engager à partir valablement en retraite, sans délai, à l'issue du dispositif dès la date à laquelle le salarié pourra faire valoir ses droits à retraite à "taux plein" au sens du second alinéa de l'article L.351-1 du Code de sécurité sociale.
- Avoir une durée du travail comprise entre 80% et 100% d'un temps complet à la date d'entrée dans le dispositif. En effet, le dispositif consistant à réduire son temps de travail progressivement à l'approche de la retraite, ne peut concerner des salariés ayant un temps de travail déjà fortement réduit. Pour de tel cas, celui-ci conduirait alors à augmenter le temps de travail à l'entrée dans le dispositif.

2.2.4.2. Description du dispositif

La durée du travail sera aménagée selon les modalités ci-après définies.

L'entrée dans le dispositif se fait obligatoirement sur le palier identifié comme « première année ».

Il convient néanmoins d'adapter le présent dispositif selon que le salarié concerné perçoit une rémunération annuelle brute inférieure ou supérieure/égale à 30.000 euros bruts annuels temps plein.

En effet, l'Entreprise a la volonté de permettre à tout salarié (remplissant les conditions préalablement définies) d'envisager un aménagement de sa fin de carrière via le présent dispositif, en vue notamment de réduire la pénibilité du travail sur les dernières années d'activité professionnelle.

Or, la dégressivité de la rémunération peut être un frein à la volonté des salariés de bénéficier de ce dispositif compte-tenu de son impact financier et des éventuelles conséquences qu'elle pourrait avoir pour le salarié au regard de ses charges financières, familiales etc.

Le temps partiel est calculé hors jours RTT ceux-ci devant être pris par le salarié.

S'agissant des salariés bénéficiant d'une rémunération supérieure ou égale à 30.000 euros bruts annuels temps plein

Il est mis en place une diminution progressive du temps de travail :

- La 1ère année : le salarié travaille à 80% d'un temps complet et est payé 90% de son salaire brut annuel temps plein. L'Entreprise prend en charge l'écart de cotisations entre 90% et 100% des cotisations retraite (parts salariales et patronales) relevant des régimes général et complémentaire, hors personnel détaché,
- La 2ème année : le salarié travaille à 70% d'un temps complet et est payé 80% de son salaire brut annuel temps plein. L'Entreprise prend en charge l'écart de cotisations entre 80% et 100% des cotisations retraite (parts salariales et patronales) relevant des régimes général et complémentaire, hors personnel détaché,
- La 3ème année : le salarié travaille à 62% d'un temps complet et est payé 76% de son salaire brut annuel temps plein. L'Entreprise prend en charge l'écart de cotisations entre 76% et 100% des cotisations retraite (parts salariales et patronales) relevant des régimes général et complémentaire, hors personnel détaché.

S'agissant des salariés bénéficiant d'une rémunération inférieure à 30.000 euros bruts annuels

Ces salariés ont la possibilité de choisir entre :

- un aménagement de leur temps de travail à temps partiel dégressif selon les modalités et dans les conditions précitées,
- un aménagement de leur temps de travail à 80% d'un temps complet, moyennant le versement de 90% de leur salaire brut annuel temps plein, pendant toute la durée du dispositif.

L'Entreprise prendra alors en charge l'écart de cotisations entre 90% et 100% des cotisations retraite (parts salariales et patronales) relevant des régimes général et complémentaire, hors personnel détaché.

- un aménagement de leur temps de travail à 70% d'un temps complet, moyennant le versement de 80% de leur salaire brut annuel temps plein, pendant toute la durée du dispositif.

L'Entreprise prendra alors en charge l'écart de cotisations entre 80% et 100% des cotisations retraite (parts salariales et patronales) relevant des régimes général et complémentaire, hors personnel détaché.

- ou de bénéficier d'un aménagement de leur temps de travail à 62% d'un temps complet, moyennant le versement de 76% de leur salaire brut annuel temps plein, pendant toute la durée du dispositif.

L'Entreprise prendra alors en charge l'écart de cotisations entre 76% et 100% des cotisations retraite (parts salariales et patronales) relevant des régimes général et complémentaire, hors personnel détaché.

Le choix du salarié doit se faire à la signature de l'avenant.

Le salaire brut annuel de référence est calculé sur la base du montant brut annuel perçu au cours de la dernière année civile précédant l'entrée dans le dispositif. Ainsi, à l'exclusion de toute autre forme de rémunération, directe ou indirecte, soumise ou non à impôts ou charges sociales, et de toute forme d'indemnité, quelle que soit sa nature ou sa qualification, sont pris en compte dans la détermination du salaire de référence :

- le traitement de base mensuel ;
- une mensualité supplémentaire versée en décembre ;
- 55% d'une mensualité versée en juin

2.2.4.3. Priorités et modalités

Le salarié devra faire une demande d'entrée dans le dispositif par écrit auprès de son manager, deux mois avant l'entrée dans le dispositif temps partiel sénior. L'entrée dans le dispositif se fait à partir de la troisième année avant le départ effectif en retraite, sur présentation d'un relevé de carrière officiel.

Dans le cas où le relevé de carrière ferait apparaître une durée de travail restante à effectuer supérieure aux trois années requises, la demande sera refusée et reportée à la date d'entrée recalculée au regard de l'application des règles dudit accord. Un accord définitif par l'employeur devra être envoyé un mois avant la date d'entrée dans le dispositif. A l'issue de cet accord, un entretien physique ou téléphonique sera organisé avec les équipes RH afin de présenter le dispositif temps partiel sénior aux collaborateurs concernés.

L'employeur se réserve la possibilité de différer l'entrée dans le dispositif pour le cas où celui-ci viendrait à compromettre le fonctionnement du service, notamment au regard du nombre de demandes formulées ou d'ores et déjà acceptées. Dans ce cas, il s'engage à rechercher des solutions organisationnelles qui permettront au salarié d'entrer dans le dispositif dans un délai de quatre mois maximum après la demande

En cas de validation de la demande du salarié, l'aménagement du temps de travail donnera lieu à la conclusion d'un avenant au contrat de travail pour une durée déterminée de trente six mois maximum. Cet avenant ne pourra donner lieu à reconduction, sauf circonstances exceptionnelles liées à une éventuelle réforme des retraites (impliquant un départ différé en retraite). Un formulaire d'engagement de départ à la retraite à l'issue du dispositif sera demandé au salarié.

Pour le cas où, pour des raisons de service, il serait nécessaire d'établir une priorité entre plusieurs salariés souhaitant entrer, au sein d'une même entité, dans le dispositif la priorité sera donnée aux salariés :

- qui travaillent à temps complet par rapport aux salariés déjà à temps partiel ;
- ayant la plus forte ancienneté dans l'entreprise ;
- si nécessaire, le plus âgé de l'entité.

La répartition des horaires se fait en accord entre le salarié et la Direction, l'aménagement du temps se faisant dans un cadre bihebdomadaire ou mensuel, dans l'intérêt de l'organisation du service auquel appartient le salarié.

Sauf si l'organisation le permet, le mercredi devra rester un jour travaillé, dans l'organisation des modalités de répartition du temps de travail entre les jours de la semaine.

2.2.4.4. Clause de réversibilité

Le salarié bénéficie d'une clause de réversibilité permettant de mettre un terme à l'engagement de manière anticipée dans les cas suivants :

- en cas d'invalidité total ou partiel du salarié, de son conjoint ou de son concubin
- en cas de survenance d'un handicap de l'un de ses enfants à charge
- en cas de décès d'un enfant à charge, du conjoint, concubin ou du partenaire Pacsé,
- en cas de divorce, de séparation ou de rupture de PACS
- en cas de chômage total ou partiel du conjoint sur présentation d'une attestation de chômage

Le salarié devra néanmoins respecter un délai de prévenance de deux mois, sauf en cas de force majeure, avant de mettre un terme anticipé à son engagement lors de la survenance d'un des cas susvisés.

CHAPITRE 3 : SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DES MESURES PERMETTANT DE SUPPRIMER LES ECARTS DE REMUNERATION ET DE DEROULEMENT DE CARRIERE

Une Commission de suivi est mise en place afin de procéder, une fois par an, au suivi de la mise en œuvre des mesures mises en place dans le cadre du présent accord, ainsi qu'au suivi des indicateurs chiffrés.

La Commission est composée du Directeur des ressources humaines (ou son représentant) qui la préside, de tout représentant de l'employeur et/ou de l'entreprise intervenant en qualité d'expert, de deux représentants désignés par chacune des organisations syndicales signataires.

CHAPITRE 4 : DISPOSITIONS DIVERSES

4.1. CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés de l'UES MG, titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée, comprenant notamment les contrats en alternance (apprentissage, professionnalisation...).

4.2. DUREE - REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée de quatre ans.

Il entrera en vigueur à compter du jour suivant son dépôt auprès des services compétents de la DIRECCTE et pourra être révisé dans les conditions énoncées aux articles L.2261-7 et suivants du code du travail.

4.3. ADHESION

Conformément aux dispositions légales en vigueur, toute organisation syndicale représentative dans l'entreprise qui n'est pas signataire du présent accord peut y adhérer ultérieurement.

L'adhésion est notifiée par son auteur aux parties signataires dans un délai de huit jours. Elle produira effet à partir du jour qui suivra celui du dépôt, par son auteur, aux services compétents dans les conditions légales et réglementaires.

4.5. MODALITES D'EVOLUTION DE L'ACCORD

Toutes les modifications d'origine légale ou réglementaire postérieures à la signature du présent accord s'appliqueront de plein droit.

4.6. DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le
En 7 exemplaires

Pour L'UES MG
XXX

Pour les organisations syndicales représentatives :

Pour la CFDT
XXX

Pour la CFE/CGC
XXX

Pour la CGT
XXX

Pour la FO
XXX

ANNEXES

1. Indicateurs
2. Extraits du Rapport sur l'égalité professionnelle 2017
3. Bilan de l'accord de 2016 et au regard des indicateurs retenus

ANNEXE 1 : INDICATEURS

Dans le cadre du présent accord, les indicateurs de suivi sont les suivants :

- Suivi des embauches par genre, par catégorie professionnelle et par type de contrat
- Nombre de managers ayant suivi une action de sensibilisation sur la non-discrimination à l'embauche
- Suivi des promotions avec changement de classe, par genre
- Nombre de salariées ayant bénéficié d'une formation de leadership au féminin.
- Bilan de l'évaluation des formations sur le leadership au féminin par les stagiaires.
- Nombre de femmes ayant postulé à un ACI, avec une distinction entre celles ayant suivi une formation sur le leadership au féminin et celles qui n'en n'ont pas bénéficié.
- Suivi du salaire effectif à l'embauche des salariés débutants hommes et femmes, avec une répartition par catégorie professionnelle, et par fonction.
- Suivi du nombre d'augmentations salariales par an et du nombre d'augmentations salariales des salariés revenant de congé maternité ou d'adoption pendant les trois années qui suivent ce retour.
- Nombre de salariées ayant bénéficié d'un rattrapage salarial
- Nombre moyen d'heures de formation effectuées par an, avec une répartition hommes femmes et par catégorie professionnelle.
- Nombre de femmes et d'hommes n'ayant pas bénéficié de formation au cours des 3 dernières années
- Nombre de salariés de retour de congé maternité/d'adoption/parental ayant bénéficié d'un entretien à leur retour sur nombre de salariés de retour de congé maternité/d'adoption/parental
- Nombre de salariés ayant bénéficié du congé de paternité
- Nombre de nouveaux embauchés en CDI ayant bénéficié d'un parcours d'intégration par rapport au nombre de nouveaux embauchés en CDI
- Nombre de salariés ayant apporté une réponse positive à la question relative à un éventuel déséquilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle du (de la) salarié(e), dans les entretiens d'évaluation et de performance.

Plus généralement, les membres de la Commission de suivi ont accès, dans la base de données économique et sociale, à la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise.

ANNEXE 2 : EXTRAITS DU RAPPORT SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE 2017

L'UES MG établit chaque année un rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conformément à l'article R.2323-12 du Code du travail. Ce rapport est soumis à la consultation du Comité d'Entreprise.

Il comporte des indicateurs permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution. Son rôle est notamment :

- d'établir un diagnostic global,
- d'aider à mesurer les écarts salariaux à la date de réalisation,
- d'être un instrument de suivi des actions menées par l'entreprise.

Il constitue une étape importante permettant d'apprécier la situation par rapport à l'égalité entre les femmes et les hommes, d'engager une réflexion sur les axes de progrès possibles et d'identifier les actions futures qu'il conviendrait de mettre en place.

Le diagnostic établi au titre de l'exercice 2017 fait apparaître les éléments principaux suivants :

Effectifs au 31/12/2017

Taores inclus

| | CDI | | | CDD | | |
|-----------------------|------------|-------------|-------------|-----------|------------|------------|
| | H | F | Total | H | F | Total |
| Cadres | 284 | 331 | 615 | 6 | 9 | 15 |
| A. Encadrement | 104 | 475 | 579 | 6 | 17 | 23 |
| Employés | 82 | 517 | 599 | 44 | 132 | 176 |
| Ensemble | 470 | 1323 | 1793 | 56 | 158 | 214 |

Typologie des effectifs au 31/12/2017

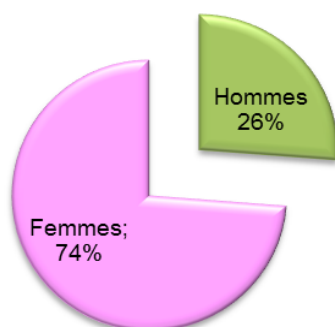
Taores inclus

| CLASSE | Hommes | En % de la population masculine | Femmes | En % de la population féminine | Total |
|--------------|------------|---------------------------------|-------------|--------------------------------|-------------|
| E1 | | 0% | 3 | 0,2% | 3 |
| E2 | 2 | 0,4% | 2 | 0,1% | 4 |
| E3 | 7 | 1,3% | 31 | 2,1% | 38 |
| E4 | 118 | 22,4% | 621 | 41,9% | 739 |
| T1 | 84 | 16,0% | 397 | 26,8% | 481 |
| T2 | 26 | 4,9% | 90 | 6,1% | 116 |
| C1 | 178 | 33,8% | 239 | 16,1% | 417 |
| C2 | 66 | 12,5% | 67 | 4,5% | 133 |
| C3 | 30 | 5,7% | 27 | 1,8% | 57 |
| C4 | 15 | 2,9% | 4 | 0,3% | 19 |
| Total | 526 | 100% | 1481 | 100% | 2007 |

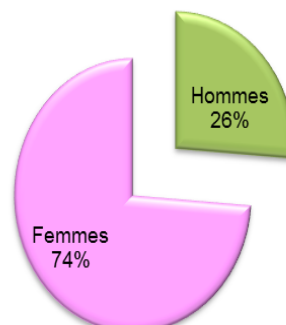
Répartition par type de contrat et genre

Taores inclus

Répartition des CDI par Sexe au 31/12/2017



Répartition des CDD par Sexe au 31/12/2017



Embauches externes

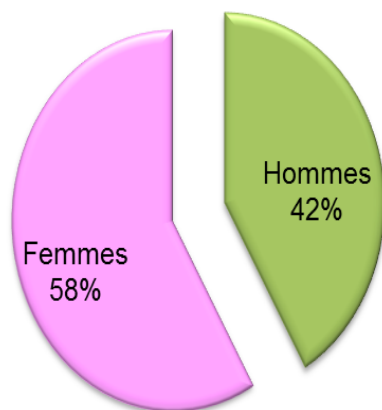
Hors TAORES

| | CDI | | CDD | | Ensemble |
|----------------------|------------|--------|------------|--------|------------|
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | |
| Cadres | 50 | 50 | 11 | 16 | 127 |
| Agents d'Encadrement | 6 | 13 | 16 | 35 | 70 |
| Employés | 1 | 17 | 55 | 213 | 286 |
| Ss ensemble | 57 | 80 | 82 | 264 | 483 |
| Ensemble | 137 | | 346 | | 483 |

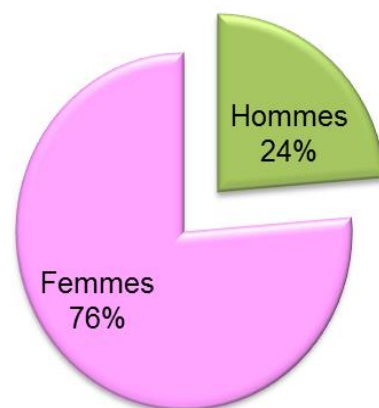
L'année 2017 est caractérisée par :

- 344 embauches de femmes soit 71% des embauches globales, contre 381 en 2016.
- Et 139 embauches d'hommes

Répartition des recrutements CDI



Répartition des recrutements CDD



Evolution professionnelle

Hors Taores

| Sens de l'évolution | E3 | | E4 | | T1 | | T2 | | C1 | | C2 | | C3 | | C4 | | Total |
|------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | |
| E2 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | 1 |
| E4 | | | | | 1 | 8 | | 1 | | | | | | | | | 10 |
| T1 | | | | 2 | | | | 6 | 1 | | | | | | | | 9 |
| T2 | | | | | 1 | | | | 2 | 6 | | | | | | | 9 |
| C1 | | | | | | | | | | | 4 | 3 | | | | | 7 |
| C2 | | | | | | | | | | | | | 1 | | | | 1 |
| C3 | | | | | | | | | | | | | | | | 1 | 1 |
| Total | 1 | 0 | 0 | 2 | 2 | 8 | 0 | 7 | 3 | 6 | 4 | 3 | 1 | 0 | 0 | 1 | 38 |

En 2017, 38 évolutions ont été constatées dont:

- 11 concernent des hommes
- 27 concernent des femmes

Rémunération

Rémunération annuelle moyenne (Comex & Taores inclus)

| | H | F | Ensemble |
|--------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Cadres | 67 575 | 54 009 | 60 254 |
| Agents d'encadrement | 32 207 | 33 164 | 32 989 |
| Employés | 25 864 | 26 976 | 26 795 |
| Ensemble | 50 187 | 35 238 | 39 156 |
| | | | |
| Ensemble Hors Ancienneté | 49 106 | 33 224 | 37 386 |

**RAPPORT ANNUEL SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

IV. TABLEAU COMPARATIF DE LA PARTICIPATION A LA FORMATION EN 2017

| EMPLOIS / FORMATIONS | ENSEMBLE | | | | | % DES HOMMES / ENSEMBLE | % DES FEMMES / ENSEMBLE |
|--------------------------------------------------------------|------------|-----------------|--------------|-----------------|--------------|-------------------------|-------------------------|
| | HOMMES | | FEMMES | | TOTAL | | |
| | Effectifs | Nombre d'heures | Effectifs | Nombre d'heures | | | |
| Stagiaires (formation d'adaptation) | 15 | 55 | 124 | 608 | 139 | 10,8% | 89,2% |
| Stagiaires (action de promotion) | 2 | 574 | 2 | 294 | 4 | 50,0% | 50,0% |
| Stagiaires en CIF | | | 1 | 466 | 1 | 0,0% | 100,0% |
| Stagiaires (entretien et perfectionnement des connaissances) | 45 | 271 | 183 | 966 | 228 | 19,7% | 80,3% |
| Stagiaires ayant effectué un Bilan de compétences | | | 3 | 72 | 3 | 0,0% | 100,0% |
| EMPLOYES - Nombre au 31/12/2017 | 62 | 900 | 313 | 2 406 | 375 | 16,5% | 83,5% |
| Stagiaires (formation d'adaptation) | 79 | 361 | 315 | 1 178 | 394 | 20,1% | 79,9% |
| Stagiaires (action de promotion) | 12 | 3 035 | 5 | 801 | 17 | 70,6% | 29,4% |
| Stagiaires en CIF | | | 1 | 1 298 | 1 | 0,0% | 100,0% |
| Stagiaires (entretien et perfectionnement des connaissances) | 48 | 319 | 252 | 1 791 | 300 | 16,0% | 84,0% |
| Stagiaires ayant effectué un Bilan de compétences | 1 | 24 | 3 | 72 | 4 | 25,0% | 75,0% |
| AGENTS D'ENCADREMENT - Nombre au 31/12/2017 | 140 | 3 739 | 576 | 5 140 | 716 | 19,6% | 80,4% |
| Stagiaires (formation d'adaptation) | 133 | 1 286 | 193 | 1 527 | 326 | 40,8% | 59,2% |
| Stagiaires (action de promotion) | 2 | 549 | 1 | 200 | 3 | 66,7% | 33,3% |
| Stagiaires en CIF | | | | | - | | |
| Stagiaires (entretien et perfectionnement des connaissances) | 240 | 2 999 | 305 | 4 974 | 545 | 44,0% | 56,0% |
| Stagiaires ayant effectué un Bilan de compétences | | | 2 | 48 | 2 | 0,0% | 100,0% |
| CADRES - Nombre au 31/12/2017 | 375 | 4 834 | 501 | 6 749 | 876 | 42,8% | 57,2% |
| SOUS ENSEMBLE | 577 | 9 473 | 1 390 | 14 295 | 1 967 | 29,3% | 70,7% |
| ENSEMBLE HOMMES ET FEMMES | | | 1 967 | | | | |

AU TOTAL : 577 hommes ont bénéficié d'une formation en 2017 contre 1390 pour les femmes

Modes d'organisation du travail

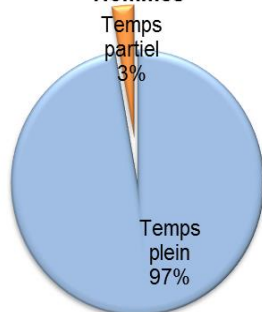
Temps partiel

Les salariés à temps partiel représentent 13% de l'effectif total, pourcentage stable à celui de 2016 (12%).

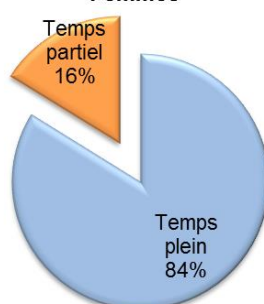
5% des salariés à temps partiel sont des hommes.

Parmi les salariés à temps partiel au 31/12/16 et toujours présents au 31/12/17, 20 ont repris une activité à temps plein (19 femmes et 1 homme).

Répartition du temps de travail - Hommes



Répartition du temps de travail - Femmes



Données sur les demandes d'aménagement d'horaires de travail en lien avec les difficultés de garde ou de soin en 2017

| | Hommes | Femmes |
|----------------------|---------------|---------------|
| Cadres | 0 | 0 |
| Agents d'Encadrement | 0 | 1 |
| Employés | 0 | 7 |
| Total | 0 | 8 |

Le nombre de demandes en 2017 a augmenté par rapport à 2016 (+1)

Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Participation de l'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance

En 2017, près de 186 K€ ont été distribués en prime de garde aux salariés (171 K€ en 2016).

Cela concernait 183 collaborateurs dont 142 femmes (78%) et 41 hommes (22%).

En termes de montants versés, 74% du total était à destination des collaboratrices, et 26% à l'attention des collaborateurs.

| | Hommes | % du montant total | Femmes | % du montant total | Total 2017 | Total 2016 | % Evo 2016/2017 |
|----------------------|---------------|--------------------|----------------|--------------------|----------------|----------------|-----------------|
| Cadres | 27 138 | 15% | 37 172 | 20% | 64 310 | 62 146 | 3% |
| Agents d'encadrement | 10 926 | 6% | 65 561 | 35% | 76 487 | 48 510 | 58% |
| Employés | 9 604 | 5% | 36 017 | 19% | 45 621 | 60 729 | -25% |
| Total | 47 668 | 26% | 138 750 | 74% | 186 418 | 171 385 | 9% |

Collaborateurs reçus en entretien suite à un congé lié à la parentalité

| | Hommes | Femmes | Ensemble |
|----------------------|----------|-----------|-----------------|
| Cadres | 2 | 0 | 2 |
| Agents d'encadrement | 1 | 2 | 3 |
| Employés | 0 | 14 | 14 |
| Ensemble | 3 | 16 | 19 |

Salariées enceintes souhaitant un aménagement de leur poste de travail

| | Hommes | Femmes | Ensemble |
|----------------------|----------|----------|-----------------|
| Cadres | 0 | 0 | 0 |
| Agents d'encadrement | 0 | 0 | 0 |
| Employés | 0 | 0 | 0 |
| Ensemble | 0 | 0 | 0 |

ANNEXE 3 : BILAN DE L'ACCORD DE 2016 AU REGARD DES INDICATEURS RETENUS

Partie 1 - Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle :

| Mesures | Mise en œuvre de l'engagement | Indicateurs |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Acceptation autant que possible des demandes de passage à temps partiel Acceptation des demandes de passage à temps plein | Oui | <p>Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel (salariés anciennement à temps plein): 52 en 2017, 56 en 2016</p> <p>Nombre de salariés ayant repris un travail à temps plein : 20 en 2017, 19 en 2016</p> <p>Nombre de demandes de temps partiel : 46 en 2017, 48 en 2016</p> <p>Nombre de refus du passage à temps partiel de la part de l'employeur : 2 en 2017, 16 en 2016</p> <p>Nombre de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une évolution professionnelle : aucun en 2017, 4 en 2016 (sur 55 évolutions cette année-là).</p> |
| Mesures relatives à la garde d'enfants | Oui | <p>Nombre de demandes d'aménagement d'horaires de travail en lien avec les difficultés de garde ou de soin et le nombre de demandes acceptées : 8 en 2017, 7 en 2016</p> |
| Dispositif CESU | Oui | <p>Nombre de salariés bénéficiant de l'aide financière de l'employeur via le CESU : 6 en 2017, 3 en 2016</p> |

Partie 2 - Mesures permettant de lutter contre les discriminations en matière de recrutement, d'accès à l'emploi, d'accès à la formation professionnelle et permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

| Mesures | Mise en œuvre de l'engagement | Indicateurs | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--------|--------|--------|----|-----|----------------------|----|----|----------|----|-----|--------------|------------|------------|
| Recrutement : au moins une candidature féminine et masculine devra être présentée (ou l'absence de candidature masculine et féminine devra être justifiée) | Oui | <p>Pour chaque recrutement, comptabilisation du nombre de candidats femme/homme reçus en entretien :</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th>Hommes</th> <th>Femmes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Cadres</td> <td style="text-align: center;">82</td> <td style="text-align: center;">119</td> </tr> <tr> <td>Agents d'Encadrement</td> <td style="text-align: center;">18</td> <td style="text-align: center;">60</td> </tr> <tr> <td>Employés</td> <td style="text-align: center;">93</td> <td style="text-align: center;">324</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td style="text-align: center;">193</td> <td style="text-align: center;">503</td> </tr> </tbody> </table> | | Hommes | Femmes | Cadres | 82 | 119 | Agents d'Encadrement | 18 | 60 | Employés | 93 | 324 | Total | 193 | 503 |
| | Hommes | Femmes | | | | | | | | | | | | | | | |
| Cadres | 82 | 119 | | | | | | | | | | | | | | | |
| Agents d'Encadrement | 18 | 60 | | | | | | | | | | | | | | | |
| Employés | 93 | 324 | | | | | | | | | | | | | | | |
| Total | 193 | 503 | | | | | | | | | | | | | | | |
| Au retour d'un congé lié à la parentalité, le manager reçoit systématiquement le salarié en entretien dès son retour dans l'entreprise | Oui | <p>Nombre d'entretiens organisés au retour d'un congé lié à la parentalité : 19 en 2017, 27 en 2016</p> | | | | | | | | | | | | | | | |