



## ACCORD D'ENTREPRISE PORTANT SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

### ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

#### ENTRE-LES SOUSSIGNES :

- 1. ORAS OUTILS ET RESSOURCES AGATE ET SAT** groupement d'intérêt économique, immatriculé au Registre du commerce et des sociétés de NIMES sous le numéro RCS : 815 366 356, dont le siège social est fixé au, 19 rue Trajan 30000 NIMES, représenté par Madame Séverine HOLLEBECQ, en sa qualité d'Administratrice Générale, ayant tout pouvoir à l'effet des présentes,
- 2. SOCIETE D'AMENAGEMENT DES TERRITOIRES - SAT** société d'économie mixte, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés de NIMES sous le numéro RCS : 338 571 904, dont le siège social est fixé 19 rue Trajan 30000 NIMES, représentée par Monsieur Bertrand PELAIN, en qualité de Directeur Général de la société, ayant tout pouvoir à l'effet des présentes,
- 3. AGATE (AMENAGEMENT ET GESTION POUR L'AVENIR DU TERRITOIRE)**, société publique locale immatriculée au Registre du commerce et des sociétés de NIMES sous le numéro RCS : 752 100 461, dont le siège social est fixé au 19 rue Trajan 30000 NIMES représentée par Monsieur Bertrand PELAIN, en sa qualité de Directeur Général, ayant tout pouvoir à l'effet des présentes.

Etant rappelé que l'unité économique et sociale a été reconnue par accord en date du 04 janvier 2016  
**D'une part**

**ET :**



# ACCORD D'ENTREPRISE PORTANT SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

**D'autre part**

## **PREAMBULE**

**L'UES** s'engage en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle et salariale et réaffirme son attachement au respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes

**L'UES** s'engage fermement à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce plan d'action vise à éliminer les écarts de rémunération, à garantir l'égalité des chances en matière de carrière et à améliorer les conditions de travail pour tous les salariés. Nous croyons que la diversité et l'inclusion sont des facteurs clés de succès et de performance pour notre entreprise.

Par cet accord l'UES souhaite réaffirmer sa volonté de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des structures et de promouvoir la qualité de vie au travail.

## **OBJET DE L'ACCORD**

Cet accord est défini sous la forme d'un plan reprenant les domaines d'action choisis afin d'agir pour garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En effet, Il est primordial de veiller à l'absence de toute sorte de discrimination que ce soit sur le recrutement, la mobilité, les rémunérations, les formations, les conditions de travail ainsi que les promotions.

En application de l'article R.2242-2 du code du travail, les objectifs et les actions portent sur au moins trois des domaines d'action suivant pour les entreprises de moins de 300 salariés.

- Embauche ;
- Formation ;
- Promotion professionnelle ;
- Qualification ;
- Classification ;
- Condition de travail ;
- Sécurité et santé au travail ;
- Rémunération effective ;
- Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale, pour les hommes, comme pour les femmes.



# ACCORD D'ENTREPRISE PORTANT SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

## DIAGNOSTIC PARTAGE ET CONSTATS

Les domaines suivants ne présentent pas de disparités significatives :

- Les rémunérations effectives

La gestion de la politique de rémunération se fait par niveau de responsabilité.

- Les classifications

Les Intitulés des postes sont uniformisés par métier et la classification associée au poste est déterminée par la convention collective.

- La formation professionnelle

Un plan de développement des compétences est établi annuellement, le service ressources humaines veille à l'absence de discrimination dans sa construction et sa mise en œuvre.

- Les conditions de travail

Il est accordé une importance particulière aux conditions de travail des collaborateurs. Des investissements sont réalisés de manière régulière pour en permettre amélioration permanente (ex : phones box).

## DOMAINES ET ACTIONS RETENUS

L'UES décide de se concentrer sur les domaines d'action ci-dessous avec des objectifs clairs :

Objectifs :

1. Éliminer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à poste équivalent.
2. Favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilités.
3. Améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, pour les hommes comme les femmes.
4. Prévenir les discriminations homme / femme et le harcèlement sexuel.

### 1. Éliminer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Actions :

- **Audit annuel des salaires** : Réaliser un audit annuel pour identifier les écarts de rémunération par catégorie socio-professionnelle (CSP) et tranche d'âge. Utiliser les résultats pour cibler les écarts spécifiques et mettre en place des mesures correctives.
- **Révisions salariales** : Mettre en place des révisions salariales régulières pour ajuster les salaires des femmes aux niveaux équivalents à ceux des hommes, en particulier dans les catégories où des écarts significatifs seraient identifiés.
- **Formation des managers** : Former les managers à l'égalité salariale et aux biais inconscients pour qu'ils puissent prendre des décisions de rémunération équitables.



# ACCORD D'ENTREPRISE PORTANT SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

## 2. Favoriser la mixité aux postes à responsabilités

### Actions :

- **Objectifs de représentation** : Fixer des objectifs clairs de représentation dans les postes de direction et les postes à responsabilités afin de favoriser la mixité. Suivre régulièrement les progrès réalisés pour atteindre ces objectifs.
- **Programmes de mentorat** : Mettre en place des programmes de mentorat et de coaching, afin de préparer à des rôles de leadership. Inclure des ateliers de développement des compétences, des sessions de coaching individuel et des opportunités de réseautage.
- **Encouragement des candidatures mixtes** : Encourager activement les candidatures mixtes pour les postes à responsabilités. Organiser des campagnes de sensibilisation pour promouvoir les carrières en interne et encourager les femmes et les hommes à postuler à des postes de direction.
- **Formation et développement** : Offrir des formations spécifiques pour développer les compétences en leadership et en gestion. Proposer des parcours de développement de carrière adaptés aux besoins.

## 3. Améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, pour les hommes et les femmes

### Actions :

- **Retour de congé maternité/parentalité** : Assurer que les salariés de retour de ces congés bénéficient systématiquement d'augmentations salariales similaires à leur catégorie socio-professionnelle et d'opportunités de développement de carrière. Veiller à ce que leur progression de carrière ne soit pas impactée par leurs congés.
- **Aménagement des temps de travail** : Chaque salarié soumis aux horaires collectifs de l'entreprise et ayant un enfant de moins de trois ans à sa charge ou pour des enfants en situation de handicap, pourra solliciter un aménagement de ses horaires de travail en journée, pour faciliter son organisation personnelle. Cet aménagement sera organisé en collaboration avec sa hiérarchie de façon à être compatible avec les nécessités de service, l'activité professionnelle exercée et ses obligations personnelles.

Le salarié concerné devra faire sa demande par écrit et recevra une réponse formelle précisant la possibilité d'aménagement et, si la demande est acceptée, les nouveaux horaires applicables. La décision sera notifiée dans le mois suivant la demande. Sauf accord formel de prolongation, il est expressément convenu que cet aménagement temporaire des horaires collectifs cessera dans le mois suivant la date anniversaire des trois ans de l'enfant. Il pourra par ailleurs être revu par la hiérarchie en cours de période si les nécessités de service l'exigent. Dans un tel cas un délai de prévenance d'un mois sera respecté.

## 4. Prévenir les discriminations et les harcèlements y compris sexuel

### Actions :

- **Sensibilisation et formation** : Organiser des sessions de sensibilisation et de formation sur l'égalité professionnelle, les biais inconscients et la prévention du harcèlement y compris sexuel. Inclure des



# ACCORD D'ENTREPRISE PORTANT SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

témoignages, des études de cas et des discussions interactives pour sensibiliser les employés aux enjeux de l'égalité et du respect au travail.

- **Cellule d'écoute et de soutien** : Mettre en place une cellule d'écoute et de soutien pour les victimes de discrimination ou de harcèlement, offrant un espace sûr pour signaler et traiter ces incidents. Cette cellule sera composée de professionnels formés à la gestion des conflits et à l'accompagnement des victimes.
- **Représentation équilibrée** : Assurer une représentation équilibrée des sexes parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise. Mettre en place des critères de promotion transparents et équitables pour garantir la mixité et assurer les mêmes chances d'accéder à des postes de haut niveau.
- **Politiques anti-discrimination** : Établir des politiques claires et strictes contre la discrimination et le harcèlement y compris sexuel. Mettre en place des procédures de signalement et de traitement des plaintes efficaces et confidentielles.

## Suivi et évaluation

- **Comité de suivi** : Créer un comité de suivi (de préférence mixte) de l'égalité professionnelle chargé de veiller à la mise en œuvre des actions et de leur efficacité. Ce comité sera composé de représentants de la direction, des ressources humaines et de représentants élus au CSE.
- **Rapport annuel** : Le comité de suivi réalisera un rapport annuel pour évaluer les progrès accomplis et les résultats obtenus, en se basant sur les indicateurs de l'index égalité femmes-hommes. Ce rapport sera partagé avec l'ensemble des salariés et fera l'objet de discussions lors des réunions d'entreprise.

En mettant en œuvre ces actions, L'UES pourra progresser vers une égalité professionnelle réelle et durable, créant ainsi un environnement de travail plus juste et inclusif pour tous ses salariés

## 5. Durée de l'accord – suivi de l'application de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

En cas de modifications législatives ou conventionnelles qui nécessiteraient une adaptation du présent accord, les parties conviennent d'ouvrir des négociations destinées à permettre cette adaptation.

A cet effet, l'employeur convoquera les parties signataires à cette négociation dans un délai maximum de trois mois suivant la date à laquelle elle aura connaissance de ces modifications.

Le présent accord entre en vigueur le 01/04/2025 et après l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.

## Dénonciation

La dénonciation se fait dans les conditions prévues par les articles L.2261-9 et suivants du Code du travail. Le présent accord peut être dénoncé en tout ou partie par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de trois mois sur notification écrite et par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'autre partie. Il demeure en application jusqu'à la signature d'un nouvel accord et au plus tard pendant un an à compter de l'expiration du délai du préavis.

