

ACCORD D'ENTREPRISE N.A.O. RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES - HOMMES

Entre,

La SARL CURRENT France dont le siège social est au 1838, Avenue des Plans – Le Logis du Loup – 06270 VILLENEUVE LOUBET, immatriculée au RCS de Nice n° B 350 620 704, représentée par Monsieur, Jean Michel FONTAS, Gérant

Ci-après dénommée CURRENT FRANCE

Et,

Le Comité Social et Economique de l'Entreprise,

Représenté par Monsieur Mohamed MEHENNAOUI, Secrétaire Titulaire dûment mandaté par le CSE.

Préambule

La mixité et la diversité constituent des facteurs d'enrichissement humain et de cohésion sociale tout autant qu'une source de progrès économique et social, d'efficacité, de modernité et d'innovation dans l'entreprise et par le fait que les femmes et les hommes doivent être présents de manière équilibrée dans toutes les fonction et à tous les niveaux de l'entreprise, les parties au présent accord souhaitent affirmer leur volonté de garantir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, de proscrire toute différence de traitement en considération du sexe.

CURRENT France est attachée au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et reconnaît que la mixité dans tous les domaines est un élément essentiel de l'équilibre des relations au travail qui contribue au développement d'une entreprise moderne et performante.

La population au sein de CURRENT France est essentiellement masculine malgré des propositions de postes à l'embauche par le biais des organismes qui restent sans candidature féminine étant donné le peu d'attractivité actuel pour le travail d'agent de sécurité (aussi bien femme/homme) dans les supermarchés. Nous pouvons tout de même constater une représentation à 100% de femmes dans les services administratifs.

A partir de ce constat, les parties se sont rencontrées et confirment leur volonté de promouvoir l'égalité professionnelle le plus largement possible au regard de la situation existante.

Article 1 – Rémunération effective

L'égalité salariale étant une composante essentielle de l'égalité professionnelle, l'entreprise affirme sa volonté d'appliquer le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

A l'embauche, CURRENT FRANCE garantit, par le respect et l'application des grilles conventionnelles, un niveau de classification et de salaire équivalent entre les femmes et les hommes pour un même métier, niveau de responsabilité, formation et expérience.

L'évolution de salaires est respectée annuellement avec l'évolution de la grille salariale indiquée dans l'accord collectif relatif aux revalorisations salariales dans la branche des entreprises de prévention et de sécurité.

En cas de vacance ou de création d'un poste qualifié, CURRENT France recherche en priorité le futur titulaire parmi les salariés de l'entreprise, nous faisons appel au personnel de sécurité déjà présent dans l'entreprise avant de lancer une campagne d'embauche, ainsi ils peuvent bénéficier d'une qualification et d'un coefficient supérieur.

La direction restera vigilante au respect de l'égalité de traitement entre hommes et femmes à compétences, expériences, profils et performances équivalents.

Objectif : Atteindre un pourcentage d'évolution de situations individuelles par sexe égal à la répartition par sexe de l'effectif sur la période de durée de l'accord.

Indicateur de suivi : Nos indicateurs calculables représentant moins de 75 points, l'indice ne peut pas être calculé.

- L'indicateur écart de rémunération entre les femmes et les hommes n'est pas calculable car il n'existe pas un ensemble des groupes valables (au moins 3 hommes et 3 femmes dans la même catégorie).
- L'écart de taux d'augmentations individuelles n'a pas été calculable étant donné que l'entreprise applique les grilles conventionnelles

Article 2 – Formation professionnelle

La formation représente un acte majeur du maintien et du développement des compétences des salariés. Dans ce cadre, elle constitue un investissement indispensable dans le temps pour l'entreprise et l'ensemble du personnel.

CURRENT France veille à ce que tous les salariés participent aux formations tant pour le développement des compétences individuelles et professionnelles que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise.

Il ressort toutefois que la formation professionnelle à CURRENT France est axée principalement sur les thématiques techniques et réglementaires.

Par ailleurs, l'accès des salarié(e)s revenant d'absence longue aux formations sera privilégié.

Objectif : Assurer un égal accès à la formation aux femmes et aux hommes au sein de CURRENT France. C'est ainsi qu'il conviendra de vérifier chaque année, sur la base des éléments figurant dans le rapport annuel sur la situation comparée, que l'accès des femmes aux dispositifs de formation est le même que celui des hommes.

Indicateur de suivi :

- La répartition par sexe des heures de formation effectuées.
- Le nombre moyen d'heures de formation par sexe

CURRENT France prend également l'engagement de trouver d'autres formations non obligatoires qui peuvent être de l'intérêt des salariés.

Article 3 – Mixité professionnelle

Même s'il n'y a pas dans l'entreprise des métiers masculins et des métiers féminins, force est de constater qu'il existe un déséquilibre des populations dans les différents secteurs.

Dans l'objectif d'atteindre une meilleure mixité femmes/hommes, lors de recrutement en contrat à durée indéterminée (CDI), les contrats à durée déterminée (CDD) n'existant pas dans l'entreprise, en contrat en alternance ainsi que lors de recrutement de stagiaires, une attention particulière sera portée afin de présenter dans les secteurs à prédominance masculine, des candidatures féminines et inversement, dès lors que la candidature corresponde aux critères de recrutement.

C'est ainsi que tous les recrutements sont fondés sur les seules compétences, expérience professionnelle, formation et qualifications des candidats.

Les processus de recrutements internes et externes sont identiques et appliqués de la même manière en dehors de toute considération liée au sexe, à la situation familiale ou à l'état de grossesse, l'entreprise s'engageant à offrir à chaque candidat les mêmes chances quelles que soient ses caractéristiques personnelles.

Objectif : lors des chaque recrutement en CDI, présenter au moins 1 candidature féminine dans les secteurs à prédominance masculine (exemple : agent de sécurité confirmé, SSIAP) ; inversement, présenter au moins une candidature masculine lors de recrutement dans les secteurs à prédominance féminine (exemple dans les services administratifs et comptables).

En externe et en vue de la féminisation de nos candidats, CURRENT France assurera auprès des écoles avec lesquelles elle entretient des relations privilégiées et dont les filières de formation sont liées à ces métiers, une communication importante de la démarche « Egalité Professionnelle » sera mise en place

Indicateur de suivi :

- Répartition des recrutements par type de contrats et par secteur.

Article 4 – Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Les parties signataires réaffirment leur volonté de promouvoir l'accompagnement des salariés concernés par un congé maternité, paternité ou d'adoption.

Maternité

De nombreuses mesures sont prévues conformément à l'article 6.08 de la Convention Collective d'Entreprise pour accompagner la femme enceinte.

L'entreprise s'engage à ce qu'en matière professionnelle, la maternité ne pénalise pas les salariées dans leur vie professionnelle.

Conformément à la réglementation, la salariée en congé maternité perçoit les augmentations générales de salaires survenues pendant sa période d'indisponibilité.

Par ailleurs, l'absence pour congé maternité n'entre pas en compte pour les règles de révision individuelle de salaire. Seuls sont considérés les compétences mises en œuvre, le niveau de responsabilité, la performance professionnelle, l'ancienneté et le potentiel.

Pendant la période de congé maternité, l'Entreprise veillera à maintenir le lien professionnel avec la salariée en s'assurant que la salariée reste destinataire des informations générales et des notes internes.

Dans le premier mois après son retour, la salariée sera reçue par son responsable hiérarchique afin de s'assurer que la reprise de travail s'effectue dans les conditions définies.

Paternité

L'Entreprise s'engage à faciliter le départ en congé de paternité selon les dispositions légales.

Le salarié qui en fait la demande a la possibilité de fractionner le congé de paternité auquel il a droit sans que le nombre de jours de congés pris n'excède le nombre maximum auquel il a droit selon les dispositions légales en vigueur.

**Objectif : 100% des salariés bénéficieront d'un entretien avec leur hiérarchie au retour d'une absence pour maternité ou congé parental
100% des demandes de congés paternité seront accordées à première demande aux dates choisies par le salarié**

Indicateur de suivi :

- Nombre de jours de congés de paternité
- Nombre de jours de congés de maternité
- Nombre d'entretien accordé avant et au retour d'une absence pour maternité ou congé parental
- Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année du retour de congé maternité n'a pas été calculable, étant donné qu'il n'y a pas eu de retour de congé maternité

Article 5 – Durée de l'accord et révision

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Chacune des parties signataires pourra demander la révision de l'accord, à condition de faire parvenir aux autres parties signataires un projet de modification du ou des points de l'accord dont la révision est demandée.

Il est entendu que dans le mois suivant cette demande de révision, les parties procéderont à l'examen des modifications proposées et en cas d'accord unanime des parties signataires de l'accord initial, les dispositions révisées seront intégrées au présent accord.

Article 6 – Entrée en vigueur

L'accord entre en vigueur, conformément aux dispositions légales, à compter du lendemain de son dépôt.

Article 7 – Notification et publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé par la Direction de la société d'une part par un procédé dématérialisé sur la plateforme de télé-procédure du Ministère du Travail (téléaccords.travail) et d'autre part au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Grasse.

Le dépôt à l'Administration du Travail s'accompagnera de la copie du courrier électronique, de la remise en main propre ou de la notification de l'accord au CSE.

Le présent avenant sur l'accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Les salariés seront informés de la signature de cet avenant sur l'accord par une information figurant sur les panneaux de la Direction réservés à la communication avec le personnel.

Fait à Villeneuve Loubet le 29 Février 2024

Pour CURRENT France	
	Jean Michel FONTAS, Gérant
Pour le Comité Social et Economique	
	Mohamed MEHENNAOUI, Secrétaire titulaire CSE

P.J. : Annexe Situation comparée de femmes et des hommes