

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

## ENTRE-LES SOUSSIGNES

---

La **Société éolane ANGERS**, Société par actions simplifiée au Capital de 1 550 368 euros, dont le siège social est à Angers (49000) 8 Boulevard Détriché, immatriculée au registre du commerce et des sociétés d'Angers sous le numéro 950 020 941 ; représentées par Monsieur Anthony GILBERT, Directeur de la région centre.

(Ci-après : « *La Société* »)

**D'une part,**

**ET**

---

La **CGT**, représentée par Madame Stéphanie STRZELECKI Déléguée syndicale

**D'autre part,**

Ci-après désignées ensemble « Les Parties ».

## **PREAMBULE**

Afin d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'article L. 2242-1 du Code du travail prévoit que l'employeur engage, au moins, tous les 4 ans une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

C'est ainsi que les négociations se sont déroulées au cours de trois réunions qui se sont tenues les 6 décembre 2023, 1er et 14 février 2024.

En application de l'article R. 2242-2 du Code du travail, il est demandé de choisir au minimum 3 thèmes d'action parmi les suivants :

- Embauche,
- Formation,
- Promotion professionnelle,
- Qualification,
- Classification,
- Conditions de travail,
- Santé et de sécurité,
- Rémunération effective,
- Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Localement, les signataires de cet accord souhaitent promouvoir le plus largement possible l'égalité professionnelle et souhaitent mettre en œuvre des actions de développement autour des thèmes suivants :

Rémunération ;

Formation ;

Conditions de travail ;

Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

Les partenaires sociaux et la Direction ont échangé sur la façon de promouvoir l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

A l'issue de ces réunions les parties signataires ont convenu des mesures suivantes.

## **IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :**

### **Article 1 : REMUNERATION**

Il est rappelé que pour un même niveau de responsabilité, de formation, d'expérience professionnelle et de compétences mises en œuvre, la rémunération doit être équivalente entre les femmes et les hommes.

La direction veille au respect de l'équité salariale hommes/femmes tout au long de la carrière.

Ainsi, la direction s'engage à analyser les éventuels écarts identifiés, afin d'en comprendre les causes et de mettre en œuvre, le cas échéant, les plans d'action adéquats.

La direction s'engage, à cet égard, à porter une attention particulière aux femmes revenant de congé maternité.

Indicateurs chiffrés : moyennes des rémunérations par classe d'emploi, des femmes et des hommes.

### **Article 2 : FORMATION**

La formation joue un rôle crucial dans le renforcement des compétences des salariés, en agissant comme un levier significatif pour atténuer les écarts entre hommes et femmes, favorisant ainsi l'égalité des opportunités dans la progression de carrière et l'avancement professionnel.

#### 2.1 - Sensibilisation des salariés accédant à des fonctions de management

La direction s'engage à sensibiliser l'ensemble des salariés qui accèdent à des fonctions de management hiérarchique sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Indicateurs chiffrés : nombre de salariés accédant à des fonctions de managers et nombre d'actions de sensibilisation réalisées.

#### 2.2 - Organisation d'une formation à l'entretien d'embauche pour les managers.

La direction s'engage à organiser une action de sensibilisation, adressée aux managers, sur les entretiens d'embauche. Cette action de sensibilisation vise à promouvoir les bonnes pratiques à adopter en mettant particulièrement l'accent sur la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Indicateurs chiffrés : nombre d'actions de sensibilisation suivies vs nombre de managers.

### **Article 3 : CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI**

Par le biais de cet accord, l'entreprise réitère son engagement à garantir les meilleures conditions de travail et d'emploi pour les femmes et les hommes.

### 3.1 - Mise en place de places de parkings dédiées aux femmes enceintes

La direction s'engage à créer des places de stationnement réservées aux femmes enceintes sur le parking le plus proche de l'entrée des collaborateurs

Indicateurs chiffrés : nombre de places de parking créées sur le site.

### 3.2 - Mise en oeuvre d'actions de sensibilisation dans l'entreprise

La direction s'engage à développer des actions de sensibilisation pour contribuer à faire évoluer les mentalités et notamment les agissements sexistes. Cela peut passer, notamment, par la diffusion de témoignages, d'affichage, par le rappel du rôle des référents ou grâce au projet sur les valeurs.

Indicateurs chiffrés : nombre d'actions de sensibilisation réalisées sur le site.

## **Article 4 : ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE**

L'entreprise réaffirme par le présent accord sa volonté d'assurer une meilleure conciliation de la vie personnelle avec la vie professionnelle et met en oeuvre des moyens complémentaires destinés à ce que les événements liés à la naissance, l'adoption et l'éducation des enfants ne désavantagent pas les salariés, femmes ou hommes, dans leur déroulement de carrière.

### 4.1 - Accompagnement du/des enfants le jour de la rentrée scolaire

La rentrée des classes est un moment important pour chaque enfant, spécialement pour les plus jeunes. Afin de permettre la présence des parents auprès de leur(s) enfant(s) au moment de leur rentrée en classe(s), la direction s'engage à aménager l'emploi du temps des salariés qui le souhaitent de façon à ce qu'ils puissent accompagner son ou ses enfants le jour de la rentrée scolaire depuis la maternelle jusqu'à l'entrée au collège.

Ce temps ayant vocation à être utilisé conformément à son objet, le service RH sera fondé à demander des justificatifs.

Pour des raisons d'organisation, les salariés intéressés par cette mesure devront informer leur manager et le service RH au plus tard deux semaines avant la date envisagée de l'absence.

Indicateurs chiffrés : nombre d'aménagements du temps de travail liés à ce motif

### 4.2 - Entretien préalable au départ pour congé maternité ou d'adoption ou d'un congé parental d'éducation

Afin de faciliter le bon déroulement de l'absence, la Direction veillera à assurer un suivi professionnel des femmes à l'occasion de leur départ en congé maternité ou d'adoption.

A ce titre, avant de partir en congé maternité, d'adoption ou en congé parental d'éducation, chaque salarié aura droit à un entretien initié par son manager, au cours duquel il sera informé des modalités de son absence ainsi que de son remplacement.

Indicateurs chiffrés : Nombre d'entretiens réalisés vs nombre de salariés concernés

#### 4.3 - Entretien de retour de congé maternité ou d'adoption ou d'un congé parental d'éducation

Afin de faciliter le retour du salarié après un congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation, un entretien individuel, également initié par le manager, sera prévu au retour du salarié, dans le but de discuter ensemble des conditions de sa réintégration professionnelle.

Indicateurs chiffrés : Nombre d'entretiens réalisés vs nombre de salariés concernés

#### **Article 5 - DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord entre en vigueur à compter du jour de sa signature

En application de l'article L.2242-12 du Code du travail, cet accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans, soit jusqu'au 13 février 2029.

#### **Article 6 - FORMALITÉS DE DÉPÔT**

Le présent accord est notifié à chacune des Organisations Syndicales Représentatives au sein de la Société et fait l'objet des formalités de dépôt, conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Un exemplaire du présent accord sera établi pour chaque partie.

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, par le biais de la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail.

Un exemplaire du présent accord sera également remis au greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Le présent accord sera communiqué à l'ensemble du personnel par tout moyen.

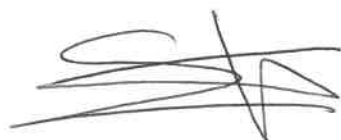
Il sera par ailleurs publié en ligne, sur une base de données nationale, conformément à l'article L.2231-5-1 du code du travail.

Fait à Angers, le 14 février 2024

En triple exemplaire

**Pour la CGT**

**Stéphanie STRZELECKI**



**Pour EOLANE**

**Anthony GILBERT**

