

Accord Egalité Homme / Femme

ENTRE LES SOUSSIGNES :

EURO CRM CALL SERVICES ;

Représentée par Mme Pia HEITZ CASANOVA, Gérante,

D'UNE PART,

ET :

Les organisations syndicales représentatives au sein de la société, représentées respectivement par :

Madame Corinne BONNARD, déléguée syndicale CFDT

En vertu du mandat dont ils disposent à cet effet,

D'AUTRE PART,

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société EURO CRM CALL SERVICES, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Article 2 – Cadre juridique

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'article 99 de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Article 3 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2012. Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 9

A l'arrivée du terme ainsi défini, il cessera de plein droit et en totalité d'être applicable. En aucun cas, les avantages qu'il contient ne sauraient être maintenus après cette échéance.

Article 4 – Objet de l'accord

La Direction d'EURO CRM CALL SERVICES et les Représentants du personnel de l'entreprise souhaitent réaffirmer leur attachement marqué au principe fondamental de l'égalité entre les Femmes et les Hommes.

Dans le prolongement de la loi du 09 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes et de la loi du 09 novembre 2010 portant sur la réforme des retraites et visant à faciliter l'évaluation des écarts de situation dans l'entreprise entre les Hommes et les Femmes et à rendre cette situation transparente, l'entreprise EURO CRM CALL SERVICES et les Représentants du personnel de l'entreprise affirment que la mixité dans les emplois et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif et de cohésion sociale.

La Direction d'EURO CRM CALL SERVICES et les Représentants du personnel considèrent que l'ensemble des acteurs de l'entreprise doivent se mobiliser ou rester mobilisés afin d'une part, de porter les principes de l'égalité entre les Femmes et les Hommes et d'autre part, d'engager à tous les niveaux de l'entreprise les actions positives et actives indispensables à leur respect et leur mise en œuvre.

En effet, l'engagement permanent du chef d'entreprise, en premier lieu, mais également de l'ensemble des salariés est un élément déterminant de l'efficacité et de la réussite de telles actions.

La Direction d'EURO CRM CALL SERVICES et les Représentants du personnel considèrent également que le présent accord d'entreprise constitue une réelle occasion et opportunité de dialogue sur ce thème.

Avant de procéder à la négociation de cet accord, la Direction d'EURO CRM CALL SERVICES et les Représentants du personnel ont procédé à l'issue d'un diagnostic de la situation comparée entre les Femmes et les Hommes de l'entreprise, au constat suivant :

A fin octobre 2011 :

- 1) Les Femmes représentent 78.48% des effectifs de l'entreprise.
- 2) L'âge moyen des salariés au sein de l'entreprise est de 29.68 ans.
- 3) Les Femmes représentent 79.23% des effectifs Employés, 66.66% des effectifs Agents de Maîtrise et 0% des effectifs Cadres. Les Femmes sont donc plus représentées, par rapport aux Hommes, dans la catégorie des Employés et Agents de Maîtrise et sont moins représentées, par rapport aux Hommes, dans la catégorie des Cadres.
- 4) Le recours aux temps partiels est prépondérant chez les Femmes (91.30% des effectifs temps partiel)
- 5) Toute catégorie socioprofessionnelle confondue, la moyenne globale des rémunérations est équivalente entre les Femmes et les Hommes.

Forts de ces constats, la Direction d'EURO CRM CALL SERVICES et les Représentants du personnel souhaitent adopter, par le présent accord, les dispositions suivantes visant à réduire

et faire disparaître toutes différences qui pourraient être constatées en agissant sur l'accès et le maintien dans l'emploi notamment par le recrutement et la formation professionnelle.

Article 5 – Domaines d'action, objectifs de progression et indicateurs

La Direction d'EURO CRM CALL SERVICES et les Représentants du personnel souhaitent axer leurs actions sur les domaines d'actions « Recrutement » et « Formation professionnelle ». Dans ce cadre, ils se fixent les objectifs de progression, les actions permettant de les atteindre et les indicateurs chiffrés suivants.

1. Recrutement

Afin d'assurer un accès à l'emploi égal et non discriminatoire pour les Femmes et les Hommes, la Direction d'EURO CRM CALL SERVICES et les Représentants du personnel affirment que les critères de recrutement doivent s'appuyer strictement sur les seules compétences, aptitudes et qualifications des candidats et non à l'appartenance à l'un ou l'autre sexe.

a) Objectifs de progression

- **Égalité de traitement dans le processus de recrutement**
- **Développement de la mixité des candidatures**

b) Actions permettant d'atteindre les objectifs de progression

- **Contenu des offres d'emploi**

Les offres d'emploi qui sont publiées tant au sein de l'entreprise qu'en externe, doivent être rédigées de façon non discriminatoire.

Ainsi, elles ne doivent en aucun cas comporter de mentions relatives au sexe ou à la situation de famille.

- **Suivi de la procédure de recrutement**

EURO CRM CALL SERVICES a structuré son processus de recrutement afin de garantir des recrutements basés sur les seules compétences, aptitudes et expériences professionnelles des candidats.

A projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines seront analysées selon les mêmes critères.

Pour ce faire, la société EURO CRM CALL SERVICES s'appuie sur un processus de sélection retranscrit dans le cadre d'une procédure de recrutement qui permet d'évaluer les candidats sur des critères objectifs, notamment par le biais de mises en situation.

Cette procédure de recrutement est actualisée au moins une fois par an afin de garder la traçabilité, la fiabilité et la réalité du processus.

- **Mixité et formation des recruteurs**

La société EURO CRM CALL SERVICES favorisera la mixité des intervenants tout au long de la sélection des candidats comme indiqué dans la procédure de recrutement soumise au Comité d'Entreprise le 23 avril 2010.

De plus, les personnes intervenant dans le processus de sélection des candidats devront avoir assisté à une formation consacrée à la non discrimination.

Le Responsable RH de l'entreprise devra mettre à jour au moins une fois par an le module de formation à la non discrimination et former l'ensemble des équipes entrant dans le processus de recrutement à chaque nouvelle prise de fonction. (Exemple : Superviseurs pour les recrutements de poste Conseiller commercial, Chargé Terrain pour les recrutements de poste Superviseur...)

Enfin, pour rétablir la mixité dans les catégories d'emplois traditionnellement masculin ou féminin, la Direction d'EURO CRM CALL SERVICES incitera les acteurs RH et la Direction de site à veiller :

- Lors du recrutement interne ou externe, à se rapprocher d'une répartition Hommes / Femmes reflétant le plus possible, à compétences, expériences et profils équivalents, celle relevée dans les candidatures reçues.
- A équilibrer les candidatures d'Hommes et de Femmes sur les postes traditionnellement ou typiquement masculins ou féminins.

c) Indicateurs chiffrés

- Taux de répartition des hommes et des femmes en réponse aux offres d'emploi
- Taux de répartition des hommes et des femmes par secteur d'activité de l'entreprise
- Taux de répartition des hommes et des femmes parmi les personnes participants au processus de recrutement
- Nombre de formations dispensées consacrées à la non discrimination

2. Formation professionnelle

La Direction d'EURO CRM CALL SERVICES et les Représentants du personnel considèrent que la formation professionnelle continue constitue un levier essentiel pour assurer une égalité entre les Hommes et les Femmes. Ainsi, par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes.

La Direction d'EURO CRM CALL SERVICES et les Représentants du personnel souhaitent que tous les salariés soient en mesure de bénéficier de conditions d'accès égales à la formation professionnelle quels que soient leur statut professionnel, leur sexe, leur âge et le niveau de formation visé.

a) Objectifs de progression

- Favoriser l'accès à des formations de réactualisation des connaissances après une absence pour évènement familial (congé de maternité, congé d'adoption, congé parental d'éducation)
- Favoriser la formation permettant l'accès des fonctions évolutives et à des postes à responsabilité

b) Actions permettant d'atteindre les objectifs de progression

- Utiliser l'entretien annuel pour proposer aux femmes le suivi de formation managériale

A l'occasion de l'entretien annuel, la Direction proposera aux femmes de mobiliser leurs droits au DIF leur permettant d'évoluer vers des fonctions managériales.

De plus, le refus ou le report d'une demande de formation par l'entreprise à un salarié doit être motivé par des raisons indépendantes de son sexe.

- **Mise en place d'un entretien spécifique après une suspension du contrat de travail pour évènement familial**

Afin de faciliter la reprise du travail après une absence pour congé de maternité, congé d'adoption ou congé parental, un entretien de reprise sera systématiquement organisé afin de favoriser la réactualisation des connaissances.

c) Indicateurs chiffrés

- Nombre d'entretien de reprise
- Nombre de formation au management mobilisé dans le cadre du DIF pour les femmes
- Nombre de formation suivies ou programmées consécutives à un entretien de reprise

Article 6 – Adhésion

Conformément à l'article L.2261-3 du livre du Code du Travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de sa notification au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes compétent.

Notification devra également en être faite, dans un délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 7 – Interprétation de l'accord

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les 30 jours suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif, né de l'application de ce présent accord.

La demande de réunion consigne l'exposé précis du différend. La position retenue en fin de réunion fait l'objet d'un procès verbal rédigé par la Direction. Le document est remis à chacune des parties signataires.

Si cela est nécessaire, une seconde réunion pourra être organisée dans les 30 jours suivant cette première réunion.

Jusqu'à l'expiration de ce délai, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure

Article 8 – Modification de l'accord

Toute disposition modifiant le statut du personnel tel qu'il résulte de la présente convention et qui ferait l'objet d'un accord entre les parties signataires donnera lieu à l'établissement d'un avenant au présent accord.

Article 9 – Dénonciation de l'accord

Le présent accord conclu pour une durée de 3 ans, pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de respecter un préavis de 2 mois.

Dans ce cas, la direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

Après le délai de maintien en vigueur prévu par l'article l'article L.2222-6 du Code du Travail, la société ne sera plus tenue de maintenir les avantages de la présente convention, supérieurs aux dispositions prévues par les textes légaux en vigueur et la convention collective.

Article 10 – Consultation du Comité d'entreprise

Le présent accord a été soumis pour avis au comité d'entreprise lors de la réunion du 8 Décembre 2011, lequel a émis un avis favorable. Le procès verbal de cette réunion est annexé au présent accord.

Article 11 – Sensibilisation et communication

Le présent accord sera publié sur le site internet de l'entreprise et sera porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur le lieu de travail.

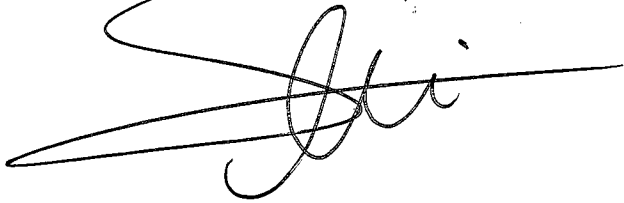
Article 12 – Dépôt légal

- Le présent plan d'action sera déposé :

- auprès de la DIRECCTE de Laon en deux exemplaires : un original (version papier) et une copie (version électronique) sera adressée par courriel.
- auprès du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Laon, en un exemplaire papier.

Chauny, le 8 Décembre 2011

 Pia HEITZ CASANOVA
Gérante



Corinne BONNARD
Déléguée Syndicale CFDT

