

Négociation collective annuelle obligatoire

Egalité professionnelle et qualité de vie au travail

ENTRE LES SOUSSIGNES

Les entités juridiques composant l'UES MG, La Mutuelle Générale, MG Union et MG Services, dont les sièges sociaux sont situés 1-11, rue Brillat Savarin, 75013 PARIS, représentées par Monsieur Stéphane GANNAC, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, ci-après dénommées l'UES MG :

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales Représentatives :

- le syndicat CFDT représenté par Madame Christine FONTAINE en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale
- le syndicat CFE CGC représenté par Monsieur Larbi KEZOUH en sa qualité de Délégué Syndical Central
- le syndicat CGT représenté par Monsieur Jean-Louis RABELO en sa qualité de Délégué Syndical Central
- le syndicat FO représenté par Madame Valérie DELHOMME en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale

D'autre part.

Les soussignés sont ci-après désignés ensemble les « Parties » ou individuellement une « Partie ».

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIV

LK ✓
A
H

SOMMAIRE

PARTIE 1 : ARTICULATION ENTRE VIE PRIVEE ET VIE PROFESSIONNELLE	- 3 -
1. Horaires des réunions	- 3 -
2. Utilisation des NTIC	- 3 -
3. Formation / sensibilisation des collaborateurs	- 4 -
4. Organisation du travail et du temps de travail	- 5 -
L'organisation du travail :	- 5 -
Le temps partiel :	- 5 -
Mesures relatives à la garde d'enfant :	- 5 -
Le dispositif CESU.....	- 6 -
PARTIE 2 : MESURES PERMETTANT DE LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS EN MATIERE DE RECRUTEMENT, D'ACCES A L'EMPLOI, D'ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET PERMETTANT D'ATTEINDRE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	- 6 -
1. Politique de recrutement et d'accès à l'emploi	- 6 -
Dans la continuité des process mis en place par l'entreprise, il est rappelé que :	- 7 -
2. Politique de formation professionnelle	- 7 -
3. Congés liés à la parentalité	- 8 -
Aménagements liés à la maternité / parentalité	- 8 -
Organiser le retour dans l'entreprise.....	- 8 -
PARTIE 3 : AUTRES ENGAGEMENTS ET MESURES PARTICIPANT DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	- 9 -
Implication de l'entreprise dans une démarche de QVT :	- 9 -
Négociation sur le télétravail :	- 9 -
Suivi des indicateurs :	- 9 -

LLK
VD
f
ES

PREAMBULE

Le présent accord acte de la volonté des négociateurs d'instaurer dans l'entreprise les conditions d'un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de ses salariés, de l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes de l'entreprise, et la qualité de vie au travail. Il complète ainsi les mesures négociées au sein de l'entreprise en matière d'handicap¹ et d'emploi des seniors².

Il répond également à la nouvelle obligation, posée par la loi du 17 août 2015, de négocier annuellement au sein de l'UES MG sur ces thématiques.

Cet accord négocié entre la direction de La Mutuelle Générale et les 4 organisations syndicales représentatives de l'entreprise porte sur :

- L'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle des salariés
- Les mesures permettant de lutter contre les discriminations en matière de recrutement, d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Les autres mesures au service de la qualité de vie au travail

PARTIE 1 : ARTICULATION ENTRE VIE PRIVEE ET VIE PROFESSIONNELLE

1. Horaires des réunions

Les Parties s'accordent sur le fait que l'engagement d'un salarié pour l'entreprise ne doit pas se mesurer uniquement selon son temps de présence dans les locaux.

Il donc préconisé, pour les collaborateurs soumis à l'horaire variable, d'organiser les réunions sur les plages fixes.

Concernant les salariés soumis au forfait annuel en jour, il est convenu de ne pas débiter les réunions avant 9h ou après 18h00, sauf cas d'urgence ou situations exceptionnelles, et d'éviter l'organisation de réunions pendant les plages horaires de déjeuner.

Il est également convenu de privilégier, par souci d'efficacité, la tenue de réunions de courtes durées (1h).

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*

2. Utilisation des NTIC

La Direction renouvelle sa volonté d'être proactive dans le développement de l'usage des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) au sein de La Mutuelle Générale.

Elle souhaite promouvoir une gestion intelligente des NTIC au service de la compétitivité de l'entreprise, de la qualité de service, mais également être respectueuse de la vie privée des salariés.

¹ Accord relatif à l'emploi des travailleurs handicapés du 7 janvier 2014

² Accord relatif au contrat de génération du 21 mars 2014

LR
VD

AS

Ces nouvelles technologies, mises à disposition des collaborateurs, sont des outils de travail performants permettant notamment de préparer nos collaborateurs aux pratiques collaboratives et participatives, essentielles aujourd'hui et demain dans le milieu professionnel.

Elle sera néanmoins attentive à ce que les usages des NTIC n'estompent 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 privée d'autre part.

Ainsi, les parties s'entendent sur la mise en place des garanties suivantes :

- *Utilisation des smartphones :*
 - Une communication sera effectuée auprès de tous les collaborateurs bénéficiant d'un smartphone à usage professionnel (hors cadres supérieurs et membres du PCA³/PCI⁴) afin de les inviter à le paramétrer en mode « ne pas déranger » le soir, les weekends ou pendant les congés (sauf en cas d'astreinte). Lors du renouvellement du matériel, les nouveaux smartphones seront paramétrés par défaut sur le mode « ne pas déranger »
 - *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 et les weekends, les emails envoyés par ou aux collaborateurs de l'entreprise seront 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.
- *Charte d'utilisation des Systèmes d'Information (SI) de l'entreprise :*
 - La charte d'utilisation des SI de l'entreprise sera revue au cours de l'année 2016. Celle-ci sera présentée aux Instances Représentatives du Personnel compétentes.

La Direction s'engage par ailleurs à ne pas mettre en œuvre de procédure disciplinaire à l'encontre d'un salarié qui ne répondrait pas à une sollicitation mail ou téléphonique professionnelle, le soir ou pendant les weekends/congés (hors cas d'astreinte, situation impactant la sécurité de l'entreprise ou de manière significative l'activité de celle-ci).

Enfin, les parties soulignent l'importance de l'exemplarité des managers dans leur utilisation des NTIC. Il leur est demandé d'éviter les communications mails ou téléphoniques auprès de leurs équipes les soirs et weekends.

3. Formation / sensibilisation des collaborateurs

Les Parties s'accordent sur l'importance de mener des actions de sensibilisation et d'information des collaborateurs sur l'équilibre entre la vie privée et professionnelle ainsi que sur les risques potentiels de la sur-connexion sur la santé.

Des actions de sensibilisation et d'information seront donc réalisées au cours de l'année sur Atrium, notamment sur la bonne utilisation des NTIC (mails, Skype, etc.) et outils associés.

Un module de formation sur l'articulation entre la vie privée/vie professionnelle et la qualité de vie au travail sera également intégré à la formation « nouveaux managers ».

³ PCA : Plan de Continuité d'Activité

⁴ PCI : Plan de Continuité Informatique

4. Organisation du travail et du temps de travail

L'organisation du travail :

Les Parties affirment que l'organisation du travail et du temps de travail ne doivent pas être des facteurs de discrimination dans l'évolution professionnelle.

A cet égard, la Direction et les Organisations syndicales rappellent que le présentéisme dans l'entreprise, ne doit pas être associé à la notion de mérite et d'efficacité.

Le temps partiel :

La Direction rappelle son attachement au principe d'égalité de traitement entre les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel.

Les Parties tiennent à réaffirmer le principe selon lequel le travail à temps partiel n'est pas considéré comme une marque de désintérêt pour l'activité professionnelle.

Les objectifs quantifiables de performance du salarié devront être compatibles avec son temps de travail.

Il est rappelé que les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité de retour sur les postes à temps plein lorsqu'ils en font la demande et qu'ils présentent les compétences et qualifications requises pour occuper le poste. Il pourra, si besoin, être proposé aux salariés un accompagnement professionnel.

En outre, il est rappelé que le temps partiel n'est pas un obstacle à la mobilité interne et à l'évolution professionnelle.

La Direction entend permettre la mise en œuvre de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie privée et de la vie professionnelle, dans des proportions compatibles avec l'organisation du travail dans l'entreprise, par :

- l'acceptation autant que possible des demandes de passage à temps partiel.
En cas d'impossibilité de passage à temps partiel, il pourrait être proposé un autre poste équivalent permettant cette organisation du travail
- l'acceptation de demandes de passage à temps plein pour les salariés souhaitant mettre un terme à leur temps partiel choisi.

Afin de suivre les objectifs pris en la matière, l'entreprise s'engage à suivre par catégorie professionnelle et selon qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes :

- le nombre de salariés ayant accédé au temps partiel (Indicateur 1)
- le nombre de salariés à temps partiel ayant repris un travail à temps plein (Indicateur 2)
- le nombre de demandes de temps partiel (Indicateur 3)
- le nombre de refus du passage à temps partiel de la part de l'employeur et les motifs associés (Indicateur 4)
- Le nombre de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une évolution professionnelle (Indicateur 5)

Mesures relatives à la garde d'enfant :

Il est rappelé que l'accord collectif d'entreprise du 25 février 2005 prévoit pour les salariés hommes et femmes de l'UES MG, une prime pour la garde de leur(s) enfant(s) jusqu'à l'entrée à l'école maternelle, et des congés pour garde d'un enfant malade.

LE VD
- 5 -
J
J

Par ailleurs, les horaires de travail des salariés qui rencontreraient momentanément des difficultés de garde ou de soin d'ascendant ou de descendant, et en particulier les personnes élevant seules des enfants pourraient, sur justificatif de cette situation, faire l'objet d'aménagements temporaires d'horaires de travail compatibles avec la bonne marche du service. Ces aménagements seraient envisagés en concertation avec le manager et ne devraient pas conduire à dégrader la qualité de service de l'équipe.

Afin de mesurer l'efficacité de ces mesures, sera comptabilisé :

- le 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. (Indicateur 6).

Le dispositif CESU

Afin de mieux concilier vie privée et vie professionnelle, l'entreprise propose aux collaborateurs rencontrant des difficultés de garde, de bénéficier, sous conditions, de chèques CESU.

Objet du CESU :

- Mesure d'aide à la personne pour la garde d'enfants
- Mesure d'aide à la personne pour l'aide aux devoirs des enfants

Conditions cumulatives pour bénéficier du CESU :

- Être parent d'un enfant âgé de 0 à 16 ans (sans limite d'âge pour les enfants handicapés)
- Être convié à une formation ou événement exceptionnel organisé à l'initiative de l'employeur après la journée de travail
- La formation ou l'évènement exceptionnel doit donner lieu à un découché du salarié

Plafond annuel d'attribution des CESU :

- La Mutuelle Générale met à votre disposition une enveloppe de 300 € de CESU par an et par salarié répondant aux critères d'attribution, subventionnée à 100% par la Direction.

La documentation relative au CESU (présentation du dispositif et formulaire de demande) sera mise en ligne sur Atrium.

Afin de mesurer l'efficacité de cette mesure, sera comptabilisé :

- le nombre de salariés bénéficiant de l'aide financière de l'employeur via le CESU ; (Indicateur 7)

PARTIE 2 : MESURES PERMETTANT DE LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS EN MATIERE DE RECRUTEMENT, D'ACCES A L'EMPLOI, D'ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET PERMETTANT D'ATTEINDRE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

1. Politique de recrutement et d'accès à l'emploi

Les métiers de l'UES MG ne sont pas par nature spécifiquement féminins ou masculins mais des déséquilibres sont parfois constatés.

Afin de respecter les principes de non-discrimination et d'égalité des chances, la Direction s'engage à ce que l'ensemble des acteurs du recrutement interne (Département RH métiers et managers opérationnels) et externe signent une Charte de déontologie en la matière.

VJ
LK
- 6 -
[Signature]

En outre, la Direction s'engage dans le choix des entreprises prestataires intervenant dans l'entreprise, à privilégier celle engagées dans une charte de déontologie en matière de non-discrimination. Cet engagement sera inscrit dans le cahier des charges.

Dans la continuité des process mis en place par l'entreprise, il est rappelé que :

- Aucun critère illicite ou discriminatoire lors de la diffusion d'offre ne doit apparaître et ce quelle que soit la nature du contrat et le type d'emploi proposé.
- Les terminologies utilisées dans l'offre et la définition du poste ne doivent pas être discriminantes.
- Le processus de sélection doit être identique pour les hommes et les femmes. Ainsi, les candidatures féminines et masculines doivent être analysées selon les mêmes critères à savoir les compétences, les qualifications et l'expérience professionnelle.
- Les hommes et les femmes ont un égal accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité, et que l'accès des femmes aux postes de responsabilité se fait sur les mêmes critères que pour les hommes.
- Les hommes et les femmes doivent bénéficier des mêmes parcours professionnels avec les mêmes possibilités d'évolutions de carrière.

Pour chaque recrutement, le nombre de candidats femme/homme reçus en entretien sera comptabilisé. (Indicateur 8)

Par ailleurs, dans chaque recrutement, qu'ils soient effectués en interne ou confiés à des cabinets extérieurs, des candidatures des deux sexes devront être systématiquement présentées. L'absence de présentation d'une candidature de l'un des deux sexes devra être justifiée. Ces conditions devront figurer dans le contrat cadre signé avec les organismes de recrutement.

Un suivi des embauches par genre va être mis en place afin d'étudier la répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail.

Afin d'accompagner les managers opérationnels dans le processus de recrutement, une fiche d'information sur les principes de non-discrimination et d'égalité professionnelle homme/femme (Cf. *Fiche manager* en annexe) leur sera communiquée.

Cette fiche comportera notamment une liste de questions à ne pas poser en entretien de recrutement.

Enfin, des actions de sensibilisation et d'information des managers sur les enjeux de l'égalité professionnelle et la non-discrimination seront organisées.

2. Politique de formation professionnelle

Les Parties rappellent que les hommes et les femmes bénéficient 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 des carrières et l'évolution professionnelle des hommes et des femmes.

Les Parties rappellent que les salariés reprenant leur activité suite à un congé de maternité / congé parental / congé d'adoption peuvent bénéficier des périodes de professionnalisation permettant de

LK VB - 7 -


faciliter le maintien dans l'emploi. Par ailleurs, les absences des salariés liées à la parentalité sont prises en compte pour le calcul du CPF.

Afin de prendre en compte les contraintes liées à la vie familiale des salariés, il sera privilégié autant que possible les formations décentralisées si cela génère moins de temps de transport ou des solutions de formation à distance type e-learning.

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

3. Congés liés à la parentalité

Afin de mieux prendre en compte la parentalité dans l'entreprise, des mesures d'action tendant à faciliter la prise de congés liés à la parentalité et les conditions d'emploi en cas de situation de parentalité sont définies.

Aménagements liés à la maternité / parentalité

Les Parties rappellent que les absences qui résultent d'un congé lié à la parentalité ne doivent pas avoir de conséquences sur l'évolution professionnelle.

Il est rappelé que, selon les dispositions conventionnelles en vigueur, les salariées dont l'état de grossesse est déclaré bénéficieront d'un aménagement des plages fixes et mobiles de l'horaire variable. Leur temps de travail effectif quotidien est réduit à 6H45 à compter du 4^{ème} mois de grossesse et à 5H45 à compter du 5^{ème} mois.

Cette disposition s'applique à toutes les catégories (Employé, Technicien/Agent d'encadrement et Cadre).

En outre, il est prévu que les salariées comptant un an de présence ou un an de reprise de travail à la date de la naissance de l'enfant peuvent bénéficier d'un congé d'une durée maximum de 3 mois rémunéré à demi-salaire ou d'un congé d'un mois et demi rémunéré à salaire complet. Les salariés, père ou mère, remplissant les conditions prévues par la loi peuvent prétendre au bénéfice de ces dispositions, dans les mêmes conditions, pour l'arrivée d'un enfant de moins de 3 ans confié en vue de son adoption

Le présent accord prévoit qu'un aménagement temporaire des postes de travail comportant des contraintes physiques sera proposé aux salariées enceintes.

Organiser le retour dans l'entreprise

Les discriminations dans les évolutions de carrières sont le plus souvent visibles lors des interruptions pour prise de congés liés à la parentalité.

Avant la fin d'un congé lié à la parentalité et dans le but de bien préparer la reprise, il sera proposé systématiquement au salarié la possibilité d'être reçu en entretien dans le cadre d'un entretien RH de pré reprise pour déterminer son projet professionnel, les conditions de retour au travail et les formations éventuellement nécessaires. Les frais engendrés par cet 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.

Le nombre d'entretiens organisés au retour d'un congé lié à la parentalité sera suivi (Indicateur 9).

PARTIE 3 : AUTRES ENGAGEMENTS ET MESURES PARTICIPANT DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Implication de l'entreprise dans une démarche de QVT :

Mise en place d'un groupe de travail paritaire

La Direction de l'entreprise souhaite associer les membres du CHSCT aux travaux de l'entreprise sur la (QVT).

Un groupe de travail paritaire QVT sera constitué. Il aura pour objectif de proposer à la Direction des actions concrètes, de sensibilisation notamment, au service de l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Sensibilisation des salariés

Tout au long de l'année, des actions de sensibilisation des salariés sur la qualité de vie au travail seront réalisées sur Atrium. Un espace dédié à cette thématique sera créé sur l'intranet.

En complément, la Mutuelle Générale s'engage à participer à certaines initiatives assurant la promotion de la QVT.

Formation aux risques routiers

Les parties s'accordent sur l'importance de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour s'assurer de la sécurité des salariés qui bénéficient d'un véhicule de fonction.

Dans ce cadre, les salariés ayant un véhicule de fonction et effectuant plus de 20 000 kilomètres par an seront obligatoirement formés aux risques routiers.

Cette formation sera également accessible, sur la base du volontariat, aux collaborateurs effectuant moins de 20 000 kilomètres par an.

Le nombre de collaborateurs ayant bénéficié de cette formation sera suivi (Indicateur 9).

Mise en place d'un service d'assistance sociale


La Direction s'engage à proposer au cours de l'année 2016, un service d'assistance social (physique ou à distance selon la taille des sites) accessible à tous les salariés de l'UES MG.

Négociation sur le télétravail :

Le télétravail est un outil au service de la qualité de vie au travail (équilibre entre vie privée et vie professionnelle). Une négociation sur la mise en place du télétravail au sein de La Mutuelle Générale va être réalisée en 2016.

Suivi des indicateurs :

La Direction s'engage à suivre qualitativement et quantitativement chacune des mesures de cet accord.

LK VD
- 9 -


L'ensemble des indicateurs chiffrés détaillés au sein de ce document seront communiqués aux négociateurs avant le démarrage de la négociation annuelle 2017 sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

Pour la CFDT : **Christine FONTAINE**

Paris, le 21 juin 2016
Stéphane GANNAC

Pour la CFE CGC : **Larbi KEZOUH**


Directeur des Ressources Humaines

Pour la CGT : **Jean Louis RABELO**

Pour FO : **Valérie DELHOMME**



Annexes

OK
✓
fz - 11 -

FICHE MANAGERS

Principes de non-discrimination et d'égalité professionnelle homme/femme dans le processus de recrutement

L'égalité professionnelle doit permettre aux hommes et aux femmes de bénéficier d'un traitement égal en matière d'accès à l'emploi, de promotion, de conditions de travail...

Il s'agit donc de l'interdiction d'opérer une différence de traitement entre deux salariés de sexe différent.

Le recrutement est certainement l'une des pratiques où le risque de différence de traitement est le plus important.

A ce stade, l'engagement de l'entreprise pour l'égalité professionnelle se manifeste par le respect du principe de non-discrimination à l'embauche et par le renforcement de la mixité des emplois.

La discrimination peut être directe ou indirecte :

- La discrimination directe correspond à une situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable, en raison d'un motif prohibé, qu'une autre personne se trouvant dans une situation comparable.

Ex : Refuser de recruter une femme sur un poste en raison de sa grossesse

- La discrimination indirecte est celle qui résulte d'une mesure ou d'une pratique qui aboutit, sans intention malveillante, à constituer une catégorie composée majoritairement de personnes relevant d'un critère de discrimination : des femmes, des étrangers etc.

Ex : Embauche préférentielle des enfants des cadres de l'entreprise pour le remplacement des congés des personnels durant l'été.

Lors d'un recrutement et quel que soit le poste (interne ou externe), les informations qui peuvent être demandées au candidat ne peuvent avoir comme objet que d'apprécier les capacités à occuper l'emploi proposé, aussi ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi.

En conséquence, tout ce qui concerne la **vie privée ou la personnalité hors sujet avec le poste** est interdit.

De manière générale, vous pouvez respecter un ordre d'entretien suivant plusieurs rubriques :

- Questions ayant trait aux études
- Questions ayant trait à l'expérience professionnelle
- Questions ayant trait à l'entreprise et à la compréhension de l'environnement du poste
- Questions ayant trait à la personnalité
- Questions ayant trait aux prétentions salariales

Lors de l'entretien, il faut être vigilant à ne pas aborder les thèmes suivants (liste non exhaustive) :

- L'état civil :

Quelle est votre situation de famille ?

Prévoyez-vous de vous marier ?

- La parentalité :

Avez-vous des enfants ? Si oui, quel âge a-t-il/ont-ils ?

LK

VA

P

M

Comptez-vous en avoir ? Si oui, à quel horizon ?

Êtes-vous enceinte ?

Comptez-vous prendre un congé paternité/ congé parental ?

- L'organisation personnelle liée à la situation de famille :

Avez-vous ou prévoyez-vous un système de garde pour vos enfants ?

- La personnalité hors sujet avec le poste :

Toute question induisant une subjectivité liée au sexe du postulant.

Ex. : « les femmes sont plus sensibles que les hommes, qu'en pensez-vous ? »

- L'âge

Interdiction d'écartier un candidat du fait de son âge sauf différences de traitement objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime dans les conditions prévues par la loi.

(L.1133-2 Code du travail)

- L'apparence physique rapportée ou non au genre

Le recruteur ne peut se baser sur l'apparence physique du candidat pour prendre sa décision.

(ex : port d'une boucle d'oreille par un homme)

LR
V D

4

24

Fiche technique sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

L'entreprise rappelle son attachement au principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière de rémunération.

Ce principe d'égalité n'est pas incompatible avec des différences de rémunération dès lors qu'elles sont justifiées par la situation particulière des salariés.

Pour être licites, elles doivent reposer sur des éléments contrôlables et des critères nécessairement objectifs.

Il peut être notamment retenu comme critères de différenciation :

- les activités ou les fonctions exercées par le salarié pour autant qu'elles ne soient pas de valeur égale ;
- la détention d'un diplôme, à condition que les connaissances dont associées soient mises en œuvre dans le poste occupé ;
- l'expérience acquise et l'appréciation des responsabilités.

Afin de détecter et mesurer d'éventuels écarts de rémunération, l'entreprise s'engage à mettre en place des indicateurs de suivi :

- Données chiffrées, par genre et par catégorie professionnelle, relatives à la rémunération moyenne mensuelle homme/femme et son évolution (hors ancienneté EPG/EPA) ; (Indicateur 10)
- le nombre de femmes dans les dix plus hautes et dix plus basses rémunérations (Indicateurs 9 et 11)

LD
LK
J
ju