

Accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle
entre les hommes et les femmes
Particulier et Finances Editions

Entre les soussignés :

La société PARTICULIER ET FINANCES EDITIONS, société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 375 805,78 Euros, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris, sous le numéro 320 758 428, dont le Siège Social est situé 14, Boulevard Haussmann 75009 PARIS, représentée par monsieur Jean-Luc Breysse, directeur général, d'une part

, d'une part ;

Et les organisations syndicales représentatives :

- le syndicat CGT, représenté par madame Catherine Bachet, déléguée syndicale ;

d'autre part ;

Préambule

Le présent accord ayant pour objet l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise est conclu et sera appliqué dans le cadre de l'article 8 du Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne, des directives européennes des 27 novembre 2000 et du 23 septembre 2002, et de l'article 2245-5-1 du code du travail, modifié par la loi du 26 octobre 2012, et du décret du n° 2012-1408 du 18 décembre 2012 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires constatent que l'égalité des chances et de traitement, à tous les stades de la vie professionnelle s'avèrent nécessaires à l'équité, à la cohésion sociale et à la stimulation des performances.

La mixité et la diversité des équipes favorisent en effet la créativité, l'innovation, la réactivité, l'efficacité et le climat de travail par la mobilisation de compétences, d'approches différentes et complémentaires.

A cet effet, la société Particulier et Finances Editions et les organisations syndicales représentatives conviennent de poursuivre et d'intensifier leurs actions pour promouvoir l'égalité professionnelle, la mixité et la diversité au sein de l'entreprise.

En 2012, le rapport intermédiaire sur la situation comparée des femmes et des hommes a fait apparaître notamment que :

- l'entreprise est une entreprise très fortement féminisée qui emploie 70% de femmes ;
- les femmes représentent 68% des journalistes, 68% des cadres et 83% des employés ;
- les salariés employés à temps partiel sont à 91 % des femmes.

	femmes	hommes	ensemble
cadre	17	8	25
employé	5	1	6
journaliste	25	12	37
total	47	21	68

Le présent accord vise à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes en s'appuyant notamment sur les thèmes suivants :

- la culture d'entreprise ;
- le recrutement ;

- les classifications et les qualifications ;
- l'égalité des rémunérations et la promotion professionnelle ;
- l'accès à la formation professionnelle ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Titre I Culture d'entreprise et sensibilisation à l'égalité professionnelle

La société Particulier et Finances Editions développe sur ces thèmes une culture d'entreprise forte qu'elle s'engage à poursuivre et à intensifier.

1/ Commission de suivi

L'entreprise conduit une démarche volontariste d'égalité professionnelle et de prévention des discriminations qui se traduit notamment par la mise en place d'une commission de suivi chargée de la mise en œuvre des mesures définies au présent accord et de leur bonne application.

Cette commission se réunit chaque année et est composée de :

- 2 représentants désignés par chaque organisation syndicale signataire, si possible un homme et une femme ;
- 2 représentants de l'entreprise, si possible, 1 homme et 1 femme.

Sans préjudice des attributions des institutions représentatives du personnel, la commission de suivi a pour missions principales :

- le développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la prévention de toute forme de discrimination entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ;
- la prévention du harcèlement ;
- le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en ce qui concerne notamment les rémunérations et les qualifications ;
- le suivi de la mise en œuvre des dispositions prévues au présent accord ;
- l'examen de tout recours d'un ou d'une salarié(e) quant à la mise en œuvre des principes développés dans le présent accord ;
- la sensibilisation des collaborateurs par des actions d'information et de formation, y compris sur les évolutions législatives ;
- la mise en place de toute action ou démarche visant à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'information et la communication relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- le respect de la prise en compte de l'égalité professionnelle dans les négociations collectives au niveau de l'entreprise ;
- le suivi des indicateurs fixés au présent accord ;
- les mesures à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs fixés par l'accord.

La commission de suivi sera informée de la mise en œuvre des actions dans chaque service (formation, recrutement, salaires, promotion et charge de travail).

2/ Sensibilisation des managers

Un programme de sensibilisation des managers de l'entreprise à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera mis en œuvre, portant notamment sur la situation comparée entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise, la législation en vigueur y compris les dispositions issues de l'accord et la mise en œuvre des mesures qui y sont définies.

3/ Information des collaborateurs

Une communication destinée à tous les salariés de l'entreprise sera mise en place dès l'entrée en vigueur du présent accord.

Une rubrique Egalité professionnelle existe au sein de l'intranet de l'entreprise « Le Kiosque ». Cette rubrique comporte le texte du présent accord, ainsi que la réglementation en vigueur.

Les informations mises à la disposition des collaborateurs au sein de cette rubrique seront élaborées par la direction des Ressources humaines en collaboration avec la Commission de suivi de l'accord.

Titre II Recrutement

1/ Processus de recrutement sans discrimination

Les parties rappellent que le processus de recrutement doit se dérouler sur la base de critères identiques pour les femmes et les hommes.

La société Particulier et Finances Editions s'engage donc à ce que les libellés et contenus des annonces d'emploi soient rédigés de manière neutre, sans référence au sexe, à la situation de famille ou à toute terminologie susceptible d'être discriminante.

La société Particulier et Finances Editions s'engage également à ce que l'entreprise ne puisse demander au cours de l'entretien d'embauche que des informations relatives et nécessaires à l'exercice de l'emploi afin d'apprécier la capacité du candidat à occuper l'emploi proposé.

2/ Mixité dans le recrutement des personnes employées

Afin d'encourager la mixité, la société Particulier et Finances Editions s'engage à favoriser le recrutement de hommes, afin de tendre vers une répartition la plus équilibrée possible entre les sexes.

Cet engagement vise notamment les services où la mixité est faible ou nulle.

3/ Mise en place d'indicateurs de suivi sur les effectifs recrutés

La société Particulier et Finances Editions s'engage à mettre en place des indicateurs de suivi permettant de mesurer le niveau de mixité dans les effectifs recrutés, et leurs impacts dans les services concernés.

A cet égard, l'entreprise s'efforcera dans un délai de trois ans de porter à 40% la part des hommes dans l'effectif de l'entreprise ;

Titre III Classifications et qualifications

La Commission de suivi de l'accord aura pour mission de procéder à un examen des postes occupés par les hommes et les femmes et de s'assurer que les intitulés de postes sont en adéquation avec les classifications et les qualifications.

1/ Objectifs de progression

Les parties s'engagent à ce que, au terme de l'accord, à poste égal, la classification et la qualification soient identique pour un homme et pour une femme occupant les mêmes fonctions.

2/ Indicateurs chiffrés

Des indicateurs chiffrés seront mis en place portant sur les objectifs de progression dans les domaines des classifications et des qualifications, portant sur la répartition des effectifs par sexe, par poste (cartographie des métiers), par catégorie (classification) et par coefficient (qualification). Ils seront communiqués chaque année à la Commission de suivi.

Titre IV Egalité salariale et promotion professionnelle

1/ Egalité salariale

Les parties rappellent que l'égalité salariale est un élément essentiel de l'égalité professionnelle. Elles souhaitent à travers cet accord que l'écart moyen entre les rémunérations des hommes et des femmes tende vers 0.

Les différents éléments composant la rémunération doivent par ailleurs être établis sur des principes identiques pour les femmes et les hommes.

Afin de progresser vers une application effective du principe d'égalité de rémunération, la société Particulier et Finances Editions s'engage à prohiber les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

A ce jour, l'écart moyen des rémunérations entre les femmes et les hommes (hors ancienneté et hors primes liées à des sujétions particulières de travail) est proche de 0 pour l'ensemble de l'entreprise. Ce même écart est de :

- 6,2% en faveur des femmes pour la catégorie cadres ;
- 15% en faveur des femmes pour la catégorie employés ;
- - 0,8% en faveur des hommes pour la catégorie journalistes.

Néanmoins, certains écarts subsistent à l'analyse des rémunérations par coefficient.

Dès l'entrée en vigueur du présent accord, les femmes, ayant plus de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise et dont le salaire est inférieur au salaire minimum homme, pour un même coefficient, bénéficient d'une revalorisation de leur rémunération d'un montant brut égal à la moitié de cet écart, dans la limite de 150 € par mois.

Pour les femmes employées à temps partiel, cette mesure s'apprécie prorata temporis.

L'entreprise s'engage à maintenir l'écart moyen des rémunérations entre les femmes et les hommes (hors ancienneté et hors primes liées à des sujétions particulières de travail) proche de 0.

2/ Augmentations individuelles et primes

L'entreprise veillera l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes au moment de l'attribution des primes et des augmentations de salaire, y compris dans le cas des promotions.

3/ Objectifs d'équilibrage en matière de promotion professionnelle

Les parties signataires rappellent que les politiques de promotion doivent être définies et mises en œuvre sans discrimination de sexe.

De façon générale, l'entreprise s'engage à favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilités et à favoriser la promotion des femmes, afin de garantir la mixité.

4/ Mobilité interne

Les critères utilisés dans les définitions de postes ouverts à la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une discrimination fondée sur le sexe et les intitulés des métiers ne doivent en aucun cas conduire à une telle discrimination.

La société Particulier et Finances Editions s'engage à promouvoir et favoriser la mobilité interne pour permettre aux femmes d'accéder à des postes à responsabilités au sein de l'entreprise.

5/ Indicateurs chiffrés

Des indicateurs chiffrés seront mis en place portant sur les objectifs d'égalité salariale (rémunérations effectives par sexe, par catégorie et par coefficient), de promotion professionnelle (nombre de promotions par sexe, par catégorie et par coefficient) et seront communiqués chaque année à la Commission de suivi.

Titre V Formation professionnelle

1/ Egalité de traitement dans l'accès à la formation professionnelle

La société Particulier et Finances Editions s'engage à assurer l'égalité de traitement des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle, tant dans le domaine de l'adaptation à l'emploi que dans le développement des compétences.

La société Particulier et Finances Editions s'engage également à mettre en place des indicateurs de suivi sur l'égalité femmes / hommes dans l'accès à la formation.

Ces indicateurs chiffrés porteront sur le nombre de salariés formés, le nombre de stagiaires de la formation continue et le nombre d'heures de formation par sexe, par catégorie et par coefficient. Ils seront communiqués chaque année à la Commission de suivi et au Comité d'entreprise dans le cadre de la consultation sur le plan de formation.

2/ Prise en compte des congés maternité ou d'adoption, des congés paternité et des congés parentaux d'éducation dans l'accès à la formation professionnelle

Afin de concilier l'égalité de traitement dans l'accès à la formation et la parentalité, les périodes de congé maternité ou d'adoption, de congé paternité et de congé parental d'éducation à temps partiel sont intégralement prises en compte pour le calcul du DIF.

Les périodes de congé parental d'éducation à temps plein sont prises en compte à 100% pour le calcul du DIF.

3/ Priorité d'accès aux périodes de professionnalisation

Une priorité est accordée aux salarié(e)s revenant d'un congé maternité ou d'adoption ou d'un congé parental d'éducation pour le bénéfice de formations dans le cadre des périodes de professionnalisation.

Titre VI Vie professionnelle et vie personnelle

1/ Accompagnement de la maternité et de l'adoption

a) Réduction d'horaire des femmes enceintes

Compte tenu des contraintes de transport en région parisienne, les femmes enceintes employées à temps plein bénéficient, dès le 6^{ème} mois de grossesse, d'une réduction de leur durée du travail d'une heure par jour, ni cumulable ni reportable.

b) Entretien pré ou post congé maternité ou d'adoption

La société Particulier et Finances Editions s'engage à ce que tout(e) salarié(e) puisse bénéficier, si il/elle en fait la demande, à un entretien avant et/ou après son départ en congé maternité ou d'adoption.

Cet entretien a lieu avec le ou la responsable hiérarchique ou la direction des Ressources humaines, au choix de l'intéressé(e).

La direction des Ressources humaines informe chaque salarié(e) de cette possibilité à l'occasion de sa déclaration de grossesse auprès de l'entreprise.

Cet entretien vise à mettre en place les meilleures conditions de travail avant le départ en congé et après le retour du congé.

Au cours de ces entretiens, sont abordés notamment aborder les points suivants :

- les dates de début et de fin de congé maternité, d'adoption ou de congé parental ;
- la date présumée de retour dans l'entreprise ;
- les modalités de prise des congés payés acquis ;
- les conditions de travail et de prise de poste au retour du congé ;
- les besoins en formation ;
- la mise en œuvre éventuelle des mesures prévues au présent titre.

c) Maintien des liens avec l'entreprise pendant la durée du congé maternité ou d'adoption, ou du congé parental

Afin de limiter les effets liés à l'éloignement de l'entreprise et pour permettre un retour plus facile à l'issue du congé, la société Particulier et Finances Editions permet au (à) (la) salarié(e) qui le souhaite de maintenir le lien avec l'entreprise pendant la durée du congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation.

Ce lien se traduit ainsi :

- accès à la boîte email professionnelle et donc aux informations diffusées par l'entreprise, le chef de service et les autres collaborateurs ;
- envoi de la documentation interne ;

Cette mesure ne doit pas avoir pour effet l'exécution de tâches professionnelles pour le compte de l'entreprise ou pour le compte d'autrui pendant la durée du congé.

d) - Priorité dans l'organisation du travail à l'issue du congé maternité

A l'issue d'un congé maternité (ou d'adoption), l'entreprise mettra tout en œuvre pour faciliter la conciliation entre la parentalité et la vie professionnelle.

A cet effet, les salarié(e)s bénéficient, à l'issue d'un congé maternité (ou d'adoption) d'une priorité dans l'organisation de leur temps de travail et dans la prise de leurs congés, pendant un délai de trois mois.

2/ Prise en compte de la parentalité dans le parcours professionnel

L'entreprise s'engage à rappeler aux collaborateurs hommes qu'ils ont le droit d'utiliser le congé parental d'éducation au même titre que les femmes et qu'ils ont la possibilité également d'utiliser les jours conventionnels d'enfants malades.

a) Congé paternité

Les salariés en congé paternité, tel que prévu à l'article L. 1225-35 du code du travail et pris en charge par la Sécurité sociale, bénéficient du maintien à 100% de leur rémunération par l'entreprise.

b) Prolongation du congé parental d'éducation à temps partiel

A l'issue d'un congé parental d'éducation tel que prévu à l'article L. 1225-47 du code du travail, tout salarié peut bénéficier d'une réduction de sa durée de travail, sans que cette activité à temps partiel puisse être

inférieure à 4/5° de la durée du travail au sein de l'entreprise, jusqu'au 5^{ème} anniversaire de l'enfant. La demande doit en être faite au moins 3 mois avant le retour prévu dans l'entreprise.

c) Maintien des prestations d'assurance santé pendant le congé parental d'éducation à temps complet

Afin de favoriser la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle et de garantir une continuité de la protection sociale, le maintien du contrat de frais de santé (mutuelle) sera proposé à tout salarié bénéficiaire d'un congé parental d'éducation à temps complet, dans les mêmes conditions tarifaires que les salariés en activité, la part salariale de la cotisation étant réglée directement par le salarié auprès de l'entreprise.

d) Maintien des cotisations de retraite complémentaire Arrco et Agirc

Afin d'accompagner le passage à temps partiel des salarié(e)s en congé parental d'éducation (à 4/5°) qui le souhaitent, les cotisations patronales et salariales de retraite complémentaire (ARRCO et AGIRC) pourront, à leur demande, être calculées sur la base de leur dernier salaire à temps plein précédant le passage à temps partiel.

e) Passage à temps partiel pour raisons familiales

Tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de cinq années au sein de l'entreprise, peut, pour des raisons familiales, bénéficier d'une réduction de sa durée de travail, sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 4/5° de la durée du travail au sein de l'entreprise.

La demande doit en être faite, pour une période minimale d'1 an renouvelable, au moins 3 mois avant le début de l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail.

f) Prise en charge des transports pour les salarié(e)s travaillant la nuit

Les frais de transport sont pris en charge par l'entreprise pour les femmes et les hommes ayant des horaires de nuit.

g) Prise en compte du PACS et du concubinage notoire

Les avantages conventionnels accordés aux salariés mariés et à leur conjoint sont accordés dans les mêmes conditions, et sans discrimination aux salariés ayant conclu un PACS (pacte civil de solidarité) ou en concubinage notoire et à leur conjoint.

h) Horaires des réunions

L'entreprise s'efforcera de ne pas démarrer des réunions après 17 h 30.

3/ Indicateurs chiffrés

Des indicateurs chiffrés seront mis en place portant sur les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre dans les domaines de l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Ces indicateurs feront état par catégorie et par coefficient et du :

- nombre de femmes en état de grossesse déclarée et/ou en congé maternité (ou d'adoption) et/ou en congé parental ;
- nombre d'hommes en congé d'adoption et/ou en congé parental et/ou en congé de paternité ;
- nombre de femmes et d'hommes ayant bénéficié d'une ou plusieurs mesures prévues au présent Titre.

Ces indicateurs seront communiqués chaque année à la Commission de suivi.

Titre VII Mise en place du parcours « Potentielles »

Un parcours de formation « Potentielles » adaptés aux besoins de l'entreprise et permettant à des femmes de développer à terme des compétences pour accéder à des fonctions à responsabilités, sera mis en place.

Titre VIII Disposition diverses

1/ Durée – révision - dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans ; il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2013.

Il pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé dans les conditions prévues par la loi.

2/ Dépôt et publicité

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail, un exemplaire du présent accord sera déposé auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi, ainsi qu'au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une version sur support électronique est également communiquée à la direction départementale du travail et de l'emploi du lieu de signature de l'accord.

Fait à Paris, le 27/03/2014.

Pour la société Particulier et Finances Editions,
Jean-Luc Breyse

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jean-Luc Breyse', with a long horizontal stroke extending to the right.

Pour le syndicat CGT, Catherine Bachet, déléguée
syndicale ;

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Catherine Bachet', with a large circular flourish and a long diagonal stroke extending downwards and to the left.