

ACCORD
À DUREE DETERMINEE DE TROIS ANS
RELATIF À L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL
AU SEIN DE LA SOCIETE MAGNUM

Entre

La Société MAGNUM, sise à 95500-Gonesse au 99, rue de Paris
Représentée par Monsieur Stanislas SURUN,
DRH dûment habilité à cet effet

D'une part,

Et

L'organisation syndicale C.F.T.C. représentée par Monsieur Emmanuel Le Mazier,
En sa qualité de Délégué syndical de la Société MAGNUM,

D'autre part.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

La Direction de la société MAGNUM et les Représentants du personnel sont attachés au respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. Ils ont toujours œuvré dans ce sens afin de garantir l'effectivité de ce principe dans la Société.

La loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle a étendu le champ de l'article L. 1132-1 du Code du travail par la modification de la loi n°2008-496 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Les parties signataires souhaitent marquer une nouvelle fois leur attachement au principe général figurant à l'article L. 1132-1 du Code du Travail en matière de discrimination et c'est la raison pour laquelle elles se sont réunies pour intégrer les thèmes dans un nouvel accord global sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

L'objet de cet accord est donc de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail au sein de la société MAGNUM, de fixer des objectifs de progression et de déterminer des actions permettant d'atteindre ces objectifs, en y associant des indicateurs chiffrés pour évaluer l'effet des actions mises en œuvre.

Le présent accord s'inscrit ainsi dans le cadre de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et notamment l'article 55 ainsi que sur les dispositions prévues par les articles L. 2242-1 2° et L. 2242-8 du Code du Travail.

Il porte en particulier sur l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle et sur les objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Pour ce dernier thème, les dispositions du présent accord s'appuient sur les articles R. 2242-2 et L. 2323-8 1° bis.

Le présent accord porte également sur les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, sur les modalités de définition d'un régime de prévoyance, sur les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion.

Sommaire

Chapitre 1 – Articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle	6
Article 1.1 - Objectifs	6
Article 1.2 - Pré et post entretiens des congés de maternité, d'adoption ou parental	6
Article 1.2.1 - Indicateurs	6
Article 1.3 - Congé parental et Compte Personnel de Formation (CPF)	7
Article 1.4 - Stationnement	7
Article 1.4.1 - Indicateurs	7
Article 1.5 - Procréation médicalement assistée (PMA)	7
Article 1.5.1 – Indicateurs	7
Article 1.6 - Harmonisation des temps de vie professionnelle et de vie familiale	7
Article 1.7 - Mixité des IRP	8
Article 1.7.1 - Indicateurs	8
Article 1.8 - Communication	8
Article 1.8.1 - Indicateurs	8
Article 1.9 - Salarisation	8
Article 1.9.1 - Indicateurs	9
Article 1.10 - Temps partiel masculin	9
Article 1.10.1 - Indicateurs	9
Article 1.11 - Rentrée scolaire	9
Article 1.11.1 - Indicateurs	9
Article 1.12 - Horaires des femmes enceintes	9
Article 1.12.1 - Indicateurs	9
Article 1.13 - Report de congés payés légaux	10
Article 1.13.1 - Indicateurs	10
Article 1.14 - Entretien professionnel.	10
Chapitre 2 – objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	11
Article 2.1 – Objectifs	11
Article 2.2 – Égalité professionnelle entre les femmes et des hommes au sein de l'entreprise.....	11
Article 2.2.1 – Domaines d'action retenus par l'accord collectif	12
Article 2.3 - Moyens	12

Article 2.4 - Objectifs de progression et actions permettant d'établir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière d'embauche	12
Article 2.4.1 - Rémunération et classification à l'embauche.	12
Article 2.4.2 – Indicateurs	13
Article 2.4.3 - Développement de la mixité des candidatures.	13
Article 2.4.4 – Indicateurs	13
Article 2.4.5 – Stéréotypes.....	13
Article 2.4.6 – Descriptifs.....	13
Article 2.4.7 – Stagiaires et étudiants.	13
Article 2.5 - Objectifs de progression et actions permettant d'établir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.....	14
Article 2.6 - Objectifs de progression et actions permettant d'établir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de rémunération effective.....	14
Article 2.6.1 - S'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche, quel que soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes	14
Article 2.6.2 – Indicateurs	14
Article 2.6.3 - Assurer l'accès à l'égalité de rémunération des salariés à leur retour de congé familial (maternité, adoption, parental d'éducation)	15
Article 2.6.4 – Indicateurs	15
Chapitre 3 - Mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle	16
Article 3.1 – Lutte contre toute discrimination dans le processus de recrutement.	16
Article 3.2 - Lutte contre toute discrimination en matière d'emploi	17
Article 3.3 - Lutte contre toute discrimination pour l'accès à la formation professionnelle	17
Article 3.4 – Indicateurs.....	18
Chapitre 4 - Mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	19
Préambule.....	19
Article 4.1 - Démarche engagée par l'entreprise préalablement à l'accord	19
Article 4.2 - Plan d'embauche	19
Article 4.2.1 - Objectifs généraux.....	20
Article 4.2.2 - Moyens.....	20

Article 4.2.3 - Indicateurs	20
Article 4.3 - Insertion et suivi	20
Article 4.3.1 - Accompagnement personnalisé	20
Article 4.3.2 - Indicateurs	21
Article 4.4 - Prise en compte des situations individuelles	21
Article 4.4.1 - Moyens	21
Article 4.4.2 - Indicateurs	22
Chapitre 5 - Définition d'un régime de prévoyance et d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident	23
Article 5.1 – Modalités en cours à la date de la signature de l'accord	23
Chapitre 6 - Modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques	24
Préambule	24
Article 6.1 – Définitions	24
Article 6.2 – Sensibilisation	24
Article 6.3 – Indicateurs	25
Article 6.4 – Lutte contre la surcharge d'informations liée à l'utilisation de la messagerie informatique professionnelle	25
Article 6.5 – Lutte contre le stress lié à l'utilisation des outils numériques professionnels	25
Article 6.6 – Droit à la déconnexion en dehors du temps de travail effectif	26
Article 6.7 – Télétravail	26
Chapitre 7 - Mise en place et suivi de l'accord	27
Article 7.1 – Suivi du plan d'actions	27
Article 7.2 – Principe de bonne foi et loyauté	27
Article 7.3 – Sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs à l'Égalité professionnelle	27
Article 7.4 – Conditions de validité de l'accord	28
Article 7.5 – Date d'entrée en application et durée de l'accord	28
Article 7.6 – Mise en place de l'accord	28
Article 7.7 – Révision	28
Article 7.8 – Dénonciation	29
Article 7.9 – Dépôt et Publicité	29
Article 7.10 – Information des Instances Représentatives du Personnel	29

Chapitre 1 - Articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle

Article 1.1 - Objectifs

Afin de concilier la vie professionnelle et la vie personnelle, la société MAGNUM s'engage à prendre les dispositions afin que les périodes liées à la maternité, la paternité, l'adoption ou le congé parental, n'aient pas pour conséquence d'être un frein à l'évolution du parcours professionnel, ni d'avoir de répercussion négative dans l'évolution de carrière, tant concernant les femmes que les hommes travaillant au sein de la société MAGNUM.

Article 1.2 - Pré et post entretiens des congés de maternité, d'adoption ou parental

Pour que le congé de maternité, d'adoption ou parental à temps plein ne constitue pas un frein à l'évolution de la classification et à celle de la carrière du ou de la salarié(e), il est convenu que la Direction s'engage à ce que deux mois avant le départ en congé de maternité, d'adoption ou parental à temps plein, quand ce dernier ne fait pas suite à un congé de maternité, un entretien soit réalisé, à la demande de l'intéressé(e), avec la DRH. Au cours de cet entretien seront abordées les questions relatives :

- À l'organisation du temps de travail jusqu'au départ en congé ;
- Au remplacement du (ou de la) salarié ;
- À la réorganisation des tâches durant le congé.

Aussi, au moins un mois avant son retour du congé de maternité, d'adoption ou parental à temps plein, à sa demande, le ou la salarié(e) aura un entretien avec la DRH afin d'échanger :

- Sur les modalités de retour au sein de l'entreprise ;
- Sur les besoins en formation, notamment en cas d'évolution technologique intervenue durant l'absence du ou de la salarié(e) ;
- Sur les souhaits d'évolution ou de mobilité.

Article 1.2.1 - Indicateurs

Pour la durée de l'accord, les objectifs sont mesurés de deux manières :

- Nombre d'entretiens avant départ réalisés en relation du nombre de départs en congé ;
- Nombre d'entretien après retour suivant le nombre de retour de congé.

Article 1.3 - Congé parental et Compte Personnel de Formation (CPF)

Dans le cadre d'un congé parental à temps plein supérieur à un an, il sera proposé à la salariée ou au salarié de mettre à profit les heures de son CPF pour suivre une formation de remise à niveau ou d'adaptation aux évolutions technologiques.

Si la ou le salarié(e) utilise au moins 50 % des heures acquises, son CPF sera abondé de 7 heures par la DRH.

Article 1.4 - Stationnement

Il est convenu que les salariées enceintes qui se rendent en voiture à leur lieu de travail ont, à chaque fois que c'est possible, droit à une place de stationnement située au plus près de l'accès à leur poste de travail.

Article 1.4.1 - Indicateurs

Pour la durée de l'accord, les objectifs sont mesurés par le nombre de places attribuées au regard du nombre de salariées enceintes concernées.

Article 1.5 - Procréation médicalement assistée (PMA)

Compte tenu des contraintes dans les dates de traitement ou d'hospitalisation pour procréation médicalement assistée (PMA) – dont la fécondation in vitro (FIV) –, il est convenu que les différents services veilleront à faciliter l'organisation du travail et les plannings d'activités en conséquence.

Article 1.5.1 - Indicateurs

Pour la durée de l'accord, les objectifs sont mesurés par le nombre d'aménagement, organisation et planning, en regard du nombre de PMA et/ou FIV.

Article 1.6 - Harmonisation des temps de vie professionnelle et de vie familiale

Afin de contribuer à l'harmonisation des temps de vie professionnelle et familiale, il est convenu que les réunions seront organisées durant les heures de

travail. De même, les parties conviennent que, dans la mesure du possible, les réunions ne se prolongent pas au-delà de 19 heures.

Article 1.7 - Mixité des IRP

Il est souhaité par les parties signataires que la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes passe aussi par une meilleure représentation des femmes dans les instances représentatives du personnel.

À cette fin, les organisations syndicales sont invitées à faire progresser la mixité dans les listes de candidatures lors des prochaines élections professionnelles.

Article 1.7.1 - Indicateurs

Pour la durée de l'accord, les objectifs sont mesurés par le nombre de candidatures féminines par rapport au nombre total de candidatures.

Article 1.8 - Communication

La société MAGNUM a décidé d'améliorer la communication de l'information vis-à-vis des salarié(e)s en congés de maternité, d'adoption ou parental à temps plein.

En conséquence, la Direction de la Société MAGNUM s'engage, afin de maintenir avec les salarié(e)s en congés de maternité, d'adoption ou parental à temps plein un lien avec l'entreprise, à ce que les informations générales à destination du personnel, concernant la vie et l'organisation de la Société MAGNUM ou du service, leur soient systématiquement envoyées à leur domicile, de telle sorte que soient atténués les effets de l'éloignement de l'entreprise et par là-même, faciliter leur retour à leur poste de travail.

Article 1.8.1 - Indicateurs

Pour la durée de l'accord, les objectifs sont mesurés par le nombre de salarié(e)s informé(e)s par rapport au nombre de salarié(e)s concerné(e)s.

Article 1.9 - Salarisation

Au retour d'un congé parental à temps plein, il est convenu que la situation de la salariée ou du salarié au regard de sa rémunération sera examinée. S'il s'avérait que son positionnement salarial se trouvait proche du salaire minimum de la Convention Collective en raison de la période de congé parental à temps plein (au vu du positionnement de départ), une mesure salariale pourrait être attribuée.

Article 1.9.1 - Indicateurs

Pour la durée de l'accord, les objectifs sont mesurés par le nombre de situations examinées en proportion du nombre de retours de congé parental à temps plein.

Article 1.10 - Temps partiel masculin

Il est convenu de faciliter le développement du temps partiel pour les hommes, en regard de la plus forte proportion de femmes en bénéficiant.

Article 1.10.1 - Indicateurs

Pour la durée de l'accord, les objectifs sont mesurés par le nombre de contrats de travail à temps partiel masculins en regard du nombre de contrats de travail à temps partiel féminins.

Article 1.11 - Rentrée scolaire

Il est convenu que le jour de la rentrée scolaire, les salarié(e)s concerné(e)s pourront bénéficier d'un aménagement d'horaires ou de leur temps de travail. Cet aménagement, réservé aux parents d'enfant(s) de moins de 10 ans, devra être établi en concertation avec la DRH, au moins un mois avant le jour de la rentrée. Cette demande devra être écrite.

Article 1.11.1 - Indicateurs

Pour la durée de l'accord, les objectifs sont mesurés par le nombre d'aménagement accordés par rapport au nombre de demandes formulées.

Article 1.12 - Horaires des femmes enceintes.

Au-delà des aménagements horaires - sorties anticipée ou temps de pause - il est convenu que la Direction s'engage à faciliter les aménagements d'horaire et de travail de la salariée à dater du 3^{ème} mois de grossesse.

Article 1.12.1 - Indicateurs

Pour la durée de l'accord, les objectifs sont mesurés par le nombre d'aménagement horaire et de travail en proportion du nombre de salariées enceintes concernées.

Article 1.13 - Report de congés payés légaux

Il est convenu que les congés payés légaux acquis par le ou la salarié(e) avant son départ en congé de maternité, d'adoption ou parental à temps plein pourront être reportés, à sa demande écrite, en accord avec la DRH, au retour de congé et ceci jusqu'au 31 Août de la même année.

Article 1.13.1 - Indicateurs

Pour la durée de l'accord, les objectifs sont mesurés par le nombre de reports accordés selon le nombre de reports demandés.

Article 1.14 - Entretien professionnel.

En outre, les parties conviennent qu'à l'occasion de l'entretien professionnel, un point pourra être fait avec la salariée ou le salarié, sur les conditions de conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle.

PROJET

Chapitre 2 - Objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 2.1 - Objectifs

Les dispositions du présent accord ont pour objectif de supprimer, ou à défaut, réduire, dans la mesure du possible, les différences constatées, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois.

Article 2.2 – Égalité professionnelle entre les femmes et des hommes au sein de l'entreprise

Dans le but de fixer les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre, la Direction de MAGNUM et les organisations syndicales se sont accordées sur les domaines d'action, parmi ceux mentionnés à l'article L. 2323-8 1^obis. Ces domaines d'action s'appuient sur le diagnostic et l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière :

- d'embauche ;
- de formation ;
- de promotion professionnelle ;
- de qualification ;
- de classification ;
- de conditions de travail ;
- de sécurité et de santé au travail ;
- de rémunération effective ;
- d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Ils peuvent prendre également en compte l'analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise ou la part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration.

Il convient de rappeler que la rémunération effective est obligatoirement comprise dans les domaines d'action de cet accord.

Article 2.2.1 – Domaines d'action retenus par l'accord collectif

Après concertation pour fixer les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre, la Direction de MAGNUM et les organisations syndicales ont retenu, parmi ceux mentionnés au 1° bis de l'article L. 2323-8 du Code du travail, les trois domaines suivants :

- l'embauche ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- la rémunération effective.

Article 2.3 - Moyens

L'ensemble des actions s'appuient sur deux principes fondamentaux :

- Égalité des droits entre femmes et hommes, impliquant la non-discrimination entre les salarié(e)s en raison du sexe, de manière directe ou indirecte ;
- Égalité des chances visant à remédier, par des mesures concrètes, aux inégalités qui peuvent être rencontrées par les femmes dans le domaine professionnel.

Par ailleurs, conscients que les préjugés d'ordre comportemental et les stéréotypes concernant l'image des femmes perdurent en dépit de la législation existante et constituent un frein important à leur évolution professionnelle, les parties signataires souhaitent accompagner leur politique d'actions de sensibilisation afin de faire évoluer les mentalités sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 2.4 - Objectifs de progression et actions permettant d'établir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière d'embauche

Article 2.4.1 - Rémunération et classification à l'embauche.

La Direction s'engage à ce que la rémunération et la classification appliquées aux nouveaux salariés soient les mêmes pour les femmes et les hommes. Celles-ci ne sont fondées que sur les niveaux de qualifications et d'expérience acquis associés au niveau des responsabilités confiées aux salariés.

La Direction s'engage par ailleurs à mettre en œuvre tous les moyens dont elle dispose pour parvenir à la réalisation de l'objectif fixé.

Article 2.4.2 – Indicateurs

Pour la durée de l'accord, les objectifs sont mesurés par la comparaison des rémunérations et classification par sexe.

Article 2.4.3 - Développement de la mixité des candidatures.

Il est rappelé que le processus de recrutement est unique et se déroule exactement selon les mêmes conditions entre les femmes et les hommes dans le respect des dispositions légales.

L'objectif est de tendre, à terme, vers une parité des recrutements.

Afin d'assurer un meilleur équilibre des femmes et des hommes dans l'effectif de l'entreprise à l'occasion d'un recrutement, il est convenu de s'assurer que pour 100 % des offres d'emploi, les intitulés ainsi que la formulation des descriptifs de poste permettent la candidature de toute personne intéressée et les rendent accessibles et attractives, tant aux femmes qu'aux hommes.

Article 2.4.4 – Indicateurs

Pour la durée de l'accord, les indicateurs sont au nombre de deux :

- le nombre d'offres respectant les critères en regard du nombre total d'offres ;
- le nombre de candidatures reçues par sexe par rapport au nombre total de candidatures reçues.

Article 2.4.5 – Stéréotypes.

L'entreprise veille à ce que les stéréotypes liés au sexe ne soient pas véhiculés dans ses offres d'emploi externes et internes ni durant le processus de recrutement.

Article 2.4.6 – Descriptifs.

La Direction s'engage à modifier, le cas échéant, les intitulés et/ou les descriptifs de postes et de métiers qui contiendraient toute appellation discriminatoire à l'égard du sexe ou qui véhiculerait des stéréotypes discriminatoires.

Article 2.4.7 – Stagiaires et étudiants.

Ces principes et règles s'appliquent également pour le recrutement des stagiaires et des étudiants en alternance, ainsi que pour les mobilités et sélections internes.

La Direction s'engage à mettre en œuvre tous les moyens dont elle dispose pour parvenir à la réalisation de l'objectif fixé.

Article 2.5 - Objectifs de progression et actions permettant d'établir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

La Direction de MAGNUM et les organisations syndicales réaffirment l'importance de l'égalité des droits entre femmes et hommes afin que les périodes liées à la maternité, la paternité, l'adoption ou le congé parental, n'aient pas pour conséquence d'être un frein à l'évolution du parcours professionnel, ni d'avoir de répercussion négative dans l'évolution de carrière, tant concernant les femmes que les hommes travaillant au sein de la société MAGNUM.

L'ensemble des moyens et actions pour parvenir à la réalisation des objectifs fixés par cet accord dans ce domaine sont détaillés dans le chapitre 1 du présent accord.

Article 2.6 - Objectifs de progression et actions permettant d'établir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de rémunération effective

Article 2.6.1 - S'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche, quel que soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes

Afin que les salariés, quel que soit leur niveau de qualification ou leur sexe, bénéficient d'une égalité salariale, la Direction de MAGNUM s'engage à déterminer, lors du recrutement d'un salarié à un poste donné, le niveau de la rémunération de base afférente à ce poste avant la diffusion de l'offre.

Un bilan annuel porte sur les embauches pour vérifier que la rémunération a été analogue entre femmes et hommes affectés à un même poste, à diplôme et expérience équivalents.

Article 2.6.2 – Indicateurs

Pour la durée de l'accord, les indicateurs sont au nombre de deux :

- le nombre d'offres déposées respectant le critère avant la diffusion en regard du nombre total d'offres diffusées ;
- le nombre de postes qui ont bénéficié aux femmes et aux hommes ainsi que le niveau de rémunération proposé à diplôme et expérience professionnelle équivalents.

Article 2.6.3 - Assurer l'accès à l'égalité de rémunération des salariés à leur retour de congé familial (maternité, adoption, parental d'éducation)

La Direction de MAGNUM et les organisations syndicales s'accordent pour considérer que les absences pour un congé familial, pour des raisons de maternité, d'adoption ou pour un congé parental d'éducation ne doivent pas avoir de répercussions sur l'évolution salariale, concernant tant les femmes que les hommes travaillant dans la société.

La Direction de MAGNUM propose que les salariés aient le droit, au retour de congé, aux augmentations générales et aux éventuelles primes exceptionnelles attribuées durant leur absence.

Article 2.6.4 – Indicateurs

Pour la durée de l'accord, les objectifs sont mesurés par le nombre de salariés qui ont bénéficié de la mesure de rattrapage durant l'année.

Chapitre 3 - Mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle

Les dispositions qui suivent répondent à la volonté de mettre en œuvre les principes d'égalité professionnelle, dès l'embauche, quelle que soit la nature du contrat, et à tous les stades de la vie professionnelle, en s'adaptant aux besoins des activités de la société MAGNUM, notamment en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle.

Sont visées les discriminations fondées sur l'un des motifs mentionnés à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 :

- l'origine ;
- le sexe ;
- les mœurs ;
- l'orientation sexuelle ;
- l'identité de genre ;
- l'âge ;
- la situation de famille ou la grossesse ;
- les caractéristiques génétiques ;
- l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée ;
- les opinions politiques ;
- les activités syndicales ou mutualistes ;
- les convictions religieuses ;
- l'apparence physique ;
- le patronyme ;
- le lieu de résidence ;
- l'état de santé ou le handicap ;
- la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique de l'intéressé, apparente ou connue de l'auteur de la décision ;
- la perte d'autonomie ;
- la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Article 3.1 - Lutte contre toute discrimination dans le processus de recrutement

Il est rappelé que les processus de recrutement sont basés sur les seules compétences, aptitudes et expériences professionnelles des candidats.

Les parties rappellent également que le processus de recrutement doit se dérouler selon des critères de sélection identiques, quel que soit le candidat ou la candidate à un emploi.

La Direction de la société MAGNUM veillera à ce que les questions posées, lors des entretiens de recrutement, aient pour seule finalité d'apprécier les compétences de la candidate ou du candidat en regard du poste proposé.

Également, la Direction s'interdit de prendre en considération l'éventuel état de grossesse d'une candidate pour l'écarter du processus de recrutement ou de l'embauche.

Ainsi quel que soit le type de poste proposé, la société MAGNUM s'engage à ce que les libellés et le contenu des offres d'emploi soient rédigés de manière neutre, sans référence au sexe ou à la situation familiale ou à une terminologie susceptible d'être discriminante.

Article 3.2 - Lutte contre toute discrimination en matière d'emploi

Afin de lutter contre toute discrimination, qu'elle soit directe ou indirecte, contre tout agissement ayant pour effet ou objet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de traiter une personne de manière moins favorable qu'une autre, la Direction de MAGNUM s'engage à baser ses choix et orientations sur les nécessités de l'emploi ou les qualités professionnelles des salariés.

Les parties signataires rappellent que les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés.

Ces différences peuvent notamment consister en :

- L'interdiction de l'accès à l'emploi ou la mise en place de conditions de travail spéciales en vue d'assurer la protection des jeunes et des travailleurs âgés ;
- La fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite.

Une différence de traitement objective, nécessaire, appropriée et fondée sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap du salarié ne constitue pas une discrimination.

Article 3.3 - Lutte contre toute discrimination pour l'accès à la formation professionnelle

La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de

qualification au cours de sa vie professionnelle. Elle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés.

Les parties signataires s'accordent sur l'intervention, à titre transitoire, de mesures prises au seul bénéfice des femmes en vue d'établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière de formation. Ces mesures sont destinées notamment à corriger les déséquilibres constatés au détriment des femmes dans la répartition des femmes et des hommes dans les actions de formation. Elles visent également à favoriser l'accès à la formation des femmes souhaitant reprendre une activité professionnelle interrompue pour des motifs familiaux.

La Direction de MAGNUM s'engage à ce que les personnes handicapées et assimilées aient accès à l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité de traitement, en prenant les mesures appropriées.

Elles bénéficient, le cas échéant, d'actions spécifiques de formation ayant pour objet de faciliter leur insertion ainsi que leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle et de contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale.

Article 3.4 - Indicateurs

Pour la durée de l'accord, la Direction de MAGNUM et les organisations syndicales conviennent que la « mesure » de la discrimination, c'est-à-dire des préjudices, inégalités et autres différenciations qui affectent les individus ne peut s'appliquer que sur la notion de mixité. Les parties signataires rappellent leur attachement aux objectifs mesurés par la comparaison des rémunérations et classification par sexe cités dans le chapitre 2 du présent accord :

- le nombre d'offres respectant les critères en regard du nombre total d'offres ;
- le nombre de candidatures reçues par sexe par rapport au nombre total de candidatures reçues ;
- le nombre d'offres déposées respectant le critère avant la diffusion en regard du nombre total d'offres diffusées ;
- le nombre de postes qui ont bénéficié aux femmes et aux hommes ainsi que le niveau de rémunération proposé à diplôme et expérience professionnelle équivalents.

Chapitre 4 - Mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Préambule

La Direction de la société MAGNUM mène depuis de nombreuses années une politique volontaire pour multiplier les actions en faveur des travailleurs handicapés. Qu'il s'agisse de recrutement au sein même de l'entreprise ou de sous-traitance auprès d'entreprises adaptées, la société MAGNUM s'appuie sur le tissu social local et remplit son rôle d'employeur responsable.

Au travers de cet accord, la Direction de la société MAGNUM et les Représentants du personnel entendent renforcer les mesures et objectifs de la politique actuelle.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions prévues par les articles L2242-1 et L2242-8 du Code du travail, et notamment des mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Il répond à l'obligation d'emploi des articles L5212-2 et suivants du Code du travail qui s'applique à tout employeur occupant vingt salariés et plus.

Article 4.1 - Démarche engagée par l'entreprise préalablement à l'accord

Pour favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, la société MAGNUM a concentré ces dernières années ses efforts sur deux populations : les moins de 26 ans ou de 50 ans et plus ainsi que les chômeurs de longue durée.

La Direction a ainsi considéré l'emploi des personnes handicapées comme un élément quotidien et partagé par tous les acteurs de l'entreprise.

Article 4.2 - Plan d'embauche

Les personnes handicapées sont embauchées pour leurs compétences et leurs capacités de travail. Elles bénéficient donc des mêmes droits que l'ensemble des salariés. Les recrutements de personnes handicapées sont ouverts à tous les emplois et à toutes les qualifications.

Article 4.2.1 - Objectifs généraux

La Direction entend poursuivre dans le cadre de cet accord deux objectifs :

- Privilégier l'emploi direct des personnes handicapées à la sous-traitance aux Établissements et services d'aide par le travail (ESAT) ;
- Maintenir durablement le taux d'emploi de personnes handicapées à 6%.

La priorité donnée aux recrutements en contrat à durée indéterminée demeure un des piliers de la politique de l'entreprise.

Article 4.2.2 - Moyens

La Direction s'engage à développer la recherche des candidatures de personnes handicapées en s'appuyant sur les réseaux institutionnels publics tels que Pôle Emploi et Cap Emploi.

Les relations avec le milieu protégé sont maintenues au travers de l'embauche de personnel en provenance des Établissements et services d'aide par le travail (ESAT).

Article 4.2.3 - Indicateurs

Pour la durée de l'accord, les objectifs sont mesurés de deux manières :

- Suivant le taux d'emploi de personnes handicapées dans la société, ce taux étant fonction de l'effectif d'assujettissement ;
- Suivant le nombre d'heures sous-traitées aux Établissements et services d'aide par le travail (ESAT) par an.

Article 4.3 - Insertion et suivi

Pour réussir l'insertion de ses salariés, l'entreprise a développé un parcours d'accueil et d'intégration ainsi qu'une politique de tutorat qui privilégie une transmission des savoirs et des compétences pour préserver sa culture professionnelle. L'accueil et le suivi des personnes handicapées s'inscrivent dans cette démarche et font l'objet d'une attention particulière.

Article 4.3.1 - Accompagnement personnalisé

L'engagement de la Direction, la sensibilisation des salariés, l'implication des Représentants du personnel sont nécessaires pour réussir une insertion durable. Ils se traduisent par le renforcement des rôles et des responsabilités des différents

acteurs de l'intégration tels que le supérieur hiérarchique, la Direction des ressources humaines et l'équipe du nouvel embauché.

Afin de faciliter les échanges entre le salarié handicapé et la Direction de MAGNUM, cette dernière s'engage à recevoir en priorité et sous un délai réduit les salariés concernés qui solliciteraient la Direction des ressources humaines pour être accompagné dans leur intégration.

Article 4.3.2 - Indicateurs

Pour la durée de l'accord, la proposition est appréciée par le taux représentant le nombre de bénéficiaires employés dans la société qui ont sollicité la Direction des ressources humaines pour accompagner leur intégration par rapport au nombre de salariés handicapés présents dans l'entreprise.

Article 4.4 - Prise en compte des situations individuelles

La reconnaissance du handicap entraîne des démarches, notamment administratives et médicales, pour le salarié handicapé. La sollicitation des organismes compétents peut engendrer la prise des rendez-vous et des déplacements que l'entreprise entend faciliter.

Article 4.4.1 - Moyens

Afin de faciliter les échanges entre le salarié reconnu de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM), la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) ou tout organisme d'information, d'accompagnement ou de conseil des personnes handicapées, il est convenu que la société MAGNUM s'engage à l'octroi d'une journée de congé par semestre, en sus du quota annuel défini par le règlement intérieur, sur le compte du salarié.

Compte-tenu du caractère particulier de cette journée, les Représentants du personnel et la Direction de MAGNUM s'accordent sur les modalités d'application de cette mesure, notamment :

- D'accorder la journée pour toute demande exprimée à la Direction des ressources humaines et au responsable hiérarchique ;
- De ne pas cumuler la journée avec des jours de congés payés ;
- De prendre la journée dans le semestre civil suivant le semestre d'acquisition, faute de quoi elle sera perdue.

Article 4.4.2 - Indicateurs

Pour la durée de l'accord, la mesure sera quantifiée par le nombre de journées demandées par le personnel reconnu en sa qualité de travailleur handicapé.

PROJET

Chapitre 5 - Définition d'un régime de prévoyance et d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident

Article 5.1 - Modalités en cours à la date de la signature de l'accord

Suite à l'accord du 25 octobre 2010 relatif à la prévoyance et à la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement du 21 février 2008, et notamment son avenant n°1 du 11 mars 2013 relatif au remboursement des frais de santé, les salariés de la société MAGNUM bénéficient :

- d'une couverture de prévoyance dont les minimas sont conformes à ceux définis par l'accord de branche précisé ci-dessus ;
- d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, déterminée selon l'une des modalités mentionnées à l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale dont chacune des catégories de garanties et la part du financement assurée par l'employeur sont au moins aussi favorables que celles mentionnées aux II et III de l'article L. 911-7 du Code de la sécurité sociale.

Chapitre 6 - Modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques

Préambule

Les signataires se sont réunis pour définir les modalités d'exercice par les salariés de leur droit à la déconnexion en application de l'article L.2242-8 7° du Code du travail tel qu'issu de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016.

Ils réaffirment l'importance d'un bon usage des outils informatiques en vue d'un nécessaire respect des temps de repos et de congé ainsi que de l'équilibre entre vie privée et familiale et vie professionnelle.

Article 6.1 - Définitions

Il y a lieu d'entendre par :

- **Droit à la déconnexion** : le droit pour le salarié de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail ;
- **Outils numériques professionnels** : outils numériques physiques (ordinateurs, tablettes, smartphones, réseaux filaires etc.) et dématérialisés (logiciels, connexions sans fil, messagerie électronique, internet/extranet, etc.) qui permettent d'être joignable à distance ;
- **Temps de travail** : horaires de travail du salarié durant lesquels il est à la disposition de son employeur et comprenant les heures normales de travail du salarié et les heures supplémentaires, à l'exclusion des temps de repos quotidien et hebdomadaires, des congés payés, des congés exceptionnels, des jours fériés et des jours de repos.

Article 6.2 - Sensibilisation

Des actions de sensibilisation seront organisées à destination des managers et de l'ensemble des salariés en vue de les informer sur les risques, les enjeux et les bonnes pratiques liés à l'utilisation des outils numériques.

Dans ce cadre, la Direction de la société MAGNUM s'engage notamment à :

- Former les cadres de niveau 9 et au-delà à l'utilisation raisonnée et équilibrée des outils numériques ;
- Sensibiliser les salariés lors du parcours d'accueil ;
- Encourager les salariés à paramétrer leur boîte mail et leur messagerie afin de préserver un équilibre entre la vie privée et familiale et la vie professionnelle.

Ces dispositifs seront régulièrement mis à jour pour être adaptés aux demandes et besoins des salariés et devront faire l'objet d'une concertation annuelle entre l'employeur et les partenaires sociaux.

Article 6.3 - Indicateurs

Pour la durée de l'accord, les objectifs sont mesurés par :

- Le nombre de cadres de niveau 9 et au-delà formés au droit à la déconnexion en regard du nombre total de cadres de l'entreprise ;
- Le nombre de salariés sensibilisés durant le parcours d'accueil en regard du nombre de salariés recrutés.

Article 6.4 - Lutte contre la surcharge d'informations liée à l'utilisation de la messagerie informatique professionnelle

Afin d'éviter la surcharge d'informations, il est recommandé à tous les salariés de :

- S'interroger sur la pertinence de l'utilisation de la messagerie électronique professionnelle par rapport aux autres outils de communication disponibles ;
- S'interroger sur la pertinence des destinataires du courriel ;
- Utiliser avec modération les fonctions « CC » ou « Cci » ;
- S'interroger sur la pertinence des fichiers à joindre aux courriels ;
- Éviter l'envoi de fichiers trop volumineux ;
- Indiquer un objet précis permettant au destinataire d'identifier immédiatement le contenu du courriel.

Article 6.5 - Lutte contre le stress lié à l'utilisation des outils numériques professionnels

Afin d'éviter le stress lié à l'utilisation des outils numériques professionnels, il est également recommandé à tous les salariés de :

- S'interroger sur le moment opportun pour envoyer un courriel/SMS ou appeler un collaborateur sur son téléphone professionnel (pendant les horaires de travail) ;
- Ne pas solliciter de réponse immédiate si ce n'est pas nécessaire ;
- Définir le « gestionnaire d'absence au bureau » sur la messagerie électronique et indiquer les coordonnées d'une personne à joindre en cas d'urgence ;
- Privilégier les envois différés lors de la rédaction d'un courriel en dehors des horaires de travail.

Article 6.6 - Droit à la déconnexion en dehors du temps de travail effectif

Les périodes de repos, congé et suspension du contrat de travail doivent être respectées par l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

La Direction de MAGNUM s'engage à organiser l'activité du personnel de manière à anticiper la continuité de service en l'absence des collaborateurs et à communiquer le planning afférant.

Les managers s'abstiennent, dans la mesure du possible, et sauf urgence avérée, de contacter leurs subordonnés en dehors de leurs horaires de travail tels que définis au contrat de travail ou par l'horaire collectif applicable au sein de l'entreprise.

Pour les salariés en forfaits jours, dont la durée du travail ne peut être déterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps, leurs managers s'abstiennent, dans la mesure du possible, et sauf urgence avérée, de les contacter pour garantir les durées maximales de travail.

Dans tous les cas, l'usage de la messagerie électronique ou du téléphone professionnel en dehors des horaires de travail doit être justifié par la gravité, l'urgence et/ou l'importance du sujet en cause.

Article 6.7 - Télétravail

Les salariés dont la nature des fonctions et l'activité sont compatibles avec le télétravail sont, dans la mesure du possible, joignables pendant les plages horaires de travail et suivant les mêmes conditions que dans les locaux de l'entreprise.

Chapitre 7 - Mise en place et suivi de l'accord

Article 7.1 - Suivi du plan d'actions

Un suivi sera effectué en début de chaque année pour analyser les résultats de l'année précédente obtenus grâce aux actions prévues dans le présent accord.

Le suivi du présent accord sera mis à l'ordre du jour d'une réunion du Comité d'Entreprise pour y être présenté.

Il abordera les thèmes suivants :

- Suivi du calendrier de mise en place des mesures,
- Effets des mesures,
- Suivi des objectifs et indicateurs.

Article 7.2 - Principe de bonne foi et loyauté

La Direction s'engage au terme du présent accord à exécuter celui-ci dans une logique de loyauté et de transparence.

Elle déclare qu'elle fera ses meilleurs efforts pour appliquer et interpréter de bonne foi ses dispositions, dans le respect de chacun des intérêts en présence.

Article 7.3 - Sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs à l'Égalité professionnelle

Partant du constat que les inégalités de traitement entre les femmes et les hommes persistent, en dépit de nombreux textes visant à réduire les discriminations, la Direction de la Société MAGNUM et les Partenaires sociaux ont compris que la réussite des actions définies dans le cadre du présent accord passe, avant tout, par une évolution durable des mentalités.

En effet, les inégalités constatées sont souvent la conséquence des représentations socioculturelles, de logiques structurelles dans les orientations scolaires et les formations initiales, de comportements managériaux relevant de ces représentations, comme de comportements qui dépassent le cadre du travail.

Il est donc nécessaire de communiquer sur les actions menées dans le cadre du présent accord, et de sensibiliser les salarié(e)s et les managers, sur les enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 7.4 - Conditions de validité de l'accord

La validité du présent accord sera subordonnée à sa signature, conformément aux dispositions de l'article L.2232-12 du Code du Travail.

Article 7.5 - Date d'entrée en application et durée de l'accord

Le présent accord prendra effet à dater du xx xx xxxx pour une durée de trois ans. En tout état de cause, il cessera donc automatiquement de produire tout effet au-delà du xx xx xxxx. Il ne saurait en aucun cas se prolonger au-delà de ce terme, ni de manière expresse, ni de manière tacite.

Article 7.6 - Mise en place de l'accord

Le présent accord sera soumis pour avis au Comité d'Entreprise. Les dispositions qu'il comporte seront mises en place dans les meilleurs délais.

Article 7.7 - Révision

Conformément à l'article L. 2261-7 du Code du Travail, chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes.

Toute demande de révision devra être adressée, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, le projet des propositions de remplacement des points proposés à la révision.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un éventuel nouveau texte. Les dispositions de l'accord, dont la révision est demandée, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant.

La révision proposée donnera éventuellement lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie, sous réserve de remplir les conditions de validité posées par les articles L. 2261-7 et suivants.

Cet avenant sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu au présent accord comme prévu par les dispositions de l'article L. 2231-6 du Code du Travail

Article 7.8 - Dénonciation

Le présent accord et ses éventuels avenants pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des parties signataires sous réserve de respecter un délai de préavis de six mois avant l'expiration de chaque période annuelle.

Toutefois, la mise en œuvre de la procédure de dénonciation, par l'une ou l'autre des parties, devra obligatoirement être précédée par l'envoi aux autres parties signataires d'une lettre, recommandée avec demande d'avis de réception, explicitant les motifs de cette dénonciation.

Article 7.9 - Dépôt et Publicité

Le présent accord a été signé au cours d'une séance de signature qui s'est tenue le xx xx xxxx et a été remis le même jour au représentant de l'organisation CFTC. Conformément à la Loi, cet accord sera déposé en deux exemplaires à la DIRECCTE du Val d'Oise (un exemplaire original signé par courrier et un exemplaire par courrier électronique), ainsi qu'un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'homme de Montmorency.

Conformément aux dispositions de l'article L.2231-5 du Code du Travail, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la Société.

Le présent accord est établi en nombre suffisant pour remise à chacune des parties signataires. Conformément aux dispositions de l'article L.2262-5 du Code du Travail, le présent accord sera mis à disposition des salarié(e)s auprès du Service Administratif de la Société MAGNUM.

Article 7.10 - Information des Instances Représentatives du Personnel

Les membres du Comité d'Entreprise ont été consultés sur le projet d'accord le xx xxx 2017 et y ont donné un avis favorable.

Fait à Gonesse, le xx/xx/2017 en cinq exemplaires.

Pour la Société,
Monsieur Stanislas SURUN

Pour la C.F.T.C.
Monsieur Emmanuel Le Mazier