

Accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société cours HATTEMER

Entre les soussignées

La Société Cours HATTEMER Représentée par Monsieur Jean-Xavier MOREAU en qualité de Directeur Général.

D'une part,

Et les élus membres du Comité Social et Economique

- Madame DACOSTA Laurence (Titulaire)
- Monsieur LE GOFF David (Titulaire)
- Monsieur OBELE MVOMO Julien (Titulaire)
- Madame ARS Virginie (Titulaire)
- Monsieur BERG Christian (Suppléant)
- Madame BOURSIN Nadia (Suppléante)

D'autre part,

Ci-après collectivement désignée « les Parties »

TABLE DES MATIERES DE L'ACCORD

PREAMBULE

Article 1 - Objet de l'accord

Article 2 – Bilan

Article 3 - Domaines d'action retenus

Article 4 – Domaine d'action n° 1: La rémunération

- 4.1 Principe de définition
- 4.2 Mesures correctives
- 4.3 Indicateurs

Article 5 – Domaine n° 2: L'embauche

- 5.1 Principe de définition
- 5.2 Mesures correctives
- 5.3 Indicateurs

Article 6 – Domaine n° 3: La promotion professionnelle

- 6.1 Principe de définition
- 6.2 Mesures correctives
- 6.3 Indicateurs

Article 7 - Modalités de suivi de l'accord

Article 8 – Durée de l'accord, notification, entrée en vigueur

PREAMBULE

Depuis la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, la négociation sur l'égalité professionnelle se déroule désormais sans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de la vie au travail.

Plusieurs se sont tenues sur les mois de septembre 2019, décembre 2020 et de janvier 2021, ayant abouti après le partage d'un diagnostic représentant l'amélioration et l'évolution d'indicateurs de suivi de la situation entre les hommes et les femmes au sein de Cours HATTEMER.

Les Parties expriment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et reconnaissent que la mixité dans les emplois est un facteur positif pour l'entreprise et la collectivité des salariés.

Soucieuse de cet enjeu d'égalité et dans le respect des textes en vigueur, la Société a engagé une négociation sur ce thème avec les élus membres du CSE désignés dans l'entreprise.

Au terme de plusieurs réunions de négociation et après consultation du CSE, les Parties sont parvenues au présent accord.

Article 1 - Objet de l'accord

Le présent accord est conclu en application des articles L.2242-1 et suivants du code du travail. Il vise à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le présent accord a pour objectif de déterminer des indicateurs qui leur sont associés dans les 3 domaines retenus d'un commun accord entre les parties en vue de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'Entreprise.

Le champ d'application du présent accord s'applique sur l'ensemble des salariés de la société Cours HATTEMER.

Il n'est pas applicable aux personnes des entreprises externes mis à la disposition des entreprises, ni aux personnels en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, pour lesquels l'équilibre entre les femmes et les hommes sera géré de préférence lors de l'embauche.

Article 2 - Bilan

Les Parties font le bilan suivant en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

La population Cours HATTEMER est constituée d'enseignants, de surveillants et de fonctions support. Elle compte 132 salariés dont 30 employés, 72 techniciens et 30 cadres.

Parmi les 132 salariés, il y a 100 femmes et 32 hommes. Les femmes représentent 75,8 % et les hommes 24,2 % de la population totale.



Répartition de l'ensemble des salariés par statut, âge et sexe:

| Statut | Âges | Femme | Homme |
|-------------|----------------|-------|-------|
| Employés | Moins de 30 | 10 | 0 |
| | 30 à 39 ans | 1 | 3 |
| | 40 à 49 ans | 7 | 2 |
| | 50 ans et plus | 6 | 1 |
| Techniciens | Moins de 30 | 4 | 0 |
| | 30 à 39 ans | 15 | 7 |
| | 40 à 49 ans | 14 | 6 |
| | 50 ans et plus | 21 | 5 |
| Cadres | Moins de 30 | 3 | 2 |
| | 30 à 39 ans | 4 | 1 |
| | 40 à 49 ans | 5 | 0 |
| | 50 ans et plus | 10 | 5 |

Répartition des Fonctions support par statut, âge et sexe :

| Statut | Age | Femme | Homme |
|-------------|----------------|-------|-------|
| Employés | Moins de 30 | 1 | 0 |
| | 30 à 39 ans | 0 | 3 |
| | 40 à 49 ans | 3 | 0 |
| | 50 ans et plus | 2 | 1 |
| Techniciens | Moins de 30 | 1 | 0 |
| | 30 à 39 ans | 4 | 1 |
| | 40 à 49 ans | 2 | 1 |
| | 50 ans et plus | 2 | 0 |
| Cadres | Moins de 30 | 3 | 2 |
| | 30 à 39 ans | 3 | 1 |
| | 40 à 49 ans | 5 | 0 |
| | 50 ans et plus | 7 | 0 |

Répartition des Enseignants par statut, âge et sexe :

| Statut | Age | Femme | Homme |
|-------------|----------------|-------|-------|
| Employés | Moins de 30 | 3 | 0 |
| | 30 à 39 ans | 0 | 0 |
| | 40 à 49 ans | 1 | 0 |
| | 50 ans et plus | 0 | 0 |
| Techniciens | Moins de 30 | 3 | 0 |
| | 30 à 39 ans | 11 | 6 |
| | 40 à 49 ans | 11 | 5 |
| | 50 ans et plus | 19 | 5 |
| Cadres | Moins de 30 | 0 | 0 |
| | 30 à 39 ans | 1 | 0 |
| | 40 à 49 ans | 0 | 0 |
| | 50 ans et plus | 3 | 5 |

Répartition des Surveillants par statut, âge et sexe :

| Statut | Age | Femme | Homme |
|-------------|----------------|-------|-------|
| Employés | Moins de 30 | 6 | 0 |
| | 30 à 39 ans | 1 | 0 |
| | 40 à 49 ans | 3 | 2 |
| | 50 ans et plus | 4 | 0 |
| Techniciens | Moins de 30 | 0 | 0 |
| | 30 à 39 ans | 0 | 0 |
| | 40 à 49 ans | 1 | 0 |
| | 50 ans et plus | 0 | 0 |

 3

Article 3 - Domaines d'action retenus

Le présent accord a pour but de déterminer des objectifs et indicateurs qui sont associés dans les 3 domaines d'actions prioritaires retenus d'un commun accord entre les parties en vue de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

A partir de ce bilan et des constats effectués, les 3 domaines d'actions prioritaires retenus sont les suivants :

1. La rémunération
2. L'embauche,
3. La promotion professionnelle,

Article 4 – Domaine d'action n° 1 : La rémunération

4.1 Principe de définition

La rémunération s'étend à l'ensemble des salaires et accessoires, soit les sommes payées directement ou indirectement, en espèces ou en nature au salarié en raison de son emploi.

Le principe de l'égalité de rémunération est rappelé par l'article L321-1 du code du travail en vertu duquel « tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. ».

Toujours au terme de la loi, « sont considérés des travaux de valeur égale, ceux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles, consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ».

Le principe d'égalité des rémunérations suppose que les salariés hommes et femmes se trouvent dans des situations comparables et exercent un travail comparable.

A l'embauche, le Cours HATTEMER garantit un niveau de classification et de salaire équivalent entre les femmes et les hommes pour un même métier, niveau de responsabilité et formation et/ou expérience.

Les Parties partagent le constat que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes sur la population est cependant de 22 % en faveur des femmes.

Cette différence s'explique par le fait que les femmes sont plus représentées dans les fonctions supports de statut cadre / catégorie conventionnelle et la fonction d'enseignante avec un statut cadre / catégorie conventionnelle technicienne.

En effet, les postes de direction au sein des écoles et de l'activité de « homeschooling » sont tenues par des femmes.

De plus, les femmes salariées sont plus âgées et ont des profils plus expérimentés. Elles représentent 73,68 % de la tranche d'âge des plus de 50 ans et de 54,54 % sur la tranche d'âge 40 à 49 ans.

Les hommes sont principalement représentés dans la fonction d'enseignant de statut technicien. Ils occupent seulement 2 postes de surveillant sur 15 (statut employé et technicien) et 3 postes de cadre des fonctions supports sur 21.

Le Cours HATTEMER réaffirme la règle de gérer les évolutions de salaire de base de l'ensemble de ses salarié(e)s en fonction des compétences mises en œuvre, responsabilités, résultats professionnels, ancienneté, métiers et catégories professionnelles sans distinction de sexe.

4.2 Mesures correctives

Il est rappelé qu'au sein d'une même filière de métier (enseignants, surveillants, fonctions support) peuvent coexister des emplois et qualifications différents justifiant des écarts de rémunération, les parties s'engagent à réduire au maximum les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes par position conventionnelle (en veillant à ce que les corrections ne se fassent pas au détriment de l'une ou de l'autre catégorie).

Comparaison du nombre de professeur femme et homme au collège et au lycée :

- Nombre de professeur femme au collège : 14
- Nombre de professeur femme au lycée : 19
- Nombre de professeur homme au collège : 12
- Nombre de professeur homme au lycée : 18

A cette fin, l'entreprise s'engage à établir un état des lieux qui sera chaque année, communiqué aux chefs d'établissements en amont de la période d'augmentation pour les engager à diminuer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes par position conventionnelle.

Par ailleurs, l'entreprise met en place une étude annuelle de rémunération pour les femmes de retour de congé maternité afin de réduire les écarts de rémunération sur des emplois, des qualifications et des responsabilités comparables.

4.3 Indicateurs

1. Taux moyen d'augmentation sur l'année pour les femmes et pour les hommes par position conventionnelle :

Exemple 2020 :

- Homme de statut employé : 34 %
- Femme de statut employé : 0 %
- Homme de statut technicien : 6 %
- Femme de statut technicien : 6 %
- Homme de statut cadre : 13 %
- Femme de statut cadre : 41 %

2. Proportion d'hommes parmi les femmes et les hommes ayant bénéficié d'une augmentation de salaire :

- Exemple en 2020 : 4 hommes sur 32 ont bénéficié d'augmentation soit 12,5 %, contre 12 femmes sur 100 soit 12 % ; ce qui correspond à un écart d'augmentation de 0,5 % en faveur des hommes.

3. Les écarts de rémunération sur des emplois, des qualifications et des responsabilités comparables :

Exemple en 2020 au Cours HATTEMER, 3 salariées ont été en congé maternité :

- 1 salariée de nouveau en maternité, a bénéficié d'une augmentation de salaire au retour de sa 1^{ère} maternité l'an dernier ;
- 1 salariée a bénéficié d'une augmentation salariale à son retour cette année.

Article 5 – Domaine n° 2 : L'embauche

5.1 Principe de définition

Le principe de l'égalité à l'embauche est rappelé par l'article L1132-1 du code du travail « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations notamment dans le cadre du recrutement et du renouvellement de contrat en raison de son origine et de son sexe ».

Le principe d'égalité à l'embauche suppose que les salariés hommes et femmes possèdent des compétences, des connaissances et une expérience professionnelle comparables.

Les parties s'accordent à l'interdiction de créer des disparités à l'embauche par rapport à une même expérience ou aptitude professionnelle des postulants et ceci de la rédaction de l'offre d'emploi à la phase de recrutement, en veillant à ne pas faire référence à un motif discriminatoire.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination.

Afin de favoriser la mixité des emplois, le Cours HATTEMER veille à augmenter progressivement le nombre d'embauches d'hommes dans les emplois ou catégories à forte représentation féminine. La promotion d'hommes chez les cadres reste moindre que celle des femmes et continue de faire l'objet d'une veille particulière.

Le suivi des effectifs par famille de métiers montre un déséquilibre par rapport à la parité observée au global sur les effectifs du Cours HATTEMER, dans les domaines suivants en 2020 :

- **Enseignants** (65,63 % d'hommes)
 - o Employés (0 % d'hommes)
 - o Techniciens (50 % d'hommes)
 - o Cadres (15,63 % d'hommes)
- **Fonction support** (28,13 % d'hommes)
 - o Employés (12,5 % d'hommes)
 - o Techniciens (6,25 % d'hommes)
 - o Cadres (9,38 % d'hommes)
- **Surveillants** (6,25 % d'hommes)
 - o Employés (6,25 % d'hommes)
 - o Techniciens (0 % d'hommes)
 - o Cadres (0 % d'hommes)

5.2 Mesures correctives

Sur les offres d'emploi

Les recrutements organisés au sein de Cours HATTEMER s'adressent aux femmes comme aux hommes sans discriminations dans un cadre général de politique de non-discrimination à l'embauche. Les processus de recrutement se déroulent de manière similaire pour les femmes et pour les hommes en retenant exclusivement des critères de sélection identiques reposant sur la formation professionnelle, l'expérience professionnelle et les compétences.

Ces principes s'appliquent à tous les types de contrats.

Afin de renforcer cette politique, les offres d'emploi intègrent systématiquement la mention « femmes-hommes » dans le libellé des profils recherchés.

Sur le suivi des candidatures et l'équilibre des recrutements

Une attention particulière est portée à la proportion de candidatures de femmes et d'hommes reçues pour les catégories d'emplois ouverts en CDI sur l'ensemble des catégories (employés à cadres).

Un suivi est régulièrement établi sur le nombre de candidatures reçues par sexe, et sur le nombre d'embauches réalisées par sexe dans ces catégories, compte tenu des critères d'embauche dans l'objectif de réaliser une plus grande mixité dans les catégories qui le nécessitent.

Les cabinets de recrutement externes ou agences d'intérim éventuellement sollicités sont également sensibilisés à cet objectif et doivent proposer autant de candidatures féminines que masculines.

Sur les actions de promotion des métiers auprès des écoles et universités

L'appartenance à un Groupe permet à l'entreprise de valoriser des possibilités d'évolutions professionnelles et de poursuivre le développement des actions d'information des jeunes, en favorisant l'intervention de collaborateurs masculins, notamment dans le cadre des relations avec les écoles d'enseignements supérieur, lors de Bourse d'emploi, site internet en rappelant que ces métiers sont ouverts à tous.

Article 6 – Domaine n° 3 : La promotion professionnelle

6.1 Principe de définition

Les parties s'entendent pour caractériser la promotion professionnelle par le fait qu'un salarié évolue d'une position conventionnelle vers un échelon supérieur ou bien encore d'une catégorie socio professionnelle vers un autre niveau plus élevé (exemple passage d'un statut employé vers un statut de technicien ou de cadre).

La promotion vient concourir avec le recrutement au maintien et au développement de la mixité professionnelle.

6.2 Mesures correctives

L'égalité de traitement implique que les femmes et les hommes peuvent avoir accès aux mêmes possibilités d'évolution de carrière.

Les parties au présent accord souhaitent que soit établi un équilibre dans la proportion des femmes et des hommes au sein de chaque statut cadre / catégorie conventionnelle et en assurer une veille aussi bien par le suivi d'indicateurs chiffrés relatifs aux effectifs à un instant donné, que l'analyse des mouvements entre catégories (relevant des promotions professionnelles telles que définies précédemment).

Une étude sera menée sur les filières métiers : enseignants, surveillants et fonction support. La mise à niveau des missions et des responsabilités attachées à ces emplois devant permettre la définition des mobilités à même de donner davantage de visibilité sur les évolutions et promotions au sein de l'entreprise.

L'accessibilité des hommes au même titre que les femmes aux formations programmées sera explicitement mentionnée aux chefs d'établissement, aux responsables d'équipes et aux salariés.

Les parties souhaitent suivre l'évolution de la répartition de la proportion des hommes dans le haut de la pyramide de classification (cadre niveau 1, 2 et 3) qui regroupent notamment les équipes de direction et les fonctions d'encadrement.

Les parties au présent accord rappellent que l'exercice d'une activité à temps partiel ne doit pas s'opposer à la promotion vers un poste de responsabilité.

Pour les salariés femmes et hommes de catégories cadres et techniciens, il sera appliqué la mesure suivante :

- À égalité de qualification d'emploi, expérience et aptitudes professionnelles, et sous réserve d'appréciation objective de tous ces critères pour les candidats à promouvoir ; une priorité sera donnée aux hommes salariés dans l'affectation des postes ouverts dans la catégorie.

Pour les salariés hommes, une action doit être engagée pour remédier au déséquilibre constaté de surreprésentation des femmes dans certaines catégories comme notamment les cadres pour les fonctions support, les techniciens pour les enseignants et les employés pour les surveillants.

En parallèle, des actions sont déjà prévues au présent accord en matière de recrutement externe, pour favoriser l'accès des hommes à l'ensemble des postes de l'entreprise, en particulier dans des catégories à métiers fortement féminisés. La Direction s'engage à favoriser cet accès en donnant la priorité pour les postes ouverts aux candidatures internes masculines, à égale qualification, expérience et aptitude professionnelles pour ces catégories.

6.3 Indicateurs

1. Proportion annuelle femmes et hommes bénéficiant d'une promotion au regard de l'Effectif total
2. Promotion annuelles des hommes employés et techniciens des filières métier fonction support et surveillant.

Article 7 - Modalités de suivi de l'accord

Afin de suivre la réalisation des objectifs et des actions prévues au présent accord, une commission composée des élus du CSE désignés dans l'entreprise, de la Présidente du groupe et du Directeur des Ressources Humaines, est mise en place.

Cette commission se réunira tous les semestres afin de constater la réalisation des actions décrites aux articles précédents.

Elle établira un bilan de suivi qui sera diffusé aux collaborateurs par affichage.

Article 8 – Durée de l'accord, notification, entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans sauf dispositions ultérieures applicables au sein de l'entreprise et négociées par voie d'accord d'entreprise.

Cet accord pourra être modifiable par voie d'avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles nécessitant l'adaptation de l'une ou plusieurs de ses dispositions ou bien dans le cas où les données statistiques ou suivis des indicateurs le rendraient pertinent.

Il est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Il prendra effet à compter du jour suivant son dépôt, effectué auprès de l'administration compétente conformément aux dispositions des articles D.2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Paris

Le 11/02/2021

Pour la Société
Monsieur Jean Xavier MOREAU



Pour le CSE
Madame _____
Monsieur BERG Christian



David Le Goff



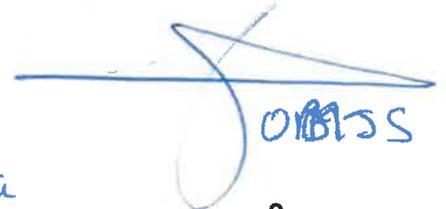
Laurac DAGSTA



Nadia Boursin



AS Virginie



JORISS