

**ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
AU SEIN DE LA SOCIETE ITM LAI**

ENTRE

La société ITM LAI dont le siège administratif est situé, 13 allée des mousquetaires, Parc de TREVILLE à BONDOUFLE 91078, représentée par Madame Emmanuelle PARENT, agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines, dûment mandaté,

D'UNE PART,

ET

- La Fédération CGT représentée par Monsieur Philippe CHAVANON
- La Fédération CFDT représentée par Monsieur Franck BARBATO
- La Fédération FO représentée par Monsieur Frédéric VITREY
- La Fédération CFTC représentée par Monsieur Mahmoud MOHAND KACI
- La Fédération CFE-CGC représentée par Monsieur Michel SAILLARD

D'AUTRE PART,

Handwritten signatures and initials in blue ink: NS, BF, PC, EP, F.V.

TABLE DES MATIERES

PREAMBULE.....	4
ARTICLE 1 - OBJET DE L'ACCORD	5
1.1 Principe général de non-discrimination	5
1-2 Choix des domaines d'actions	6
ARTICLE 2 - SENSIBILISATION DES DIFFERENTS ACTEURS.....	6
2-1 Postulat de départ.....	6
2-2 Communication relative à l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	6
2-3 Indicateurs chiffrés	7
ARTICLE 3 - EGALITE DE REMUNERATION	7
3-1 Principe d'égalité de rémunération	7
3-2 Réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	8
3-2-1 Principe d'égalité et d'application de la grille de rémunération ITM LAI.....	8
3-2-2 Indicateurs chiffrés	8
ARTICLE 4 - CONDITIONS DE TRAVAIL.....	9
4-1 Egalité d'accès aux conditions de travail	9
4-2 Adaptation des postes en cas de maternité	9
4-2-1 Aménagement du temps de travail accordé aux femmes enceintes.....	9
4-2-2 Modalités de règlement de l'inaptitude temporaire au poste des femmes enceintes	9
4-2-3 Articulation entre état de grossesse, conditions climatiques et port de charges.....	10
4-2-4 Aménagement du télétravail des femmes enceintes	10
4-2-5 Entretien d'information en cas de déclaration de grossesse.....	10
4-2-6 Facilitation du stationnement des femmes enceintes.....	11
4-3 Gestion et aménagement du temps de travail	11
4-4 Indicateurs chiffrés	11
ARTICLE 5 - PRISE EN COMPTE DE LA PARENTALITE DANS LE PARCOURS PROFESSIONNEL.....	11
5-1 Congé maternité.....	11
5- 1- 1 Information de la salariée pendant son congé maternité	12
5- 1- 2 Application des augmentations intervenues pendant le congé maternité.....	12
5-1-3 Retour du congé maternité	12
5-2 Congé d'adoption	12
5-2-1 Parcours d'adoption	12
5-2-2 Durée du congé d'adoption	13
5-2-3 Dispositions transposables au congé d'adoption	13
5-3 Congé de paternité et d'accueil de l'enfant.....	13
5-3-1 Durée et délai de prévenance applicable au congé paternité et d'accueil de l'enfant.....	13
5-3-2 Indemnisation du congé paternité et d'accueil de l'enfant.....	14
5-4 Congé de « Bienvenue bébé »	14
5-5 Congé parental d'éducation à temps complet	14
5-6 Congé de présence parentale.....	15

BF
 M
 K
 EP
 PC²
 PS
 FV

5-7 Congé spécifique en cas de parcours médicalement assisté (PMA)	15
5-8 Congé spécifique en cas d'arrêt spontané de grossesse	16
5-9 Congé pour enfant malade, hospitalisé et/ou en ALD	16
5.9.1 Congé pour enfant malade	16
5.9.2 Congé pour enfant hospitalisé	16
5.9.3 Autorisation d'absence rémunérée pour un enfant atteint d'une affection de longue durée	17
5-10 Congé pour personne handicapée malade à charge fiscalement du salarié	17
5-11 Don de jours de repos	17
5.11.1 Périmètre des dons	18
5.11.2 Jours de repos concernés.....	18
5.11.3 Formalisme attaché à la renonciation.....	18
5.11.4 Conditions tenant aux bénéficiaires du don	18
5.11.5 Mode opératoire.....	19
5-12 Jour de congé supplémentaire en cas de décès de l'enfant	19
5-13 Jours de congés supplémentaires pour ancienneté	19
5-14 Autorisation d'absence pour rentrée scolaire	20
5-15 Communication sur les dispositifs existants pour la «prise en compte de la parentalité dans le parcours professionnel ».....	20
5-16 Rappel des règles applicables pour la fixation de l'ordre des départs en congé	20
5-17 Indicateurs chiffrés	21
ARTICLE 6 – Formation professionnelle et embauche.....	21
6.1 Développement de l'employabilité par la formation des emplois « administratifs »	21
6.2 Formation des salariés de retour de congé maternité / adoption / parental.....	22
6-3 Rédaction des offres d'emploi	22
6.4 Formation à la non-discrimination à l'embauche	22
ARTICLE 7 - INDICATEURS CHIFFRES/SUIVI DES ENGAGEMENTS.....	22
7.1 Indicateurs chiffrés	22
7.2 Modalités de suivi de la mise en œuvre des mesures prises et de la réalisation des objectifs chiffrés.....	24
ARTICLE 8 – ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD	24
8-1 Entrée en vigueur, durée, révision, dénonciation de l'accord	24
8.2 Dépôt de l'accord.....	25
8-4 Publicité de l'accord	25

MS
PC
BF
EP
FV

PREAMBULE

Etant préalablement rappelé que diverses lois, traitant de la discrimination au travail, ont introduit des dispositions dans le Code du travail garantissant le respect du principe d'égalité de traitement des femmes et des hommes lors de l'embauche, de l'exécution du contrat ou de la rupture, en matière de rémunération et en matière de formation.

Qu'une loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant sur la réforme des retraites a renforcé les mesures d'égalité femmes - hommes dans les relations de travail, en prévoyant notamment une pénalité financière d'un montant maximum de 1 % de la masse salariale pour les entreprises d'au moins 50 salariés non couvertes par un accord ou un plan d'action sur ce thème.

Qu'un décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a précisé les conditions d'application de cette pénalité.

Qu'aux termes de la circulaire du 28 octobre 2011 et du décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012, l'accord collectif ou le plan d'action mis en place doit fixer des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés, sur au moins **4 des 8 domaines d'actions énumérés** ci-après :

- embauche,
- formation,
- promotion professionnelle,
- qualification,
- classification,
- conditions de travail, sécurité et santé au travail,
- rémunération effective,
- articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Que la rémunération effective est obligatoirement comprise dans les domaines d'actions retenus par l'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action.

Que la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a regroupé, depuis le 1er janvier 2016, les négociations obligatoires. Que la négociation sur l'égalité professionnelle se déroule désormais dans le cadre plus large de la négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail et porte notamment sur :

- l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;
- les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle.

Qu'enfin, la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative à la modernisation du dialogue social ajoute parmi les thèmes précités la négociation sur le droit à la déconnexion. Ces dispositions sont reprises au sein de la charte des usages de systèmes d'information de la société ITM LAI.

Qu'un accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été mis en place pour une durée de 3 ans, le 1^{er} octobre 2021, et arrive à expiration le 30 septembre 2024.

PC
4
MB F.V.

Que souhaitant poursuivre la démarche initiée, la Direction a convié les organisations syndicales représentatives en présence lors de réunions de négociation les 23 mai, 30 mai et 25 juin 2024 aux fins de renouveler les engagements pris en ce domaine.

Qu'il est par ailleurs convenu entre les Parties, d'ouvrir, sur le second semestre 2024, des négociations :

- sur un accord en matière de qualité de vie et des conditions au travail,
- sur un accord sur le thème de l'employabilité.

Que les parties signataires ont communément arrêté et convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 - OBJET DE L'ACCORD

1.1 PRINCIPE GENERAL DE NON-DISCRIMINATION

Les parties réaffirment que le présent accord s'inscrit dans le cadre plus large du principe général de non-discrimination.

Ainsi :

- Constitue une **discrimination directe** la situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.
- Constitue une **discrimination indirecte** une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

La discrimination inclut :

- tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés ci-dessus et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
- le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement discriminatoire. *BSF*

MS
RC
EP
F.V

1-2 CHOIX DES DOMAINES D' ACTIONS

Les parties ont convenu, conformément à la loi et à ses décrets d'application, des actions permettant d'atteindre des objectifs de progression auxquels elles ont associé des indicateurs chiffrés, sur au moins 4 des 8 domaines d'actions.

Leur choix s'est porté sur les domaines d'actions suivants :

- rémunération effective,
- articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale,
- conditions de travail, sécurité et santé au travail,
- formation professionnelle et embauche.

ARTICLE 2 - SENSIBILISATION DES DIFFERENTS ACTEURS

2-1 POSTULAT DE DEPART

La mise en œuvre du présent accord nécessitant une sensibilisation des principaux acteurs en charge des processus de recrutement, d'évolution professionnelle et salariale, des managers au sens large et des responsables RH, la Direction acte que les actions de sensibilisation doivent porter au sein d'ITM LAI notamment sur :

- la présentation des enjeux de l'égalité professionnelle,
- la prévention du délit de discriminations et des comportements stéréotypés/sexistes qui y conduisent,
- la présentation de l'accord et de ses objectifs,
- la diffusion des bonnes pratiques à mettre en œuvre pour promouvoir l'égalité professionnelle,

2-2 COMMUNICATION RELATIVE A L'INDEX DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'index de l'égalité professionnelle a été instauré par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». Depuis le 1^{er} mars 2020, toutes les entreprises d'au moins 50 salariés ont l'obligation de publier cet index – au plus tard le 1^{er} mars de chaque année - sur leurs sites internet.

Il est également communiqué, chaque année, à l'inspection du travail.

Cet index permet aux entreprises d'évaluer sur 100 points le niveau d'égalité entre les femmes et les hommes en s'appuyant sur les critères suivants :

- Écart de rémunération femmes / hommes
- Écart de taux d'augmentations individuelles
- Nombre de salariées augmentées à la suite de leur congé maternité
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations
- Écart de taux de promotions (seulement pour les entreprises de plus de 250 salariés).

Le décret 2021-262 du 10 mars 2021 a renforcé l'obligation de publicité de cet index.

La Direction s'engage, chaque année, à communiquer les résultats obtenus au titre de l'index (note globale) mais également, pour chaque indicateur qui le compose. Cette communication prendra la forme suivante :

- Publication des résultats obtenus sur le site internet de l'entreprise
- Affichage des résultats au sein de chaque établissement ITM LAI (Affichage dynamique, bornes, etc...)
NB. Ces résultats seront consultables au moins jusqu'à la publication du nouvel index l'année suivante.
- Information annuelle des instances représentatives du personnel (CSEC et CSEE) et des organisations syndicales représentatives.

2-3 INDICATEURS CHIFFRES

Toujours dans l'objectif de renforcer la communication, la Direction mènera les actions suivantes :

- Diffusion d'une plaquette au sein de l'ensemble des établissements,
- Présentation globale de l'accord et des mesures au sein de chaque CSE d'établissement et mise en ligne dans l'intranet ITM LAI.

Ces indicateurs chiffrés figurent à l'article 7 du présent accord et seront abordés à l'occasion de la consultation annuelle du Comité Social et Economique Central (CSEC) sur la politique sociale de l'entreprise. Une information sera faite, chaque année, au sein de chaque CSE d'établissement.

Ces éléments seront également déposés dans la base de données économiques et sociales et environnementales (BDESE).

ARTICLE 3 - EGALITE DE REMUNERATION

3-1 PRINCIPE D'EGALITE DE REMUNERATION

Sur l'appréciation globale des rémunérations femmes/hommes au sein d'ITM LAI, le constat est le suivant :

- Les femmes sont minoritaires et occupent pour l'essentiel d'entre elles des postes administratifs, parfois sans équivalents masculins. Les situations comparables entre femmes et hommes sont peu nombreuses.

Pour les femmes qui pratiquent un emploi comparable à celui des hommes et inversement, la Direction acte le principe d'un contrôle de leur rémunération dans les conditions décrites ci-après.

En application du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, la Direction rappelle que les décisions relatives à la gestion des rémunérations doivent exclusivement reposer sur des critères professionnels objectifs. *BF*

*MS PC
EP Kum
F.V*

3-2 REDUCTION DES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

3-2-1 PRINCIPE D'EGALITE ET D'APPLICATION DE LA GRILLE DE REMUNERATION ITM LAI

La Direction s'engage à maintenir une rémunération identique entre les femmes et les hommes, à compétence, qualifications, expérience professionnelle égales.

Lors de la première réunion de négociation, la Direction a procédé à la présentation du bilan égalité professionnelle, du bilan des actions de l'accord précédent et, du score obtenu par ITM LAI s'agissant de l'index égalité professionnelle femmes/hommes 2023.

D'une manière générale, ces actions sont présentées et communiquées tous les ans dans le cadre de la commission sur l'égalité professionnelle et de la consultation du CSEC sur la politique sociale.

A ce titre, il a été précisé que le score obtenu, de 39/40, était extrêmement positif et que seuls pouvaient demeurer des écarts sur des postes au sein du CODIR, avec la précision donnée que ces postes n'étaient pas comparables.

De plus, il a été expliqué aux organisations syndicales que, l'entreprise ayant procédé à un rattrapage des écarts pouvant exister dès 2021, avec poursuite dans le cadre des NAO 2022 (ce qui a permis de venir à bout, globalement, de ces différences de rémunération), aucun autre écart n'avait été relevé parmi les employés, ouvriers agents de maîtrise.

Depuis, la Direction s'attache à respecter strictement la grille de rémunération établie et applicable à l'ensemble des établissements de l'entreprise ITM LAI. Cette grille n'opère aucune distinction entre les hommes et les femmes.

Pour ces raisons, et au regard des efforts considérables qui ont été faits dans le cadre de l'accord précédent sur l'égalité professionnelle, et des résultats positifs qui en découlent, les parties ont convenus de ne pas maintenir d'enveloppe destinée à réduire l'écart qui pourrait exister et de se concentrer sur la mise en place de nouvelles mesures à destination des salariés dans ce nouvel accord.

La Direction précise toutefois son attachement au principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et s'assurera du maintien des bons résultats de l'entreprise au travers de l'index égalité femmes/hommes.

Ces résultats continueront d'être présentés et feront l'objet d'une attention particulière. Si des écarts non justifiés venaient à être relevés, des actions correctives seraient déployées afin de supprimer ces situations.

Dans le cadre de la campagne annuelle des NAO, le contrôle de gestion social sera attentif à la cohérence des rémunérations.

3-2-2 INDICATEURS CHIFFRES

Le suivi des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sera mis en œuvre dans les conditions figurant à l'article 7 des présentes et feront l'objet d'un suivi annuel via :

- Bilan reprenant les indicateurs chiffrés d'égalité professionnelle
- Bilan de l'accord égalité professionnelle,
- Index égalité femmes/hommes (critère sur les écarts de rémunération)

Accord - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes - 2024-2027

BF

PC
K
EP

MS

F.V

ARTICLE 4 - CONDITIONS DE TRAVAIL

4-1 EGALITE D'ACCES AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

La démarche de prévention de la « pénibilité » initiée au sein de l'entreprise ITM LAI, devra permettre d'alléger les contraintes liées aux postes de travail, à travers la mobilisation de tous les acteurs (RH, CSSCT, Médecine du travail) et ainsi, à terme, concourir au développement de l'emploi féminin.

4-2 ADAPTATION DES POSTES EN CAS DE MATERNITE

4-2-1 AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL ACCORDE AUX FEMMES ENCEINTES

A compter du 3^{ème} mois de grossesse, toute salariée est autorisée à rentrer ½ heure après le reste du personnel ou à sortir ½ heure avant le reste du personnel, sans perte de salaire. Cela signifie que la réduction du temps de travail est assimilée à du temps de travail effectif y compris pour le calcul de la pause 5%.

Toute salariée pourra demander à sa direction de fractionner ce temps en 2 périodes d'une durée de 15 minutes chacune. Ainsi, en cas d'acceptation, la salariée sera autorisée à rentrer 15 minutes après le reste du personnel et à sortir 15 minutes avant le reste du personnel, sans perte de salaire.

Cette disposition est applicable aux salariées soumises à horaires collectifs ou individualisés.

Par exception, à compter du 3^{ème} mois de grossesse, et pour les seules salariées de l'exploitation (non applicable aux agents de maîtrise et cadres), celles-ci seront autorisées à rentrer 1 heure après le reste du personnel ou à sortir 1 heure avant le reste du personnel, sans perte de salaire (et ce, dans les mêmes conditions qu'indiquées ci-avant).

Les salariées sur l'exploitation pourront également fractionner ce temps en 2 périodes d'une durée de 30 minutes chacune. Ainsi, en cas d'acceptation, la salariée sera autorisée à rentrer 30 minutes après le reste du personnel et à sortir 30 minutes avant le reste du personnel, sans perte de salaire.

De même, il ne sera pas recouru aux heures supplémentaires, sauf volontariat.

4-2-2 MODALITES DE REGLEMENT DE L'INAPTITUDE TEMPORAIRE AU POSTE DES FEMMES ENCEINTES

1^{ère} étape : Recherche d'une affectation ou d'un aménagement de poste pendant la grossesse

Les parties rappellent que si l'état de santé médicalement constaté de la salariée l'exige, un aménagement de l'emploi ou du poste de travail ou une affectation temporaire dans un autre emploi doivent être envisagés.

En application de cet article, la femme enceinte peut demander à être reçue par le service de santé au travail, à tout moment de sa grossesse, afin que soit envisagée son affectation temporaire ou des aménagements nécessaires. BF

MS PC EP KV F.V

En outre, la salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché, travaillant de nuit, pourra être affectée à un poste de jour sur sa demande (sans qu'un avis médical ne soit nécessaire), pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal postnatal.

Le changement d'affectation ne pourra entraîner aucune diminution de la rémunération (salaire de base + variables hors PSO / PFA – moyenne des 12 derniers mois).

Un suivi annuel de ces aménagements de poste sera assuré dans les conditions fixées à l'article 7 des présentes.

2^{ème} étape : défaut de poste de reclassement

A défaut de poste disponible pour un reclassement temporaire, le contrat de travail de la salariée sera suspendu durant la période de prescription définie par le médecin du travail. Cette période de suspension ne pourra entraîner aucune diminution de la rémunération (salaire de base + variables hors PFA et PSO - moyenne des 12 derniers mois).

4-2-3 ARTICULATION ENTRE ETAT DE GROSSESSE, CONDITIONS CLIMATIQUES ET PORT DE CHARGES

La Direction veillera à ce qu'aucune femme enceinte ne soit affectée en permanence à tous emplois par une température inférieure à 0°C et de limiter tout port d'une charge à un maximum de 5 kilos (sans qu'une telle charge soit portée de manière répétitive au détriment de la santé de la salariée).

4-2-4 AMENAGEMENT DU TELETRAVAIL DES FEMMES ENCEINTES

Les conditions applicables pour l'accès au télétravail sont celles prévues au sein de chaque établissement (Charte, décision unilatérale de l'employeur, ...), au regard des seuls postes qui le permettent.

Toutefois, par dérogation aux précisions prévues au sein de ces établissements, et pour les seules femmes enceintes déclarées qui exercent déjà leur activité en télétravail, le nombre de jour qui pourront être télétravaillés est porté à 3 jours par semaine, et ce dès le 2^e mois de grossesse.

4-2-5 ENTRETIEN D'INFORMATION EN CAS DE DECLARATION DE GROSSESSE

La femme enceinte déclarée auprès de la Direction sera reçue par le service RH, dans un délai de 15 jours, pour un entretien afin de l'informer de ses droits au sein de l'entreprise (dispositions légales et conventionnelles).

Une plaquette d'information lui sera remise à cette occasion.

Ce temps d'échange sera également l'occasion d'aborder les éventuelles adaptations du poste de travail dont la salariée souhaiterait bénéficier au regard de sa situation.

En cas de souhait de changer de poste de travail, le temps de la grossesse, un second entretien devra être organisé avec le manager de la salariée pour évoquer les possibilités de reclassement temporaire.

BF

PC
10 EP
MS F.V.

4-2-6 FACILITATION DU STATIONNEMENT DES FEMMES ENCEINTES

A défaut de place spécifique existante, les femmes enceintes pourront demander à bénéficier d'un macaron spécial (auprès du service RH) afin de pouvoir utiliser les places de stationnement réservées aux personnes à mobilité réduite.

4-3 GESTION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Dans la mise en œuvre des dispositifs existants au sein d'ITM LAI, tels que le temps partiel, les salariés connaissant des situations familiales particulières feront l'objet d'une attention spécifique (ex. familles mono-parentales, enfants à charge d'autonomie réduite - victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap grave, décès d'un conjoint ou d'un enfant).

Un formalisme sera associé à la demande et la réponse (quinze jours entre la demande et la réponse). En cas de passage d'un emploi de nuit à jour dans ce cadre, les majorations afférentes aux heures de nuit feront l'objet d'une compensation pendant 6 mois.

4-4 INDICATEURS CHIFFRES

L'indicateur chiffré relatif aux mesures liées aux conditions de travail est le suivant :

- Nb. de femmes ayant bénéficié d'un aménagement de postes durant leur grossesse,
- Nb. d'entretiens post congé maternité réalisés par le service RH / Nb. de femmes enceintes déclarées

ARTICLE 5 - PRISE EN COMPTE DE LA PARENTALITE DANS LE PARCOURS PROFESSIONNEL

5-1 CONGE MATERNITE

La Direction rappelle que la salariée n'a aucune obligation de révéler à son employeur son état de grossesse et ce, jusqu'à son départ en congé maternité (L. 1225-24, al. 1 du code du travail : « *La salariée avertit l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend y mettre fin* »).

Ce n'est toutefois qu'à compter du jour où elle en informe son employeur de manière officielle que la salariée peut bénéficier des avantages légaux ou conventionnels attachés à son statut.

La Direction rappelle que la transmission à l'employeur de la déclaration de grossesse est de la responsabilité de la salariée. Il est cependant recommandé que cette annonce intervienne dans les meilleurs délais, afin d'anticiper le départ et l'absence de la salariée de son poste de travail. *BF*

5- 1- 1 INFORMATION DE LA SALARIEE PENDANT SON CONGE MATERNITE

Afin de maintenir le lien avec l'Entreprise et de faciliter le retour à l'issue de son congé maternité, toute salariée recevra, si elle en formule la demande, les principales communications émises par l'Entreprise et/ou son établissement.

5- 1- 2 APPLICATION DES AUGMENTATIONS INTERVENUES PENDANT LE CONGE MATERNITE

Conformément à l'article L.1225-26 du Code du Travail, la rémunération de base de la salariée partie en congé maternité sera majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles de même statut et de même niveau dans l'établissement.

En outre, le départ de la salariée en congé maternité ne saurait occasionner une réduction au *pro rata temporis* de ses droits à prime de fin d'année (PFA) et le cas échéant de sa prime sur objectifs (PSO).

5-1-3 RETOUR DU CONGE MATERNITE

La salariée de retour de congé maternité est réintégrée dans l'emploi précédemment occupé ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Un entretien professionnel sera proposé systématiquement à la salariée qui reprend son activité à l'issue du congé de maternité.

Afin de pouvoir gérer la fatigue et se rendre disponible pour les temps de transmission lors de l'adaptation de l'enfant à son éventuel nouveau mode de garde, la salariée de retour de congé maternité pourra, sur demande, bénéficier d'une reprise progressive les 2 premières semaines qui suivent ce retour avec un aménagement de son temps de travail sur 4 jours (au lieu de 5), pour une durée de travail à 80% de la durée contractuelle, payé à 100%.

5-2 CONGE D'ADOPTION

5-2-1 PARCOURS D'ADOPTION

Les salariés engagés dans un parcours d'adoption pourront bénéficier de 2 jours de congés supplémentaires afin de permettre d'effectuer les démarches nécessaires (comme par exemple : la constitution du dossier de demande d'agrément, la présence à l'enquête matérielle et sociale, la présentation de la candidature d'adoption, la mise en relation avec les enfants candidats à l'adoption ou encore, si adoption à l'étranger, la construction du dossier, la visite dans l'Etat d'adoption, les demandes préalables auprès des Administrations de cet Etat, etc.).

Ces congés pourront être pris en demi-journée.

Ce congé ne sera pas remis en cause en cas d'échec de l'adoption.

Les salariés inscrits dans un tel parcours d'adoption devront pouvoir justifier de la réalité de celui-ci auprès du service RH. 

PC 12  
MS F.V

5-2-2 DUREE DU CONGE D'ADOPTION

La durée du congé d'adoption pris par l'un des deux parents est portée à 16 semaines pour les foyers n'ayant pas d'enfant ou un enfant à charge.

Lorsque le congé est réparti entre les deux parents salariés, le couple bénéficie de 25 jours calendaires supplémentaires pour une adoption unique et 32 jours calendaires pour une adoption multiple. La durée du congé ne peut être fractionnée qu'en deux périodes dont la plus courte est au moins égale à 25 jours.

5-2-3 DISPOSITIONS TRANSPOSABLES AU CONGE D'ADOPTION

Les dispositions prévues aux paragraphes :

5-1-1 « Information de la salariée pendant son congé maternité »

5-1-2 « Application des augmentations intervenues pendant le congé maternité »

5-1-2 « Retour du congé maternité »

sont applicables aux salariées bénéficiant d'un congé d'adoption.

5-3 CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est un droit ouvert à tout salarié d'ITM LAI, quelle que soit son ancienneté ou la nature de son contrat (CDI, CDD, temps partiel, intérimaire, saisonnier...) à l'occasion de la naissance d'un enfant, dans les situations suivantes :

- au père de l'enfant, quelle que soit sa situation familiale : mariage, pacte civil de solidarité (PACS), union libre, divorce ou séparation, même s'il ne vit pas avec l'enfant ou avec sa mère,
- au conjoint de la mère ou son partenaire PACS, ou toute personne vivant maritalement avec elle.

Les personnes susvisées bénéficient également d'un congé de naissance de 3 jours, durant lequel s'applique une interdiction d'emploi.

5-3-1 DUREE ET DELAI DE PREVENANCE APPLICABLE AU CONGE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

Depuis le 1er juillet 2021, la durée du congé de paternité est portée à 25 jours calendaires (ou 32 jours calendaires en cas de naissances multiples).

Ce congé est composé :

- d'une première période obligatoire de 4 jours calendaires qui débute immédiatement après le congé de naissance de 3 jours ;
- d'une seconde période de 21 jours calendaires (ou de 28 jours calendaires en cas de naissances multiples), facultative. Cette dernière doit être prise dans un délai de 6 mois à compter de la naissance de l'enfant (ou à compter de la fin de l'hospitalisation...). Le salarié peut fractionner ce congé en deux périodes d'au moins 5 jours calendaires chacune.

Accord - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes - 2024-2027

BF

PC¹³
NS
FL
EP
FL

Illustrations :

Dans le cadre de cette seconde période, un salarié peut par exemple, prendre un premier congé de 15 jours, puis, un second congé de 6 jours.

Il ne pourra cependant pas prendre un premier congé de 18 jours puis un second de 3 jours.

NB. Un schéma récapitulatif est ajouté en annexe du présent accord.

5-3-2 INDEMNISATION DU CONGE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

Le départ en congé paternité et d'accueil de l'enfant fait l'objet d'une indemnisation directe par la Sécurité Sociale pendant toute la durée du congé (dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale de l'année en cours), sans délai de carence.

Toutefois, les règles de retenue sur salaire des absences et les modalités de calcul des indemnités journalières par la Sécurité Sociale peuvent porter préjudice à certains salariés, la somme des montants nets des indemnités journalières et du salaire restant étant parfois inférieure au salaire net qu'aurait perçu le salarié s'il était resté en activité (dans la limite d'un salaire brut égal ou inférieur au plafond de la Sécurité Sociale).

En sus des dispositions légales, les parties conviennent de maintenir aux salariés concernés leur salaire net habituel pendant les 11 premiers jours du congé paternité (18 jours pour les naissances multiples), sous déduction des indemnités journalières de Sécurité Sociale (soumises à CSG/CRDS) dans les conditions de la subrogation.

En outre, le départ du salarié en congé paternité ne saurait occasionner une réduction au *pro rata temporis* de ses droits à prime de fin d'année (PFA).

5-4 CONGE DE « BIENVENUE BEBE »

Afin de permettre aux collaborateurs ayant eu un enfant de bénéficier d'un temps supplémentaire (afin, notamment, de gérer les temps nécessaires aux rendez-vous administratifs/médicaux et faciliter la reprise), il sera attribué au salarié ayant eu un enfant **1 jour de congé** supplémentaire, à prendre avant le 1^{er} anniversaire de l'enfant.

Ce congé pourra être pris en demi-journée.

Ce congé supplémentaire, dit « Bienvenue Bébé », sera soumis à la présentation du livret de famille par le parent.

5-5 CONGE PARENTAL D'EDUCATION A TEMPS COMPLET

Pour rappel, par décision unilatérale de la Direction puis à travers les accords relatifs à l'égalité professionnelle des 6 mars 2018 et 1^{er} octobre 2021, afin de ne pas pénaliser le (la) salarié(e) qui a choisi de s'absenter de son poste de travail pour élever son (ou ses) enfants, la Direction prend en compte la totalité de la durée du congé pour le calcul de l'ancienneté, dans la limite de la durée maximale légale du congé parental.

Les parties conviennent de renouveler cette mesure dans le cadre du présent accord.

BF PC
14 EP
MS F.V

Exemple :

Congé parental initial du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2025, puis prolongation du congé parental du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2026 : prise en compte des 2 ans d'absence au titre de l'ancienneté contre 1 an dans le dispositif légal.

5-6 CONGE DE PRESENCE PARENTALE

Tout salarié dont l'enfant à charge est victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap grave, nécessitant une présence soutenue ou des aides contraignantes bénéficie d'un congé de présence parentale d'une durée maximale de 310 jours ouvrés (*article L.1225-62 du Code du Travail*).

Ce congé peut être prolongé lorsque le médecin atteste que l'enfant nécessite une présence soutenue ou une prolongation de ses soins.

Afin de ne pas pénaliser le (la) salarié(e) qui a choisi de s'absenter de son poste de travail pour élever son (ou ses) enfants, la Direction rappelle que la durée du congé de présence parentale est prise en compte en totalité dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté (*article L.1225-65 du code du travail*).

Les parties conviennent de la nécessité de transmettre aux établissements une communication adaptée sur ce congé trop souvent méconnu des salariés.

5-7 CONGE SPECIFIQUE EN CAS DE PARCOURS MEDICALEMENT ASSISTE (PMA)

Il est avant tout rappelé que les dispositions légales prévoient que la salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires. Le conjoint salarié de la femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum (*article L.1225-16 du Code du travail*).

Afin d'accorder du temps supplémentaire à l'accompagnant, tel que défini par les dispositions légales précitées, il sera accordé une autorisation d'absence supplémentaire aux trois prévues légalement, soit une 4^e absence dans le cadre de ce parcours, et ce dans les mêmes conditions.

Le conjoint est entendu comme la personne mariée ou pacsée à la femme en parcours de PMA (homme ou femme).

Cette absence (durée de l'examen/acte médical et du déplacement aller et retour) n'entraînera aucune diminution de la rémunération et sera assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté.

Cette absence devra être justifiée par la preuve de la présence lors de la réalisation de l'examen médical.

BF

MS
PC
EP
15
FL

5-8 CONGE SPECIFIQUE EN CAS D'ARRET SPONTANE DE GROSSESSE

Les femmes qui subissent un arrêt spontané de grossesse (ou « fausse-couche) avant la 22^e semaine d'aménorrhée peuvent bénéficier, depuis le 1^{er} janvier 2024, d'un arrêt de travail spécifique sans carence. Un CERFA spécifique est à remplir par le médecin et à transmettre par la salariée pour bénéficier de l'exonération de ce délai de carence habituellement appliqué pour le paiement des indemnités journalières.

Outre ce temps d'arrêt, qui peut être prescrit, et afin de permettre, notamment, de se rendre aux rendez-vous médicaux ultérieurs, de prendre du temps pour le deuil, etc., les salariés qui seraient confrontés à un arrêt spontané de grossesse (également dit « fausse-couche ») pourront bénéficier d'un jour de congé payé supplémentaire à poser dans les 2 mois qui suivent cet événement.

Ce congé pourra être pris en demi-journée.

Ce jour sera accordé sous réserve de la présentation d'un justificatif médical et/ou d'un arrêt de travail spécifique pour arrêt spontané de grossesse (CERFA « Avis d'arrêt de travail sans carence »).

Il bénéficiera à la femme ayant subi cet arrêt spontané de grossesse et à son conjoint (pacsé, marié ou justifiant d'une preuve de concubinage).

5-9 CONGE POUR ENFANT MALADE, HOSPITALISE ET/OU EN ALD

5.9.1 CONGE POUR ENFANT MALADE

Les parties conviennent d'augmenter le nombre d'autorisations d'absences rémunérées pour soigner un enfant malade pour les enfants de moins de 12 ans.

Ainsi, les parties conviennent de conserver l'attribution de 3 jours d'absence pour enfant malade aux salariés (quel que soit le nombre d'enfants), à tout enfant à charge de moins de 16 ans. En revanche, les salariés bénéficieront de 4 jours (quel que soit le nombre d'enfants) pour tout enfant à charge de moins de 12 ans :

- sur présentation d'un certificat médical attestant de l'état pathologique de l'enfant et d'une nécessaire présence parentale à ses côtés.

Ces congés pourront être pris en demi-journée.

La Direction rappelle que lorsque les deux parents sont salariés d'ITM LAI, ces autorisations d'absence ne se cumulent pas.

Dans l'hypothèse où le nombre de jours sus-visé serait inférieur à celui en vigueur au sein d'un établissement donné, il est fait application du nombre de jours le plus favorable sans qu'il puisse y avoir cumul des deux dispositifs.

5.9.2 CONGE POUR ENFANT HOSPITALISE

Les parties conviennent non seulement de supprimer l'âge prévu dans l'ancien accord mais également d'augmenter le nombre de jours prévus pour les parents d'enfants hospitalisés.

BF DC BP
MS EV

A ce titre, les parties s'accordent pour augmenter l'autorisation d'absence payée de 5 à **7 jours ouvrés** (ou d'une durée équivalente fractionnée quel que soit le nombre d'enfants vivant au foyer, par année civile, pour veiller un enfant à charge hospitalisé ou le soigner pendant sa convalescence après hospitalisation). En outre, les parties étendent cette disposition **aux enfants à charge fiscalement**, sans condition d'âge (en amélioration de la limite de 16 ans prévue initialement).

Ces jours seront attribués, dans les mêmes conditions, pour les enfants hospitalisés en ambulatoire.

Ces congés pourront être pris en demi-journée.

Ces autorisations d'absences peuvent se cumuler avec les congés pour enfant malade.

Toutefois, ce dispositif ne se cumule pas avec les dispositions conventionnelles, seul le dispositif le plus avantageux pouvant être retenu dans sa globalité.

5.9.3 AUTORISATION D'ABSENCE REMUNEREE POUR UN ENFANT ATTEINT D'UNE AFFECTION DE LONGUE DUREE

Les parties conviennent d'une autorisation d'absence rémunérée augmentée à 7 jours /année civile (fractionnables mais non reportables), par enfant, en faveur du salarié qui accompagne un enfant, à charge fiscalement, atteint d'une affection de longue durée (ALD) dans le cadre de traitements / soins médicaux rendus nécessaires par son état de santé.

Ces congés pourront être pris en demi-journée.

5-10 CONGE POUR PERSONNE HANDICAPEE MALADE A CHARGE FISCALEMENT DU SALARIE

Les parties conviennent d'une autorisation d'absence rémunérée de 3 jours en faveur du salarié pour soigner un adulte handicapé malade à sa charge fiscalement :

- Sur présentation des justificatifs nécessaires (reconnaissance du « statut d'adulte handicapé » de la personne à charge, justificatif qu'elle est fiscalement à la charge du salarié et certificat médical attestant de l'état pathologique et d'une nécessaire présence du salarié à ses côtés).

Ce dispositif est distinct du congé de proche aidant et du congé de solidarité familiale, prévus légalement.

Ces congés pourront être pris en demi-journée.

5-11 DON DE JOURS DE REPOS

Les parties rappellent que les salariés peuvent renoncer à des jours de repos acquis pour en faire bénéficier des collègues ayant besoin de s'absenter pour s'occuper d'un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Le don de jours de repos s'applique également au salarié qui vient en aide à un proche en perte d'autonomie. *BF*

AB *PC* *17* *FL* *Kuy*

Le don de jours de repos s'applique, enfin, au salarié qui vient de perdre un enfant de moins de 25 ans.
Toutes ces dispositions sont précisées ci-après.

Par les présentes, les parties s'accordent pour fixer les modalités de don de ces jours :

5.11.1 PERIMETRE DES DONNS

Les parties conviennent que le don de jours de repos s'organise à l'échelle de l'entreprise, sauf opposition du salarié bénéficiaire.

5.11.2 JOURS DE REPOS CONCERNES

Les jours de repos éligibles au don sont :

- JRTT/Jours de repos des cadres au forfait,
- Jours de « récupération » : il s'agit des droits acquis au titre des compteurs « modulation », repos compensateur équivalent, contrepartie obligatoire en repos,
- Jours de congés payés : dans ce cas, il s'agit uniquement des jours au-delà du 20ème jour ouvré.

Les parties conviennent que les salariés puissent également faire don des droits à congés d'ancienneté/droits acquis dans un Compte Epargne Temps.

Afin de préserver un droit à repos suffisant aux salariés y renonçant et s'assurer ainsi de leur santé et sécurité, les parties conviennent que ne pourront être cédés plus de 8 jours /an.

5.11.3 FORMALISME ATTACHE A LA RENONCIATION

Le don de jours de repos supposant l'accord de l'employeur, pour renoncer à ses jours de repos, les parties conviennent que les salariés effectuent une demande écrite en indiquant le nom du bénéficiaire.

5.11.4 CONDITIONS TENANT AUX BENEFICIAIRES DU DON

Les salariés éligibles au don de jours de repos sont ceux qui se trouvent dans les situations suivantes, telles que précisées par les dispositions légales, à savoir la situation où le salarié :

- doit assumer la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident, doit attester de la gravité de la pathologie ainsi que du caractère indispensable de la présence et des soins. Cette attestation doit être remise par le salarié à l'employeur ;
- vient en aide à une personne présentant un handicap ou une perte d'autonomie à condition que cette personne soit : son conjoint ; son concubin ; son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ; un enfant dont il assume la charge.
- vient de perdre un enfant de moins de 25 ans. *BF*

PC
[Signature]
18 *EP*
MS EV

La demande de dons devra être formulée par tout moyen (demande écrite ou orale) par le salarié ou par un de ses collègues, sous réserve que le salarié bénéficiaire ne s'y oppose pas.

Le justificatif devra être transmis dans les meilleurs délais.

5.11.5 MODE OPERATOIRE

Un mode opératoire sur l'organisation des dons de jours de repos sera transmis aux établissements d'ITM LAI par la Direction des ressources humaines, qui pourront l'adapter, ainsi qu'une communication adéquate.

Ces modalités détermineront les conditions dans lesquelles les dons seront opérés, l'utilisation par le bénéficiaire des dons, les conditions de restitution des dons en cas de non-utilisation par le bénéficiaire etc...

5-12 JOUR DE CONGE SUPPLEMENTAIRE EN CAS DE DECES DE L'ENFANT

Pour rappel, les dispositions légales prévoient un congé, en cas de décès d'un enfant, de 12 jours, ou 14 jours lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente (*article L.3142-4 du code du travail*).

Indépendamment du congé pour décès d'un enfant mentionné ci-dessus, tout salarié, quels que soient son ancienneté, a droit, sur justification, à un congé de deuil de 8 jours en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente. Ce congé peut être fractionné en deux périodes ; chaque période est d'une durée au moins égale à une journée. Le salarié informe l'employeur 24 heures au moins avant le début de chaque période d'absence. Le congé de deuil peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.

Afin de prendre en compte la situation particulière des salariés ayant subi la perte d'un enfant, il sera accordé **2 jours de congés supplémentaires** pour le décès d'un enfant, en plus du congé légal prévu en cas de perte d'un enfant. Ce congé sera à prendre dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.

Le salarié pourra les poser à la suite des congés légaux, de manière continue ou fractionnée.

Ces congés pourront être pris en demi-journée.

5-13 JOURS DE CONGES SUPPLEMENTAIRES POUR ANCIENNETE

Un congé supplémentaire d'ancienneté est accordé dans les conditions suivantes :

- 1 jour après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 2 jours après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 3 jours après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 4 jours après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 5 jours après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.
- 6 jours après 35 ans d'ancienneté dans l'entreprise.
- 7 jours après 40 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

BF

PC
M
E

MS

EV

Ce congé est acquis pour la période de congés payés ouverte à compter du 1^{er} mai suivant la date à laquelle l'ancienneté prévue a été atteinte.

Les pratiques plus favorables en vigueur au sein des établissements demeurent inchangées, sans que ces dispositifs, ayant le même objet, ne puissent se cumuler.

5-14 AUTORISATION D'ABSENCE POUR RENTREE SCOLAIRE

Le père ou la mère, qui souhaite accompagner un enfant :

- à la rentrée scolaire en école maternelle (petite / moyenne et grande section)
- à la première rentrée scolaire de l'école primaire,
- ainsi qu'à la rentrée en sixième,

bénéficiera, si besoin, d'une autorisation d'absence pour la rentrée scolaire.

Ces heures pourront être prises, au choix du salarié, le matin, pour la rentrée scolaire, ou le soir, pour la sortie scolaire de l'enfant.

L'absence est indemnisée sur la base du salaire réel, dans la limite de 2 heures. Les modalités d'organisation de cette absence (planification notamment) seront gérées au sein de l'établissement. Les pratiques plus favorables en vigueur au sein des établissements demeurent inchangées.

5.15 COMMUNICATION SUR LES DISPOSITIFS EXISTANTS POUR LA «PRISE EN COMPTE DE LA PARENTALITE DANS LE PARCOURS PROFESSIONNEL »

Consciente que l'ensemble des dispositifs présentés ci-dessus peuvent être méconnus, la Direction a décidé de renforcer la communication sur les mesures mises en œuvre pour une meilleure prise en compte de la parentalité dans le parcours professionnel.

Bien que non visés au sein du présent accord, les congés légalement prévus de « proche aidant » et de « solidarité familiale » feront également l'objet d'une communication spécifique.

De manière générale, le service RH s'assurera de la diffusion de « guides » auprès des collaborateurs et managers via des campagnes d'informations récurrentes.

5.16 RAPPEL DES REGLES APPLICABLES POUR LA FIXATION DE L'ORDRE DES DEPARTS EN CONGE

La Direction rappelle que, l'ordre des départs en congé est établi par l'employeur. Cet ordre sera établi en tenant compte, dans toute la mesure du possible, de la situation familiale de chacun (ex : prise de congés pendant les vacances scolaires pour les salariés dont les enfants à charge sont scolarisés).

BF

PC M Kim

EP

MS

FV

5-17 INDICATEURS CHIFFRES

Les indicateurs chiffrés relatifs aux mesures liées à la parentalité sont les suivants :

- Nb. de jours de congé paternité /Nb. de bénéficiaires du congé paternité,
- Nb. de jours de congé maternité /Nb. de bénéficiaires du congé maternité,
- Nb. de femmes ayant bénéficié d'une reprise « en douceur » à 80%,
- Nb. d'entretiens réalisés à l'issue de l'annonce de la grossesse / Nb. salariées déclarées enceintes,
- Nb. de salariées ayant eu la possibilité de bénéficier de 3 jours de télétravail,
- Nb. de salariés ayant bénéficié d'un jour de congé de naissance supplémentaire,
- Nb. de jours de congés exceptionnels,
- Nb. de jours de congés pour enfants malades, hospitalisés et/ou en ALD,
- Nb. de congés parentaux, de congés de présence parentale.
- Nb. de jours d'autorisation d'absence rémunérée du conjoint dans le cadre du parcours PMA,
- Nb. de jours de congés attribués pour les salariés en parcours d'adoption,
- Nb. de jours pour arrêt spontané de grossesse,
- Nb. de salariés ayant bénéficié d'heures pour la rentrée scolaire,
- Nb. de salariés ayant bénéficié d'un don de jours de repos,
- Nb. de salariés ayant bénéficié de congés supplémentaires en raison du décès de leur enfant

Ces indicateurs font l'objet d'un suivi annuel dans les conditions de l'article 7 des présentes.

ARTICLE 6 – FORMATION PROFESSIONNELLE ET EMBAUCHE

D'une manière générale, les établissements d'ITM LAI s'engagent :

- à informer le salarié de la date /horaires de la formation au moins 15 jours à l'avance
- à privilégier les sessions de formation de courte durée,
- à réduire les contraintes de déplacement liées aux actions de formation (à niveau de qualité de formation égale) en privilégiant les formations locales plutôt que régionales ou nationales,
- à veiller à ce que les sessions de formation soient dispensées pendant les horaires de travail,
- à prendre en charge les frais de repas, quel que soit le lieu de la formation, et à proposer aux salariés une avance sur frais pour les formations se déroulant sur plusieurs jours et impliquant une nuitée à l'extérieur de l'entreprise.

6.1 DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITE PAR LA FORMATION DES EMPLOIS « ADMINISTRATIFS »

Conformément à la démarche de développement de l'employabilité par la formation, les parties conviennent de poursuivre les engagements pris auprès des emplois administratifs. Les salarié(e)s occupant des postes administratifs (employés SPDV, assistants RH, gestionnaire paie, relais adm etc.) continueront à bénéficier de formations certifiantes ou diplômantes à l'instar des employés/AM de l'exploitation.

Les salarié(e)s concerné(e)s seront inscrits dans les parcours de formation identifiés.

BF
NB
PC
21
F.V.

6.2 FORMATION DES SALARIES DE RETOUR DE CONGE MATERNITE / ADOPTION / PARENTAL

Au retour de son congé maternité / adoption / parental, un entretien professionnel sera proposé systématiquement aux salariés qui reprennent leur activité.

Celui-ci permettra de déterminer les formations nécessaires à la reprise d'activité du (de la) salarié(e) (ex : formation à un nouvel outil...) et dont il/elle bénéficiera dans les 6 premiers mois de retour à son poste.

6-3 REDACTION DES OFFRES D'EMPLOI

L'entreprise s'engage à travailler la rédaction de toutes ses offres d'emploi en supprimant toutes les descriptions de poste qui pourraient être excluantes pour les femmes ou les hommes.

L'entreprise s'engage également à mentionner dans toutes ses annonces sa démarche en faveur de la mixité des métiers et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

6.4 FORMATION A LA NON-DISCRIMINATION A L'EMBAUCHE

Il est rappelé que la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et la citoyenneté prévoit que, dans toute entreprise employant au moins 300 salariés, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans.

Afin de renforcer la lutte contre la discrimination à l'embauche, les parties conviennent de dispenser cette formation à un plus grand nombre de salariés.

Seront ainsi concernés l'ensemble des salariés amenés à participer au processus de recrutement : DE, DEX, Responsables exploitation, Chefs d'équipes, Chef d'agence transport, etc.

ARTICLE 7 - INDICATEURS CHIFFRES/SUIVI DES ENGAGEMENTS

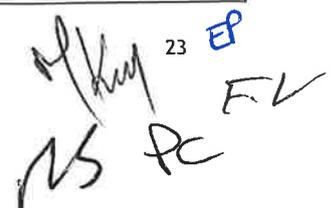
7.1 INDICATEURS CHIFFRES

Conformément à la loi, ses décrets d'application et circulaires, afin d'assurer le suivi des mesures en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, seront publiés annuellement les indicateurs mentionnés ci-dessous.

Ces indicateurs feront l'objet d'une présentation à la commission égalité professionnelle et au Comité Social et Economique Central dans le cadre de la consultation sur le bloc politique sociale.

BF
PC
MS
EP
FV

Thèmes de l'Accord	Objectifs /Actions à mettre en œuvre	Date de réalisation	Indicateurs annuels de suivi (quantitatif/qualitatif)
REMUNERATION <i>cf. article 3</i>	Maintien de la grille de rémunération sans distinction entre les hommes et les femmes. Contrôle, par le service de contrôle de gestion sociale de la cohérence du placement des salariés dans cette grille	Poursuite en 2024 et durant toute la durée d'application de l'accord	Présentation de l'index égalité hommes femmes et du bilan de l'accord égalité hommes femmes annuellement aux élus
FORMATION <i>cf. article 6</i>	-Définir des formations certifiantes ou diplômantes aux salariées occupant des postes administratifs (employés SPDV, assistantes RH, gestionnaire paie, relais adm etc.) -Formation non-discrimination dans le cadre du recrutement -Formation en cas de retour de congé maternité / adoption / parental	Poursuite en 2024 et durant toute la durée d'application de l'accord	Nb. de départs en formation Nb. de personnes formées
PARENTALITE <i>cf. article 5</i>	Faciliter la prise/ retour du congé maternité - adoption Faciliter la prise/ retour du congé paternité et accueil de l'enfant Faciliter la prise/ retour du congé parental Equilibre vie familiale, vie professionnelle : organiser le don de jours de repos, instaurer une autorisation d'absence rentrée scolaire, améliorer l'accès aux jours de congés pour enfant malade	Dès 2024 et durant toute la durée d'application de l'accord	Nb. de jours de congé paternité /Nb. de bénéficiaires du congé paternité, Nb. de jours de congé maternité /Nb. de bénéficiaires du congé maternité, Nb. de femmes ayant bénéficié d'une reprise « en douceur » à 80%, Nb. d'entretiens réalisés à l'issue de l'annonce de la grossesse / Nb. salariés déclarées enceintes, Nb. de salariées ayant eu la possibilité de bénéficier de 3 jours de télétravail, Nb. de salariés ayant bénéficié d'un jour de congé de naissance supplémentaire, Nb. de jours de congés exceptionnels, Nb. de jours de congés pour enfants malades, hospitalisés et/ou en ALD, Nb. de congés parentaux, de congés de présence parentale. Nb. de jours d'autorisation d'absence rémunérée du conjoint dans le cadre du parcours PMA, Nb. de jours de congés attribués pour les salariés en parcours d'adoption, Nb. de jours pour arrêt spontané de grossesse, Nb. de salariés ayant bénéficié d'heures pour la rentrée scolaire, Nb. de salariés ayant bénéficié d'un don de jours de repos, Nb. de salariés ayant bénéficié de congés supplémentaires en raison du décès de leur enfant


 M. King 23 EP
 NS PC BF FL

<p>COMMUNICATION</p>	<p>- Edition de communications ciblées à l'attention des salariés d'ITM LAI</p> <p>-Communication de l'index égalité</p>	<p>Poursuite en 2024 et durant toute la durée d'application de l'accord</p>	<p>Existence des documents cités dans « objectifs/actions à mettre en œuvre »</p>
<p>CONDITIONS DE TRAVAIL</p> <p><i>cf. article 4</i></p>	<p>Aménagement de poste des femmes enceintes</p>	<p>Poursuite en 2024 et durant toute la durée d'application de l'accord</p>	<p>Nb. de femmes ayant bénéficié d'un aménagement de postes durant leur grossesse,</p> <p>Nb. d'entretiens post congé maternité réalisés par le service RH / Nb. de femmes enceintes déclarées</p> <p>Nb. de femmes ayant bénéficié d'une reprise « en douceur » à 80%</p>

7.2 MODALITES DE SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DES MESURES PRISES ET DE LA REALISATION DES OBJECTIFS CHIFFRES

L'accord fera l'objet d'une synthèse comprenant :

- les objectifs de progression sus-visés,
- les indicateurs chiffrés qui y sont associés.

présentée annuellement au Comité Social et Economique Central et aux CSE d'établissement.

Conformément aux dispositions de l'accord du 28 septembre 2023 relatif à la mise en place / fonctionnement du CSEC et des commissions nationales, les parties rappellent que la commission centrale de l'égalité professionnelle est chargée, avec la Direction, de faire un bilan des engagements pris au sein du présent accord.

ARTICLE 8 – ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD

8-1 ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, REVISION, DENONCIATION DE L'ACCORD

Le présent accord entre en vigueur dès le 1^{er} septembre 2024.

Les mesures valent pour une durée de 3 ans, soit du 1^{er} septembre 2024 au 31 août 2027.

L'accord ne pourra être révisé ou dénoncé que par accord entre les parties signataires pendant sa durée d'application et dans les mêmes formes que sa conclusion.

L'accord pourra faire l'objet d'une renégociation dans les 6 mois suivant toutes évolutions légales ou réglementaires qui remettraient en cause l'économie de ses dispositions.

Accord - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes - 2024-2027

BF

PC 24
MS

FV

8.2 DEPOT DE L'ACCORD

Conformément aux dispositions légales, le présent protocole sera :

- déposé sur la plateforme de télé-procédure du ministère du Travail : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr conformément aux dispositions légales en vigueur.
Les parties sont convenues de faire apparaître la totalité des dispositions du présent accord dans le cadre de sa publication, notamment sur la base de données nationales des accords collectifs.
- déposé en un exemplaire au secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes d'Evry.

8-4 PUBLICITE DE L'ACCORD

Chaque organisation syndicale signataire disposera d'un exemplaire original de l'accord.

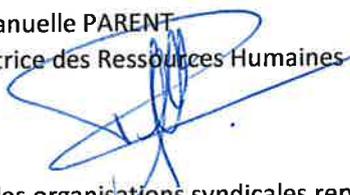
Une copie de l'accord sera également transmise au secrétaire du Comité Social et Economique Central pour information et aux secrétaires des CSE d'établissement locaux.

Mention de son existence sera faite sur le tableau d'affichage de la Direction de l'ensemble des établissements d'ITM LAI.

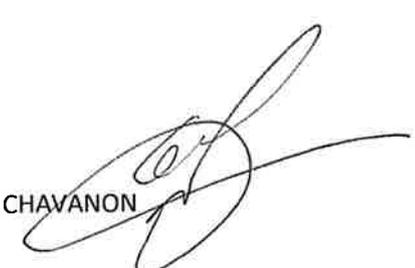
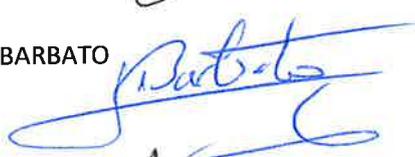
Fait à Bondoufle, le 3 juillet 2024 en 8 exemplaires.

Pour la société ITM LAI :

Emmanuelle PARENT
Directrice des Ressources Humaines

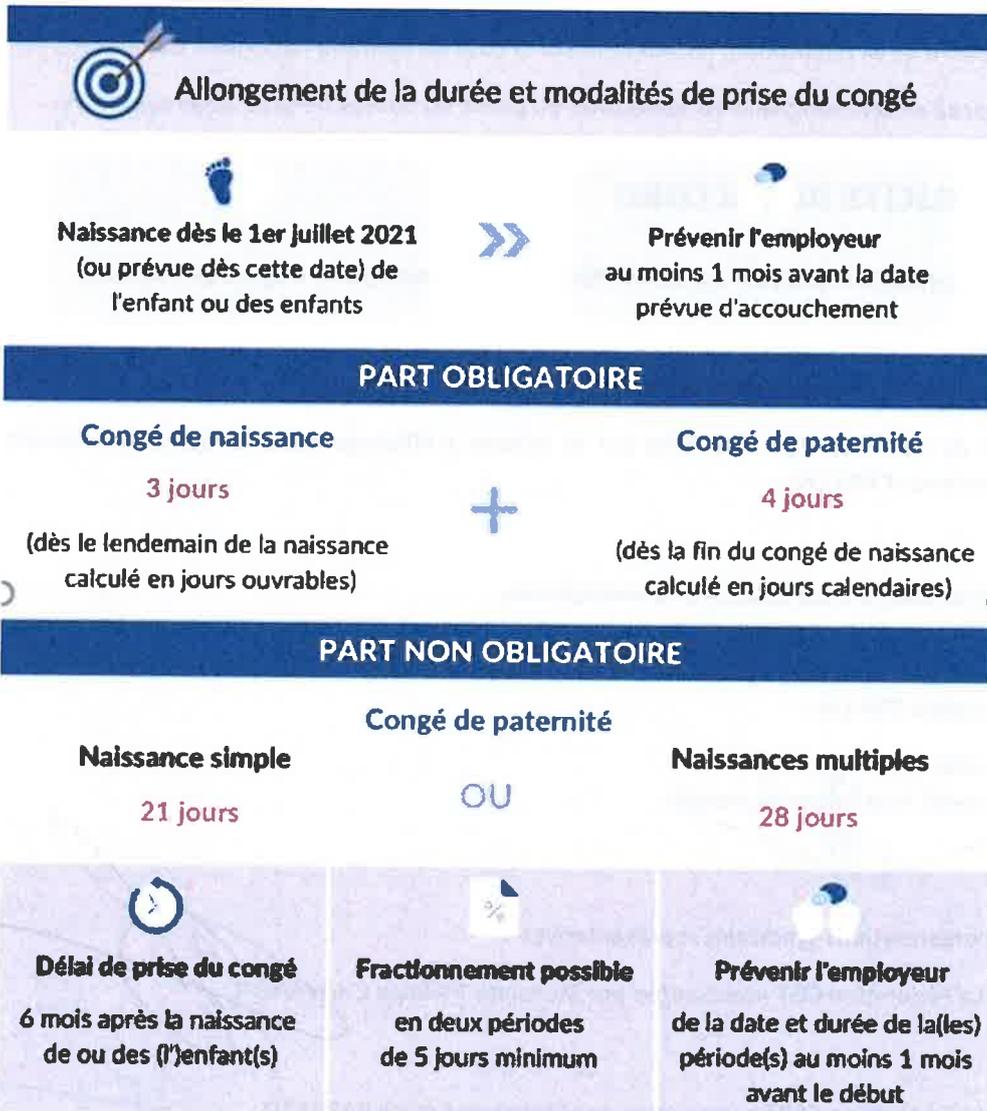


Pour les organisations syndicales représentatives :

- La Fédération CGT représentée par Monsieur Philippe CHAVANON 
- La Fédération CFDT représentée par Monsieur Franck BARBATO 
- La Fédération FO représentée par Monsieur Frédéric VITREY 
- La Fédération CFTC représentée par Monsieur Mahmoud MOHAND KACI 
- La Fédération CFE-CGC représentée par Monsieur Michel SAILLARD 

ANNEXE

Schéma récapitulatif – Congé paternité et d'accueil de l'enfant (ARTICLE 5-3)



Handwritten notes and signatures: MS, PC, F.V., 26, and other initials.