ARKADIA SERVICE

SIREN 751 805 813

ACCORD D’ENTREPRISE

ACCORD RELATIF A L’EGALITE PROFESSIONNELLE

ACCORD\_EGALITE\_PROFESSIONNELLE\_2022-09-13

2022

Sommaire

[ACCORD D’ENTREPRISE 1](#_Toc114474896)

[1 CHAMPS D’APPLICATION 5](#_Toc114474897)

[2 LA LUTTE CONTRE TOUTE DISCRIMINATION EN MATIERE DE RECRUTEMENT, D'EMPLOI ET D'ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE 5](#_Toc114474898)

[2.1 Egalité de traitement dans le processus de recrutement 5](#_Toc114474899)

[2.2 Développement de la mixité des candidatures 5](#_Toc114474900)

[2.3 Egalité de rémunération à l’embauche 5](#_Toc114474901)

[3 LES MESURES VISANT A VEILLER A L’INSERTION PROFESSIONNELLE ET AU MAINTIEN DANS L’EMPLOI DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP 6](#_Toc114474902)

[4 EGALITE DE TRAITEMENT 6](#_Toc114474903)

[4.1 Formation à la diversité notamment dans le cadre de l’égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes 6](#_Toc114474904)

[4.2 Rémunération 7](#_Toc114474905)

[4.3 Congé maternité 7](#_Toc114474906)

[5 FACILITER L’ARTICULATION ENTRE L’ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET L’EXERCICE DE LA RESPONSABILITE FAMILIALE 8](#_Toc114474907)

[5.1 Aménagement des horaires lors de la rentrée des classes 8](#_Toc114474908)

[5.2 Prise en compte de l’état de grossesse dans le quotidien professionnel 8](#_Toc114474909)

[5.3 Congés « enfant malade » 8](#_Toc114474910)

[5.4 La sensibilisation des managers sur la conciliation des temps de vies professionnelle et personnelle 8](#_Toc114474911)

[6 SENSIBILISATION A LA BANALISATION DES PROPOS SEXISTES, racistes, homophobes ou discriminants 9](#_Toc114474912)

[7 suivi des indicateurs et plan d’Actions 10](#_Toc114474913)

[8 FORMALITES DE DEPÔT 11](#_Toc114474914)

[9 PUBLICITE 11](#_Toc114474915)

[10 REVISION ET DENONCIATION 11](#_Toc114474916)

Les parties conviennent de négocier et de conclure le présent accord afin de veiller à l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, l'égalité salariale hommes-femmes, la qualité de vie au travail et la non-discrimination au travail.

Le présent accord s’inscrit dans le cadre règlementaire et conventionnel, en particulier des lois successives en faveur de l’égalité professionnelle.

Les parties signataires considérant que la mixité, la diversité et l’égalité de traitement entre les Femmes et les Hommes constituent des facteurs d’efficacité, de modernité, de cohésion sociale et des sources de progrès dans l’entreprise, se sont réunies pour négocier, en application des articles L2242-17 et suivants du Code du Travail, cet accord relatif à l’égalité professionnelle.

Les engagements et les mesures prises dans le présent accord, s’articulent autour de 4 points d’actions et les parties signataires se fixent pour objectifs communs de :

Lutter contre toute discrimination en matière d’embauche, mettre en place des mesures en termes de recrutement en faveur du principe d’égalité de traitement entre les Femmes et les Hommes et garantir l’égalité salariale entre hommes et femmes à l’embauche ;

Veiller à l'insertion professionnelle et faciliter l'emploi spécifique des travailleurs handicapés ;

Veiller à l’égalité de traitement entre tous les salarié(e)s (salaire, formation, évolution, ….) ;

Favoriser une meilleure articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salarié(e)s ;

Sensibiliser à la banalisation des propos sexistes, racistes, homophobes ou discriminants.

ENTRE :

**ARKADIA ENERGY**, SAS au capital de **102 000 euros**, dont le siège social est 240 rue Paul Langevin – 13 100 Aix en Provence, identifié sous le numéro unique **752 116 145** au **registre du commerce et des sociétés** et représentée par **Monsieur NOM Prénom**, agissant en qualité de **Directeur Général** dûment habilité aux fins des présentes,

**ARKADIA TECHONOLGY**, SAS au capital de **100 000 euros**, dont le siège social est 240 rue Paul Langevin – 13 100 Aix en Provence, identifié sous le numéro unique **539 453 217** au **registre du commerce et des sociétés** et représentée par **Monsieur NOM Prénom**, agissant en qualité de **Directeur Général** dûment habilité aux fins des présentes,

**ARKADIA NDT**, SAS au capital de **1 000 000 euros**, dont le siège social est 240 rue Paul Langevin – 13 100 Aix en Provence, identifié sous le numéro unique **829 916 204** au **registre du commerce et des sociétés** et représentée par **Monsieur NOM Prénom**, agissant en qualité de **Directeur Général** dûment habilité aux fins des présentes,

**ARKADIA SYSTEME D’INFORMATION**, SAS au capital de **10 000 euros**, dont le siège social est 240 rue Paul Langevin – 13 100 Aix en Provence, identifié sous le numéro unique **819 153 164** au **registre du commerce et des sociétés** et représentée par **Monsieur NOM Prénom**, agissant en qualité de **Directeur Général** dûment habilité aux fins des présentes,

**ARKADIA SERVICES**, SAS au capital de **10 000 euros**, dont le siège social est 240 rue Paul Langevin – 13 100 Aix en Provence, identifié sous le numéro unique **751 805 813** au **registre du commerce et des sociétés** et représentée par **Monsieur NOM Prénom**, agissant en qualité de **Président** dûment habilité aux fins des présentes,

D'une part,

ET :

Les collaborateurs de la société **ARKADIA ENERGY** représentés par les **membres titulaires du CSE,** et les collaborateurs des sociétés **ARKADIA TECHNOLOGY**, **ARKADIA SERVICES, ARKADIA SYSTEME D’INFORMATION** et **ARKADIA NDT** qui ont adopté le présent accord à la **majorité des deux tiers** comme l’atteste les émargements annexés au présent accord.

D'autre part,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT

# CHAMPS D’APPLICATION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et est applicable à l’ensemble des salarié(e)s des sociétés signataires de ce dernier.

# LA LUTTE CONTRE TOUTE DISCRIMINATION EN MATIERE DE RECRUTEMENT, D'EMPLOI ET D'ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les parties signataires rappellent leur attachement aux principes d’égalité de traitement entre toutes les Femmes et tous les Hommes dans leur diversité tout au long de la vie professionnelle et affirment qu’aucune forme de discrimination dans l’entreprise ne doit être tolérée.

En conséquence, en matière de :

## Egalité de traitement dans le processus de recrutement

Le processus de recrutement est unique et se déroule exactement de la même façon pour les hommes et pour les femmes, les critères de sélections étant identiques ;

Les recrutements sont basés sur les seules compétences, qualifications et expériences professionnelles des candidat(e)s ;

Dans le cadre du processus de recrutement, la société s’engage à ce qu’il ne soit pas posé de questions relatives au sexe, au genre, aux orientations sexuelles, aux origines ou bien à la situation familiale ayant pour conséquence d’engendrer une inégalité dans l’évaluation des candidatures.

Afin de garantir ces points essentiels, des modules spécifiques seront intégrés à l’académie de formation Arkadia afin que l’ensemble des managers soient sensibilisés et/ou formés.

Une charte reprenant les points essentiels des formations réalisées sera communiquée aux managers.

## Développement de la mixité des candidatures

Les offres d’emploi sont rédigées et gérées de manière non discriminatoire. Elles sont formulées de façon neutre et ne comportent pas de termes susceptibles de décourager certains candidat(e)s en particulier, de postuler aux postes proposés ;

De manière générale, la société s’engage à favoriser des intitulés et des formulations qui rendent les offres accessibles et attractives pour tous les candidat(e)s, quel que soit leur sexe, leur genre, leur origine, leur religion, leur orientation sexuelle ou leur handicap.

## Egalité de rémunération à l’embauche

La société garantit à l’embauche un niveau de classification et un niveau de salaire identiques entre tous les salarié(e)s pour un même métier, un même niveau de responsabilités, de classification ou d’expérience, quel que soit leur sexe, leur genre, leur origine, leur religion, leur orientation sexuelle ou leur handicap.

Indicateur de suivi

Nombre de managers formés

Ecart de rémunération (index égalité professionnelle)

# LES MESURES VISANT A VEILLER A L’INSERTION PROFESSIONNELLE ET AU MAINTIEN DANS L’EMPLOI DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

Promouvoir la diversité suppose également de mettre en place des actions proactives pour rétablir l'égalité des chances face à l'emploi au profit de personnes qui en sont éloignées notamment les personnes en situation de handicap.

Dans ce cadre, les parties signataires confirment leur volonté de poursuivre les actions déjà mises en œuvre et de les renforcer à travers les mesures suivantes :

Une communication et une information régulière sur le Handicap à destination des collaborateurs seront réalisées par l’entreprise lors de la semaine pour l’emploi des personnes handicapées, lors d’événements de sensibilisation sur ce thème, ou encore sous la forme de notes d’information jointes au bulletin de paie ;

Le développement d’une politique d’achats responsables en orientant un certain nombre de dépenses vers des fournisseurs de types Entreprises adaptées ou ESAT ;

La mise en place d’un dispositif d’aide visant à accompagner et conseiller les collaborateurs dans leurs démarches de reconnaissance de leur handicap. Dans ce cadre, une permanence téléphonique avec un organisme extérieur spécialisé en lien avec la médecine du travail garantissant la confidentialité et discrétion des démarches, sera mis en place en 2022 ;

La désignation et la formation approfondie d’un référent handicap afin de favoriser d’avantage l’inclusion et le maintien en poste des travailleurs handicapés.

Indicateurs de suivi :

Nombre de communications réalisées ;

Montant des achats réalisés ;

Nombre d’accompagnements réalisés.

# EGALITE DE TRAITEMENT

## Formation à la diversité notamment dans le cadre de l’égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes

Les représentations et les stéréotypes culturels relatifs aux rôles sociétaux attribués aux Femmes et aux Hommes constituent un frein important à l’évolution professionnelle et au développement de la mixité des emplois.

Les Parties montrent à travers le présent accord, leur volonté de contribuer à faire évoluer les mentalités et à lutter contre les stéréotypes.

L’avancée d’une démarche en faveur de l’égalité professionnelle et de la mixité implique de sensibiliser l’ensemble des acteurs de la Société.

Les actions de sensibilisation et de communications seront renforcées afin de faciliter l’appropriation par toutes et tous des enjeux de l’égalité professionnelle notamment en termes sociétal et de performance, au sein de notre Société en évolution.

Des affiches, des notes d’information et des courriels de sensibilisation seront régulièrement diffusés auprès des Salariés.

Ces mesures d’information et de communication devront également favoriser la diversité et l’intégration dans nos métiers.

Une sensibilisation au management de la différence et notamment de la mixité sera effectué auprès de l’encadrement.

Les salarié(e)s pourront également attirer l’attention du service des Ressources Humaines sur leur situation personnelle par courriel sur l’adresse dédiée de leur société (rh-energy@arkadiagroup.fr, rh-si@arkadiagroup.fr, rh-ndt@arkadiagroup.fr, rh-techno@arkadiagroup.fr, rh-services@arkadiagroup.fr) ou du CSE pour les sociétés en ayant un (cse-energy@arkadiagroup.fr , cse-techno@arkadiagroup.fr).

Tout courriel sera traité avec la confidentialité la plus stricte.

Le Salarié concerné sera recontacté dans les meilleurs délais, la situation sera analysée et un plan d’actions sera mis en place.

Indicateurs de suivi

Pourcentage de Managers ayant suivi une formation ;

Nombre de courriels reçus des Salariés revendiquant une différence de traitement.

## Rémunération

Les Parties rappellent que le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilité, de compétences, de résultats constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

La Société s'engage à garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes, fondé uniquement sur le niveau de formation, d'expériences et de compétence requis pour le poste.

La société s’engage à appliquer aucune forme de discrimination dans les éventuelles évolutions de carrière proposées.

## Congé maternité

Afin que les salariées ayant bénéficier d’un congé maternité ne soient pas privée du bénéfice des augmentations salariales accordées pendant leur absence, les salariées de retour de congé maternité bénéficieront, d’une majoration de leur rémunération au moins égale à 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 dans l'entreprise.

Indicateurs de suivi :

Index égalité professionnelle

# FACILITER L’ARTICULATION ENTRE L’ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET L’EXERCICE DE LA RESPONSABILITE FAMILIALE

## Aménagement des horaires lors de la rentrée des classes

Les salarié(e)s qui le souhaitent pourront demander à ce que soit modifié leurs horaires de façon à pouvoir accompagner leurs enfants le jour de la rentrée des classes, sous réserve d’en informer le responsable hiérarchique par écrit 15 jours avant et dans la mesure où l’organisation du planning de service ou de la prestation puisse être modifié en conséquence.

Cette mesure s’applique pour les enfants scolarisés jusqu’à leur entrée en 6ème.

## Prise en compte de l’état de grossesse dans le quotidien professionnel

Après la déclaration de grossesse, la salariée qui en fait la demande bénéficiera d’un entretien avec la direction de l’entreprise pour étudier les dispositions à mettre en œuvre pour faciliter la poursuite de son activité, notamment concernant l’aménagement des horaires et des conditions de travail sur son poste.

## Congés « enfant malade »

La réglementation prévoit une autorisation d’absence pour s’occuper d’un enfant malade selon les modalités suivantes :

Cas général : 3 jours / an ;

Enfant de moins d’un an : 5 jours / an ;

Au moins 3 enfants à charge de moins de 16 ans : 5 jours par an.

Ces absences sont autorisées mais non rémunérées.

Une journée supplémentaire aux jours légaux, prise en charge par l’employeur, pourra être accordée si besoin et si les jours légaux ont été utilisés en amont.

## La sensibilisation des managers sur la conciliation des temps de vies professionnelle et personnelle

Afin de permettre aux salarié(e)s de concilier au mieux leurs obligations professionnelles avec l’organisation de leur vie privée, la Société s’engage à rappeler aux managers, l’importance de l’équilibre vie professionnelle / vie personnelle pour la santé au travail et la motivation de tous.

Ainsi les échanges par SMS et téléphone ne pourront, sauf cas de force majeur, être initiés par le manager entre 20h et 07h du matin chaque jour, le week-end, lors des congés ou jours fériés et pendant les éventuels arrêts maladie.

La Société attirera également l’attention des Managers sur la planification des heures de réunions, qui devront dans la mesure du possible commencer après 8h00 et se terminer avant 18h00.

Indicateur de suivi

Nombre de salariées enceintes ayant demandées et bénéficiées d’un aménagement de poste temporaire ;

Nombre de congés « enfant malade » pris en charge par l’entreprise.

Nombre de managers formés

# SENSIBILISATION A LA BANALISATION DES PROPOS SEXISTES, racistes, homophobes ou discriminants

Les Parties entendent porter une attention particulière sur la banalisation que pourrait prendre la tenue d’expression ou comportements sexistes, racistes, homophobes ou discriminants, la forme la plus courante étant la tenue de plaisanteries ou de commentaires d’apparence anodine et sans méchanceté voulue mais pourtant déplacé(e)s ou encore pouvant être mal perçus par certains salarié(e)s.

Les valeurs de la Société impliquent un respect de soi et des autres.

Les Parties conviennent qu’il est ainsi dangereux de laisser passer sans réagir des comportements sexistes, racistes, homophobes ou discriminants y compris des paroles qui paraissent inoffensives parce qu’elles sont passées dans le langage courant.

Ces paroles peuvent à terme constituer un engrenage susceptible d’amener un jour ou l’autre, à des formes plus graves de violences.

Aussi, il est convenu d’affirmer et d’imposer les notions de respect mutuel en veillant à ne pas instaurer un climat enclin à la banalisation de propos ou de plaisanteries sexistes, racistes, homophobes ou discriminants et en régulant, si besoin, les relations entre les membres d’une équipe dès lors qu’une telle banalisation s’instaurerait.

De même, il est rappelé le rôle des représentants du personnel, et de l’ensemble des salarié(e)s, à alerter la Direction dès lors qu’il serait constaté une situation susceptible de créer un climat empreint de malentendu voire de mal-être à la suite de la tenue de propos déplacés ou ressentis comme tels.

La société se réserve le droit d’engager des sanctions, conformément au règlement intérieur, dans le cas où ces dispositions ne seraient pas respectées par un collaborateur.

# suivi des indicateurs et plan d’Actions

Les indicateurs et actions associées feront l’objet d’un suivi régulier par le service RH et seront présentés lors des réunions CSE.

Plan d’action :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Pilote** | **Délai** | **Commentaires** |
| **Sensibilisation au sexisme ordinaire** | SAO | 30/09/2022 | Action intégrée dans le temps fort RSE de Septembre 2022 |
| **Mettre en place une politique d'achat responsable (handicap)** | JDO | 30/10/2022 |   |
| **Mise en place dispositif d'accompagnement handicap** | JDO | 30/10/2022 |   |
| **Désigner et former un référent handicap groupe** | JDO | 30/10/2022 |   |
| **Communication pour SEEPH 2022 (14 au 20/11/22)** | SAO | 14/11/2022 | Action groupée avec la 1ère semaine du temps forts RSE de Novembre 2022 |
| **Rédaction et communication d'une charte manager :(recrutement, non banalisation des propos discriminants, équilibre vie pro / vie perso, mixité,…)** | JDO | 31/12/2022 |   |
| **Intégration de la non banalisation des propos discriminants dans le livret d'accueil** | SAO | 31/12/2022 |   |
| **Etablissement d'un guide de rémunération afin d'éviter toute inégalité** | JDO | 31/12/2022 |   |
| **Création fichier indicateurs de suivi** | JDO | 31/12/2022 |   |
| **Sensibilisation des managers et des RH à la rédaction d'annonces inclusives** | SAO | 30/06/2023 | Formation intégrée dans l'académie de formation |
| **Sensibilisation des managers à la non discrimination lors des recrutements** | SAO | 30/06/2023 | Formation intégrée dans l'académie de formation |
| **Sensibilisation des managers au management de la différence et de la mixité** | SAO | 30/06/2023 | Formation intégrée dans l'académie de formation |
| **Sensibilisation des managers à l'équilibre vie pro/vie perso** | SAO | 30/06/2023 | Formation intégrée dans l'académie de formation |

Indicateurs de suivi :

|  |
| --- |
| Indicateurs de suivi |
| Lutte contre toute discrimination en matière de recrutement recrutement, d’emploi et d’accès à la formation professionnelle  | Nombre de managers formés sur : * Rédaction d’annonces inclusives
* Recrutement inclusif

Ecarts de rémunérations (Index égalité professionnelle) |
| Mesures visant à veiller à l’insertion professionnelle et au maintien dans l’emploi des travailleurs en situation de handicap | Nombre de communications réalisées ;Montant des achats réalisés ;Nombre d’accompagnements réalisés. |
| Egalité de traitement  | Pourcentage de Managers ayant suivi une formation :* Management de la différence et de la mixité

Nombre de courriels reçus des Salariés revendiquant une différence de traitement.Index égalité professionnelle |
| Faciliter l’articulation entre l’activité professionnelle et l’exercice de la responsabilité familiale | Nombre de salariées enceintes ayant demandées et bénéficiées d’un aménagement de poste temporaire ;Nombre de congés « enfant malade » pris en charge par l’entreprise.Nombre de managers formés :* Equilibre vie pro / vie perso
 |

# FORMALITES DE DEPÔT

Le présent accord signé sera déposé à la diligence de la société via la plateforme de télé procédure du Ministère du Travail dénommée « Téléaccord » accessible sur le site internet [www.teleaccords.travail-emploi-gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi-gouv.fr).

Un exemplaire signé sera également adressé au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud’hommes d’Aix en Provence.

# PUBLICITE

Outre sa diffusion par les mécanismes de l’article L. 2231-5-1 du Code du travail, tous les collaborateurs pourront consulter un exemplaire du présent accord tenu à leur disposition par la Direction sur les lieux de travail à partir du réseau informatique de la société.

# REVISION ET DENONCIATION

Le présent accord pourra être révisé et/ou dénoncé dans les conditions prévues par les articles L 2232-21 et suivants et L 2261-9 et suivants du code du travail.

Fait à Aix-en-Provence

Le 13/09/2022

POUR LES SOCIETES LES MEMBRES TITULAIRES DU CSE ENERGY

Monsieur NOM Prénom Madame NOM Prénom

Monsieur NOM Prénom Monsieur NOM Prénom

Signé à la Majorité des 2/3 des salariés

Le 19/9/2022