



PLAN D'ACTION
PORTANT SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE
FEMMES/HOMMES
ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Entre :

La société MERCATOR OCEAN dont le siège social est situé 2 avenue de l'aérodrome de Montaudran, 31400 Toulouse, représentée par Monsieur Pierre BAHUREL, agissant en qualité de Directeur Général,

Et,

L'organisation syndicale CFTD représentée par Monsieur Charles-Emmanuel TESTUT en sa qualité de Délégué Syndical,

Dûment habilités à l'effet de la signature du présent accord.

MERCATOR OCEAN

INTERNATIONAL

2 Avenue de l'Aérodrome de Montaudran, 31400 Toulouse, FRANCE

Tél : +33 (0)5 61 39 38 02

Société civile de droit français au capital de 2 000 000 € - 522 911 577 RCS Toulouse – SIRET 522 911 577 00024

RB
Cet

Table des matières

PREAMBULE	3
I. Objet du plan d'action	3
II. Champ d'application	3
III. Les engagements pris	3
Article I. Equilibre vie privée / vie professionnelle	3
Article II. L'accès à l'emploi	4
Article III. Rémunération effective et évolution de carrière	5
Article IV. Violence internes	5
IV. Indicateurs	6
V. Dispositions finales	6
Article I. Dispositions générales	6
Article II. Révision de l'accord	7
Article III. Dénonciation de l'accord	7
Article IV. Dépôt et publicité de l'accord	7

PREAMBULE

Cet accord annule et remplace l'accord « Plan d'action portant sur l'égalité professionnelles Hommes/Femmes et la qualité de vie au travail » en date du 16 juillet 2018.

Conformément aux dispositions légales, un plan d'action est institué en faveur de l'égalité hommes/femmes et de la qualité de vie au travail pour notre entreprise Mercator Océan International.

En effet, la négociation annuelle obligatoire 2018 sur l'égalité professionnelle hommes/femmes et la qualité de vie au travail a été ouverte le 16 janvier 2018 et a abouti à la signature de l'accord d'entreprise « Plan d'action portant sur l'égalité professionnelles Hommes/Femmes et la qualité de vie au travail » en date du 16 juillet 2018. Un diagnostic de la situation existante en matière d'articulation vie privée / vie professionnelle et des améliorations possibles a été fait par les 2 parties.

Ce plan d'action, pourra être amendé au gré de nos échanges avec les partenaires sociaux lors des réunions de négociations annuelles obligatoires.

I. Objet du plan d'action

Ce plan d'action a pour objectif de traduire l'engagement de l'entreprise à valoriser une culture d'entreprise soucieuse de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Des actions sont menées dans les domaines suivants :

- Equilibre vie privée / vie professionnelle
- Accès à l'emploi
- Rémunération effective
- Violences fondées sur le genre

II. Champ d'application

Les dispositions du présent plan ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés et aux candidats aux postes disponibles au sein de MERCATOR OCEAN.

Afin d'être accessible à tous, le plan est publié sur l'intranet et sur le site internet de MERCATOR OCEAN.

III. Les engagements pris

Article I. Equilibre vie privée / vie professionnelle

S'agissant de l'équilibre vie privée / vie professionnelle, il est rappelé que MERCATOR OCEAN a depuis de nombreuses années mis en place différentes mesures :

- Les salariés bénéficient de 31 jours de congés payés annuels avec une période de prise de congés élargie jusqu'au 31 octobre.
- Les salariés bénéficient de 3 jours enfant malade par an et par enfant jusqu'à 13 ans révolus ainsi que de 3 jours d'absence autorisée dans le cadre de l'hospitalisation d'un proche.

- Les jours événements familiaux accordés aux salariés sont plus favorables que la loi. Les salariés y ont droit sur justificatif et sans condition d'ancienneté. Ils doivent être pris en jours entiers consécutifs et dans les 12 mois qui suivent l'évènement.
- Une charte portant sur le droit à la déconnexion.
- Un accord portant sur l'aménagement du temps de travail.
- Un accord sur le télétravail a été signé.

L'entreprise MERCATOR OCEAN réitère son engagement pour le maintien de ces mesures.

Afin de maintenir un équilibre vie personnelle et vie professionnelle et de progresser différents aspects sont traités :

Sensibiliser à l'utilisation des congés événements familiaux et exceptionnels

Afin de respecter l'utilisation des jours pour événements familiaux, l'entreprise s'engage à sensibiliser les salariés sur leurs droits et les managers sur le respect de l'utilisation de ces jours par leurs collaborateurs. Les salariés sont invités à consulter la note sur les congés en ligne sur l'intranet.

Déplacements

Dans l'objectif de mesurer et quantifier les déplacements et les missions dans l'entreprise, des indicateurs seront produits annuellement.

Organisation des réunions

Sauf cas exceptionnels, les réunions doivent être planifiées pendant les horaires de travail.

Les réunions trop matinales (avant 9 heures) ou trop tardives (après 18 heures) doivent être évitées d'autant plus si elles ne sont pas planifiées. Le temps de pause du déjeuner doit être respecté.

Les réunions doivent être autant que possible planifiées à l'avance.

Organisation du travail

Lors de l'entretien annuel, l'échange entre le salarié et son manager doit prendre en compte la charge de travail et les difficultés d'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle.

Article II. L'accès à l'emploi

La coexistence de profils variés est une source de complémentarité, d'équilibre et d'efficacité pour une entreprise.

A ce titre, les critères retenus lors de l'embauche sont strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats en lien avec la fiche de poste de l'emploi à pourvoir.

Aucune mention précisant un critère de sexe ou identité de genre, de situation familiale, grossesse ou maternité ne doit être prise en compte pour pouvoir les postes en interne ou en externe au sein de l'entreprise, quelles que soient la nature du contrat et celle du poste à pourvoir.

L'engagement pris par MERCATOR OCEAN est de permettre aussi bien aux hommes qu'aux femmes d'accéder à tous les emplois.

Afin de maintenir un accès à l'emploi équitable et de progresser différents aspects sont traités :

Un processus de recrutement neutre et égalitaire

Le processus de recrutement est unique et se déroule de la même façon pour les femmes et pour les hommes.

Dans le cadre des entretiens, l'entreprise s'engage à ce que ne soient pas posés des questions liées au sexe ou identité de genre, à la situation familiale, grossesse ou maternité ayant pour conséquence d'engendrer une inégalité dans l'évaluation des candidatures. Elle s'assure à ce que les critères de sélection soient identiques.

Le référent du poste veille à la mixité de la commission de recrutement constituée pour le poste.

Présentation des offres d'emplois

Les offres d'emploi sont rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Elles sont formulées de manière neutre et ne comportent pas de termes susceptibles de décourager les femmes ou les hommes à postuler aux postes proposés.

Article III. Rémunération effective et évolution de carrière

La direction réaffirme son attachement au principe d'égalité entre hommes et femmes en matière de rémunération effective et d'évolution de carrière. Elle s'engage à ce que ce principe d'égalité et d'équité soit respecté.

En référence à la politique de rémunération, la définition de la rémunération se déroule de la même façon pour les femmes et pour les hommes et garanti le respect d'équité de traitement.

La BDES ainsi que des données chiffrées reprenant des informations portant sur l'accès à l'évolution des carrières et sur les rémunérations n'ont pas démontrées d'éléments discriminatoires entre les hommes et les femmes.

Article IV. Violence internes

La direction réaffirme sa tolérance zéro à l'égard du harcèlement sexuel, moral et de la violence sous toutes ses formes, ainsi que son attachement à la lutte en matière de harcèlement sexuel et d'autres formes de violence fondée sur le genre.

L'engagement pris par MERCATOR OCEAN est :

- D'établir et codifier le comportement attendu des employés, au travers de son règlement intérieur et de sa charte éthique.
- D'indiquer comment les membres de l'organisation peuvent signaler des cas de violence fondée sur le genre et comment ces cas seront examinés et les sanctions appliquées, au travers de sa politique de signalement.

Les garanties pour l'égalité de traitement et des sexes sont les suivantes :

Les ressources dédiées

Le pôle des Ressources Humaines, ainsi que la direction sont garants de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la bonne application des engagements du présent plan. Ils bénéficieront des formations adéquates afin de maintenir une expertise en matière d'égalité des sexes, en vue de la mise en œuvre du plan.

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné parmi les membres du CSE.

Sensibilisation à l'égalité des sexes

La sensibilisation à l'égalité des sexes constitue un processus continu et implique l'ensemble de l'organisation. La sensibilisation pourra être réalisée au travers d'actions de communication et de formations à l'égalité des sexes et sur les préjugés sexistes.

Le CSE aide à l'animation et participe à la sensibilisation sur les préjugés sexistes et le harcèlement.

IV. Indicateurs

La Direction présente chaque année, conformément à la réglementation, des informations portant sur la situation économique et sociale de l'entreprise par le biais de la Base de Données Economiques et Sociales (BDES).

La BDES inclut des données chiffrées et des informations portant sur l'égalité entre les hommes et les femmes et permet de vérifier l'absence d'éléments discriminatoires.

D'autres indicateurs pourront être communiqués afin de vérifier le respect des engagements ou en fonction des sujets traités et des objectifs associés. Sans être une liste exhaustive, ces indicateurs peuvent être les suivants :

- Nombre de managers informés sur le respect de l'utilisation des jours pour événements familiaux
- Nombre de missions concernant des femmes et des hommes
- Nombre de jours de déplacements concernant des femmes et des hommes
- Nombre de réunions se tenant en dehors des plages horaires 9h/18h
- Nombre de commission de recrutement mixte
- Nombre d'annonces analysées et validées pour diffusion

V. Dispositions finales

Article I. Dispositions générales

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 01 aout 2022.

Cet accord pourra faire l'objet d'une dénonciation, conformément aux dispositions de l'article L.2261-9 du code du travail.

Cet accord pourra faire l'objet, à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire, d'une révision conformément aux dispositions de l'article L.2261-7 du code du travail.

Article II. Révision de l'accord

Cet accord pourra faire l'objet, à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire, d'une révision conformément aux dispositions de l'article L.2261-7-1 du code du travail.

La révision consiste à négocier et conclure un avenant à l'accord initial afin d'en modifier certaines clauses et de les adapter au contexte économique et social et/ou pour tenir compte d'un nouveau cadre législatif, réglementaire ou conventionnel.

La demande de révision peut intervenir à tout moment,

- par l'une ou l'autre des parties signataires, jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cette convention ou cet accord a été conclu,
- par le directeur général de MERCATOR OCEAN, ou une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord, à l'issue de cette période ;

Elle doit être remise en mains propres contre signature à chaque signataire.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points à réviser.

L'avenant sera soumis aux mêmes conditions de validité et aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord. Il se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie.

Article III. Dénonciation de l'accord

Cet accord pourra faire l'objet d'une dénonciation, conformément aux dispositions de l'article L.2261-9 du code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment avec un préavis de 3 mois (cf. art L2261-9 du code du travail), par les parties signataires.

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec Accusé de Réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge, et fait l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative et du greffe du conseil des prud'hommes de Toulouse.

Une nouvelle négociation s'engage à la demande des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent le début du préavis.

Article IV. Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé par l'entreprise via la plateforme de téléprocédure du ministère du travail (C. trav. art. D2231-4).

Un exemplaire sera adressé au greffe du Conseil des Prud'hommes de Toulouse.

Cet accord sera communiqué à l'ensemble du personnel de l'entreprise par affichage et mise en ligne sur l'intranet. Une copie sera remise aux représentants du personnel.

L'accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties et pour procéder aux formalités de dépôts.

Fait à Toulouse, le ... 13/02/2022 ...

**Pour MERCATOR OCEAN
Le Directeur Général**



Pierre BAHUREL

**Pour l'organisation syndicale
CFDT**



Charles-Emmanuel TESTUT