



Accord d'entreprise

Sur l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes

Entre d'une part :

La société **Thuasne SAS**, société par actions simplifiée, immatriculée au registre du commerce et des sociétés sous le numéro RCS Nanterre B 542 091 186, dont le siège social est situé 120, rue Marius Aufan, 92 300 LEVALLOIS PERRET, représentée par **Madame Aurélie HUGONNIER**, dûment mandatée à l'effet des présentes, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines Groupe,

Et d'autre part :

Le syndicat **CFDT HACUITEX**, représenté par le délégué syndical central, **Monsieur Frédéric SILBERMANN**,

Le syndicat **UNSA**, représenté par la déléguée syndicale centrale, **Madame Sabrina GERARD**,

Le syndicat **CFE CGC**, représenté par la déléguée syndicale centrale, **Madame Laurence RICHARD**,

Ci-après dénommés « Les Parties »,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :



Table des matières

Préambule	4
1. OBJET	5
2. CHAMP D'APPLICATION	5
3. NATURE DES INFORMATIONS REMISES PAR L'EMPLOYEUR – PERIODICITE	5
3.1. Bilan consolidé de l'accord précédent	5
3.2. Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)	5
3.3. Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	5
4. ACCES A L'EMPLOI	6
4.1. Assurer un recrutement neutre et objectif / non discriminant	6
4.2. Equilibrer la mixité dans les filières et métiers de l'entreprise	7
5. PARCOURS PROFESSIONNEL	7
5.1. Formation professionnelle et promotion professionnelle	7
5.2. Déroulement de carrière / Gestion des carrières	8
6. CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI	9
6.1. Conditions de travail	9
6.2. Spécificité liée à la maternité, l'adoption et au congé parental	9
7. ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	12
7.1. Temps partiel en lien avec la parentalité	12
7.2. Horaires de travail	12
7.3. Arbitrage des congés	12
7.4. Accompagnement au moyen de garde d'enfant	13
7.5. Accompagnement par une assistante sociale	13
8. POLITIQUE DE REMUNERATION	13
8.1 Principe d'égalité des rémunérations	13
8.2 Maternité et adoption et congé parental	14
9. COMMUNICATION ET SENSIBILISATION	14
10. PREVENTION DE TOUTE FORME DE HARCELEMENT	14
11. SUIVI DE L'ACCORD	15
12. PRISE D'EFFET – DUREE – DENONCIATION - REVISION	15
12.1. Prise d'effet et durée	15
12.2. Révision de l'accord	15
12.3. Dénonciation de l'accord	15

2/16



13. PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD	16
13.1. Formalités de dépôt	16
13.2. Information des salariés	16

Three rectangular boxes, each containing a handwritten signature or initial. The first box contains a signature with "DS" above it. The second box contains the initials "FS". The third box contains a signature with "DS" above it, followed by a circular initial with "GR" inside.



Préambule

Engagés pour l'égalité professionnelle entre les salariés, les partenaires sociaux avaient conclu un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes le 25 juin 2012. Cet accord avait ensuite été révisé dans le cadre d'un avenant en date du 18 février 2020.

Conformément à l'accord de méthode signé le 25 mars 2024, les parties ont convenu d'initier une négociation en vue de conclure un nouvel accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conformément aux articles L.2242-1 et suivants du code du travail et des textes d'application subséquents. Cet accord s'inscrit dans le cadre des négociations obligatoires dans l'entreprise.

Il se substitue à l'intégralité des dispositions existantes sur ce thème.

Le maintien d'une négociation réservée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, distinctement des autres thèmes de ce même article L.2242-1 du code du travail (QVCT) réaffirme la volonté commune des parties de formaliser une véritable politique d'entreprise en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, tout au long de leur parcours professionnel. Cette politique s'inscrit dans la continuité de l'histoire de Thuasne, entreprise de l'industrie textile maintenant historiquement un équilibre entre les femmes et les hommes. En ce sens les partenaires sociaux expriment leur volonté à ce que tous les salariés soient placés sur le même pieds d'égalité.

Outre cette volonté en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux sont guidés par le principe fondamental de non-discrimination, sous toutes ses formes, tel que prévu à l'article L.1132-1 du Code du Travail¹.

Les parties abordent cette négociation dans le même esprit que les partenaires sociaux au niveau de la branche de l'industrie textile : la mixité dans les différents métiers et les différentes catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique et sociale. Elle constitue également une source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et ses salariés, en allant vers des mesures qui se veulent progressistes.

DS  Initial 
DS  DS 

¹ Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L.3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.



Dans ce contexte, la Direction et les Organisations syndicales représentatives se sont réunies à plusieurs reprises selon le calendrier de négociation défini, soit les 27 janvier, 19 et 26 février 2025 et sont parvenues à la conclusion d'un accord collectif d'entreprise.

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

1. OBJET

Le présent accord a pour objet de déterminer les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tels que prévus par l'article L.2242-17 2° du code du Travail.

Il est rappelé que l'égalité entre les femmes et les hommes implique que les femmes et les hommes aient les mêmes droits et les mêmes obligations dès lors qu'ils sont placés dans des situations professionnelles identiques.

Cet accord doit prévoir des objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre sur au moins 4 domaines d'action prévus par l'article R.2242-2 du code du Travail, dont la rémunération.

Ces objectifs et ces actions doivent être chiffrés afin de permettre une évaluation et un suivi.

Ils permettent de structurer une démarche proactive en faveur de l'égalité professionnelle et de mesurer les progrès réalisés de manière concrète.

2. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société THUASNE.

3. NATURE DES INFORMATIONS REMISES PAR L'EMPLOYEUR – PERIODICITE

3.1. BILAN CONSOLIDE DE L'ACCORD PRECEDENT

Le bilan de l'accord précédent conclu le 18 février 2020 a été communiqué aux organisations syndicales afin de mesurer la portée des mesures prévues par cet accord et le cas échéant, les adapter pour l'avenir.

3.2. BASE DE DONNEES ECONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES (BDESE)

Les données annuelles de la BDESE sont mises à jour au plus tard le 28 février de l'année suivante.

Compte tenu du calendrier de négociation de cet accord, les données de l'année 2024 relatives à la partie « 2° *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise* » seront disponibles pour le 31 janvier 2025.

3.3. INDEX DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est calculé chaque année et publié au plus tard le 1^{er} mars, conformément aux dispositions légales.

5/16



4. ACCES A L'EMPLOI

4.1. ASSURER UN RECRUTEMENT NEUTRE ET OBJECTIF / NON DISCRIMINANT

Le processus de recrutement au sein de l'entreprise doit être conduit de manière à garantir l'égalité des chances entre les candidats.

Les critères de sélection doivent être exclusivement basés sur les compétences et les qualifications professionnelles (formations et expériences professionnelles) des candidats.

Offre d'emploi

En vue d'assurer l'égalité d'accès à l'emploi, les critères déterminants retenus pour le recrutement sont les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications du candidat.

Les offres d'emploi diffusées en interne comme en externe sont rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, la rédaction de l'offre d'emploi doit être neutre, sans mention relative au sexe du candidat ou à sa situation de famille, ni stéréotype discriminant ou appellation de nature à dissuader l'un ou l'autre des sexes de postuler, et ce, quelques soient le poste ou le type d'emploi proposé.

Ces mêmes principes sont appliqués pour le recrutement des stagiaires et pour les étudiants en alternance ainsi qu'en cas de mobilité interne.

Le processus de recrutement au sein de l'entreprise reflète le plus possible la répartition des candidatures entre les hommes et les femmes candidats, à profil équivalent.

NB : il est rappelé que des dispositions visant à favoriser la mobilité interne dans l'entreprise ont fait l'objet d'écrits dans le cadre de l'accord d'entreprise portant sur la GEPP, dans la Convention Collective Nationale de l'Industrie Textile et dans le code du travail.

Indicateurs de suivi :

- Répartition des embauches par CDD, CDI, par CSP et par sexe.
- Répartition des embauches par CDD, CDI, par métier et par sexe.

L'embauche

Les décisions d'embauche doivent être fondées sur des critères objectifs et mesurables, et aucun refus d'embauche ne peut être motivé par des considérations discriminatoires.

L'entreprise s'engage à promouvoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans ses effectifs, en veillant à ce que les actions de recrutement reflètent cette diversité.

Ainsi, l'entreprise se fixe comme objectif d'augmenter la représentation du sexe sous-représenté dans les postes traditionnellement féminins ou masculins, en encourageant les candidatures du sexe sous-représenté à ces postes.

A cette même fin, l'entreprise s'engage à promouvoir des femmes dans les postes de management, notamment en encourageant les candidatures féminines dans le cadre des promotions.

Consciente de l'impact des biais inconscients sur chacun, l'entreprise souhaite sensibiliser les managers et recruteurs aux biais inconscients. Afin de renforcer cette attention, une



évaluation annuelle des pratiques de recrutement sera réalisée en vue d'identifier et corriger les biais potentiels.

ACTIONS CHIFFREES :

- **Formation des recruteurs** : Former tous les recruteurs sur les pratiques de recrutement non discriminantes et sur la sensibilisation à l'égalité professionnelle.
- **Sensibilisation aux biais inconscients** : Sensibiliser les managers et recruteurs aux biais inconscients.
- **Audit des offres d'emploi** : Réaliser un audit annuel de 100% des offres d'emploi pour s'assurer qu'elles sont rédigées de manière neutre et sans stéréotypes.

4.2. EQUILIBRER LA MIXITE DANS LES FILIERES ET METIERS DE L'ENTREPRISE

Accès à l'emploi

L'entreprise s'engage à garantir un accès équitable à l'emploi pour tous les candidats, indépendamment de leur sexe, situation familiale, état de grossesse ou toute autre caractéristique personnelle non adéquate pour le poste. Les critères de sélection doivent être exclusivement basés sur les compétences, les qualifications et l'expérience professionnelle des candidats.

L'entreprise s'engage également à mener des actions spécifiques pour améliorer l'accès des femmes et des hommes à des emplois où ils sont sous-représentés.

Afin de compenser les déséquilibres constatés au moment de la réception des candidatures, une attention particulière se fera dans le cadre de la mobilité interne.

Mixité des emplois

La mixité dans les filières et les métiers dans lesquels de forts déséquilibres sont constatés suppose la mise en place des actions suivantes :

- En fonction des candidatures proposées, à compétences égales, en interne comme en externe, recruter davantage de personnes du sexe sous-représenté dans les filières et métiers présentant un déséquilibre significatif ;
- Favoriser l'accueil de stagiaires du sexe sous-représenté dans les filières et métiers présentant un déséquilibre significatif.

Indicateurs de suivi :

- Répartition des effectifs par CDD, CDI, par CSP et par sexe.
- Répartition des effectifs par CDD, CDI, par métier et par sexe, et dans les métiers avec un déséquilibre significatif (70/30), la répartition sera faite par fonction.

5. PARCOURS PROFESSIONNEL

5.1. FORMATION PROFESSIONNELLE ET PROMOTION PROFESSIONNELLE

La formation représente un levier majeur du maintien et du développement des compétences de l'entreprise. En ce sens, elle constitue un investissement indispensable pour l'entreprise comme pour les salariés et un droit ouvert à tous les salariés, femmes et hommes.



7/16



L'entreprise veille à ce que les moyens apportés aux différentes catégories professionnelles, tant pour le développement des compétences professionnelles que pour l'adaptation des salariés aux évolutions de leur emploi ou à leur maintien dans l'emploi, soient répartis de manière équilibrée entre les femmes et les hommes ainsi qu'entre les salariés à temps complet et à temps partiel.

Indicateurs de suivi :

- *Nombre d'heures de formation par sexe, par catégorie professionnelle et par type de formation*

L'entreprise veille à garantir l'équilibre dans l'accès aux formations professionnelles en s'assurant que les plans de développement des compétences et les actions de formation bénéficient également aux femmes et aux hommes.

Les salariés reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité, d'adoption ou parental doivent être prioritaires pour accéder aux actions de formation.

L'entreprise s'assure également que les congés de maternité, d'adoption et parentaux n'entraînent pas l'évolution professionnelle des salariés concernés.

ACTIONS CHIFFRÉES :

- **Formation des managers :** Former tous les managers sur les pratiques de promotion non discriminantes et sur la sensibilisation à l'égalité professionnelle
- **Audit des programmes de formation et des données de promotion :** Réaliser un audit annuel (1) des programmes de formation pour s'assurer qu'ils sont accessibles de manière équitable aux femmes et aux hommes (2) et des promotions pour vérifier la parité et identifier les écarts éventuels.

5.2. DÉROULEMENT DE CARRIERE / GESTION DES CARRIERES

Les femmes et les hommes bénéficient des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

Afin de favoriser la mixité à tous les niveaux, l'entreprise favorise la construction de projets professionnels sur l'ensemble des métiers sans distinction liée au sexe. Les entretiens annuels de développement sont l'occasion pour les salariés de faire part de leurs souhaits d'évolution professionnelle.

En cas de création de poste ou de remplacement de poste laissé vacant et à compétences et expérience égales, l'entreprise veille à ce que la décision d'attribution du poste tienne compte des déséquilibres éventuels constatés dans le métier ou l'emploi concerné.

Indicateurs de suivi :

- *Index F/H avec le calcul de 5 indicateurs :*
 - *L'écart de rémunération avec des distinctions par âge, catégorie professionnelle*
 - *L'écart dans les augmentations annuelles*
 - *L'écart dans les promotions*
 - *Les augmentations au retour de congé maternité*
 - *La présence des femmes parmi les 10 plus gros salaires de l'entreprise*
- *Comparatif salaires par classification, par sexe et par métiers.*

8/16



6. CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI

6.1. CONDITIONS DE TRAVAIL

L'évolution des technologies a permis d'améliorer les conditions de travail profitant tant aux femmes qu'aux hommes.

Toute innovation ou technique nouvelle permettant une diminution de la contrainte physique est étudiée et mise en œuvre dans un double objectif de prévention des risques professionnels et d'accessibilité de l'emploi aux femmes comme aux hommes. Dans le même objectif, lors de l'évaluation des risques professionnels et de la rédaction du DUERP qui s'y rattache, il y aura une attention particulière pour l'amélioration des conditions de travail des femmes.

Les membres de la CSSCT sont force de proposition dans le cadre de leurs prérogatives sur les conditions de travail des femmes et des hommes.

La hiérarchie assure à cet égard une vigilance et un suivi particulier pour contribuer à la bonne intégration du sexe sous-représenté dans les métiers et équipes très majoritairement de l'un ou l'autre sexe.

Indicateurs de suivi :

- *Répartition des accidents et maladies professionnelle survenus dans l'année par sexe.*
- *Identifier les actions menées spécifiquement en lien avec l'adaptation des conditions de travail aux femmes / hommes, visant à supprimer les situations de travail susceptibles de générer des inégalités ou des discriminations entre les sexes.*

6.2. SPECIFICITE LIEE A LA MATERNITE, L'ADOPTION ET AU CONGE PARENTAL

Neutralisation de l'impact de la maternité et adoption

Les absences pour congé maternité, pathologique ou d'adoption n'entrent pas en compte dans les décisions de promotion ou d'accès à des postes de responsabilité. Lorsque les règles d'évolution font référence à des durées d'activité ou d'exercice, ces congés sont considérés comme une période d'activité.

Préalablement au congé maternité, d'adoption ou parental

Avant le départ en congé maternité ou d'adoption ou parental, chaque salarié se verra proposer de façon systématique par son responsable ressources humaines ou son manager hiérarchique, un rendez-vous dont l'objet sera une projection d'organisation de la reprise du travail et le déroulement de carrière.

La Direction s'engage à la création du support dédié, applicable à compter du 1^{er} juin 2025.

Pendant la période de grossesse

Une sensibilisation sera menée auprès du personnel sur la possibilité d'absences rémunérées pour le conjoint, la personne liée par un PACS ou vivant maritalement avec une salariée enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation, afin d'assister aux 3 examens obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale.



L'entreprise s'engage à étudier toute possibilité d'élargir le nombre de jours télétravaillés dans le cas où le métier de la salariée peut rendre possible ce type d'aménagement de l'activité, conformément à la Charte sur le Télétravail en vigueur.

Le service RH informe toute salariée dont la grossesse a été déclarée qu'elle peut bénéficier, si elle le souhaite d'un entretien avec son responsable hiérarchique et/ou un responsable RH et/ou l'infirmière pour :

- Réaliser les aménagements possibles et nécessaires de son poste de travail pour l'adapter à sa situation de grossesse. A ce titre, une attention particulière sera portée aux salariées travaillant de nuit, qui pourront temporairement être affectées notamment à un poste de jour dans les conditions prévues aux articles L.1225-9 et L.1225-10 du Code du Travail,
- Obtenir un rendez-vous avec le médecin du travail qui donnera son avis sur la compatibilité de la grossesse par rapport aux conditions de travail de la salariée.
- Obtenir, si la situation de l'emploi de Thuasne le permet, un reclassement temporaire pendant le temps de la grossesse dans un poste pouvant avoir moins de contraintes, notamment physiques, afin d'offrir des conditions de travail plus favorables à une situation de grossesse. En cas de désaccord sur cette demande de reclassement, l'avis du médecin du travail sera pris en compte. Durant cette période de reclassement la salariée ne subira aucune baisse de rémunération.

Ces mesures seront déclenchées si la salariée souhaite bénéficier de ces aménagements ou si l'entreprise considère que celles-ci sont nécessairement à la préservation de la santé et la sécurité de la salariée enceinte. En cas de désaccord, l'avis du médecin du travail sera sollicité.

Crédit d'heures octroyé aux femmes enceintes :

Conformément à la Convention Collective Nationale des Industries Textiles, les femmes enceintes bénéficient, jusqu'à la date de suspension de leur contrat pour maternité, d'un crédit représentant un total de 40 heures, sans perte de salaire. Ces heures seront prises dans les conditions et sous une forme à préciser en accord avec l'intéressée (réduction de l'horaire journalier, heures groupées en journées, demi-journées, aménagement des heures d'entrée et de sortie ou tous autres aménagements), sans que leur nombre puisse excéder 10 heures au cours d'un mois. Pour les salariés soumis à un forfait jours, ce crédit correspond à 5,5 jours, sans que la prise mensuelle ne puisse dépasser 1,5 jours.

Le crédit est porté à 50 heures pour les salariées du service Expéditions ou en horaires postés ainsi que pour les commerciales itinérantes. Dans ce cadre, ces heures seront prises dans les conditions et sous une forme à préciser en accord avec l'intéressée (réduction de l'horaire journalier, heures groupées en journées, demi-journées, aménagement des heures d'entrée et de sortie ou tous autres aménagements), sans que leur nombre puisse excéder 16 heures au cours d'un mois. Pour les salariés soumis à un forfait jours, ce crédit correspond à 7 jours, sans que la prise mensuelle ne puisse dépasser 2 jours.



Au retour de congé maternité, d'adoption ou de congé parental d'éducation :

Dans le mois précédent son retour, le salarié se verra proposer un rendez-vous avec son manager ou le responsable ressources humaines afin d'anticiper les conditions de son retour.

Si ce rendez-vous n'a pas eu lieu ou si la situation le justifie, le salarié est reçu lors de sa reprise, dans le cadre d'un entretien de retour d'absence, par sa hiérarchie afin que soient examinées les conditions de son retour à son précédent emploi ou à un emploi similaire tel que le prévoit le code du travail en la matière, mais tout sera mis en œuvre pour que le retour se fasse sur le même poste de travail ou sur un poste équivalent, il en sera de même en cas de retour anticipé.

A cette occasion, pour toute absence d'au moins 60 jours, seront étudiés les éventuels besoins en formation nécessaire à la réintégration dans son poste ou encore pour permettre un éventuel rééquilibrage salarial (AG + AI) par rapport au reste du personnel affecté au même poste.

Pour faciliter le retour sur le même poste de travail, le salarié informera au plus tôt la Direction des Ressources Humaines afin que tout soit mis en œuvre pour le permettre.

Afin de faciliter ce retour, à la suite d'une période d'absence d'au moins 60 jours, le salarié bénéficiera d'un plan d'action particulier pour sa réintégration au sein de l'entreprise qui se matérialisera notamment par les éléments suivants :

- Possibilité de réaliser un entretien de « pré-reprise » avec son responsable hiérarchique et/ou un membre de la Direction des Ressources Humaines,
- Entretien d'accueil avec son responsable hiérarchique sur la base du support de l'entretien de développement,
- Entretien de « classification », le cas échant,
- Organisation d'un accompagnement en termes de formation si nécessaire. Au terme de la formation, pour les salariés soumis à l'accord d'établissement de Saint Etienne relatif aux « classifications », un nouvel entretien de classification sera réalisé pour valider la remise à niveau de compétence et procéder au calcul du nouveau salaire.
- Possibilité de solliciter un entretien auprès de l'infirmière en vue d'accompagner les salariées qui le souhaitent, l'organisation de la poursuite de l'allaitement, conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Indicateurs de suivi

- Nombre d'entretiens réalisés parmi la population concernée ;
- Nombre d'action de formation réalisé dans le cadre de la reprise du travail.

La Direction favorisera la semaine de la journée mondiale de la parentalité pour effectuer les différentes sensibilisations prévues dans le présent accord.



7. ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

L'entreprise réaffirme sa volonté d'aider ses salariés femmes - hommes à concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie personnelle et familiale.

7.1. TEMPS PARTIEL EN LIEN AVEC LA PARENTALITE

L'entreprise s'efforce de développer les aménagements d'horaires individuels et notamment l'accès au travail à temps partiel choisi, compatibles avec l'organisation globale de l'entreprise, tant pour les femmes que pour les hommes ayant des enfants en bas âges. Néanmoins, concernant les temps partiels choisis ou non, en lien avec la parentalité, le constat reste un fort déséquilibre entre les femmes et les hommes.

L'entreprise souhaite tendre vers un équilibre dans le recours au travail à temps partiel en lien avec la parentalité, notamment en sensibilisant contre les idées reçues et en permettant certains salariés à temps partiels de maintenir leurs droits à la retraite.

Ainsi, pendant les 6 premiers mois suivant immédiatement le congé maternité, paternité ou d'adoption (ou les congés payés accolés à ce congé maternité, paternité ou adoption) : tout salarié optant pour un congé parental à temps partiel dont la durée du travail sera d'au moins 79,49% d'un temps plein, aura la possibilité de bénéficier du maintien de ses cotisations « retraite de base et complémentaire » comme un temps plein. Dans ce cas, le salarié continuera à cotiser sa part salariale pour sa retraite sur un équivalent temps plein et l'entreprise prendra en charge les cotisations patronales correspondantes.

7.2. HORAIRES DE TRAVAIL

Les changements et planifications d'horaires se feront suffisamment tôt pour permettre à chacun de s'organiser.

Sur les sites desservis par les transports en commun, la société pourra être amenée à contacter les sociétés de transport dans certains cas, afin de les inciter à faire coïncider les horaires des transports aux horaires de travail.

L'encadrement du service veillera à ce que les réunions de service soient positionnées aux horaires de travail habituels afin de permettre à la personne de faire cohabiter activité professionnelle et contraintes personnelles (notamment liées aux gardes d'enfant).

Une vigilance particulière sera notamment portée aux horaires de travail des salariés durant les 6 premiers mois de l'enfant, afin de les accompagner dans ce nouvel équilibre de vie personnelle et professionnelle.

Si une personne devait être concernée par une action de formation, l'entreprise veillerait, dans la mesure du possible, à favoriser les horaires de formation sur les horaires habituels, notamment pour éviter toute désorganisation personnelle (garde d'enfant).

7.3. ARBITRAGE DES CONGES

Il est par ailleurs rappelé que l'entreprise veille à ce que l'arbitrage des congés des salariés de Thuasne puisse prendre en considération les aspects familiaux notamment

12/16



pour ce qui concerne les enfants en bas âge et les vacances scolaires et/ou les congés du/de la conjoint(e).

L'entreprise aura également une attention particulière pour les familles « monoparentales » considérant que ce type de situation demandera la gestion de cas pouvant être particuliers.

7.4. ACCOMPAGNEMENT AU MOYEN DE GARDE D'ENFANT

Pour permettre une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale, l'entreprise dégage des moyens permettant de faciliter la garde des enfants tels que les CESU.

7.5. ACCOMPAGNEMENT PAR UNE ASSISTANTE SOCIALE

L'entreprise met à disposition des salariés, l'accès à une assistante sociale qu'ils peuvent solliciter afin de les accompagner dans certaines difficultés.

En lien avec l'assistante sociale, l'action logement et le service de santé au travail, des sensibilisations sur l'accompagnement des victimes de violences conjugales seront menées.

ACTIONS CHIFFREES

- **Formation des managers** : Former 100% des managers sur les pratiques de gestion du temps et de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.
- **Audit des pratiques de travail** : Réaliser un audit annuel des pratiques de travail pour identifier les améliorations possibles en matière d'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.
- **Analyse des données de congés et temps partiels en lien avec la parentalité** : Analyser annuellement les données de prise de congés pour vérifier l'utilisation équitable des congés parentaux et familiaux.

8. POLITIQUE DE REMUNERATION

8.1 Principe d'égalité des rémunérations

L'égalité est une composante essentielle de l'égalité professionnelle.

A l'embauche, l'entreprise garantit un salaire équivalent entre les femmes et les hommes pour un niveau de responsabilité, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles similaire.

Tout au long du parcours professionnel, l'entreprise veille à ce que les écarts de rémunération ne se créent pas avec le temps.

Les politiques de rémunération pour l'ensemble des postes de l'entreprise sont construites sur des principes d'objectivité et d'équité. Les évolutions individuelles de rémunération sont basées sur la performance atteinte et le potentiel d'évolution sans discrimination entre femmes et hommes. L'égalité de traitement face à la politique des rémunérations s'apprécie pour les salaires fixes et sur la partie variable des salaires, mais aussi, sur les primes exceptionnelles qui peuvent être versées.

13/16



NB : L'établissement de Saint Etienne bénéficie d'un accord sur la classification. Cette classification garantit l'égalité de traitement des femmes et des hommes pour chaque emploi occupé.

En cas d'écart constaté et non justifié, la situation salariale sera spécifiquement corrigée après analyse. En ce sens, tout salarié pensant bénéficier d'une rémunération inférieure à un collègue, dans une situation professionnelle identique, pourra réaliser une demande d'explication, écrite et motivée auprès des Ressources Humaines. Une réponse motivée quant à l'absence d'écart de salaire, de rémunération ou de classifications devra lui être apportée, dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande.

8.2 Maternité et adoption et congé parental

Au retour d'un congé maternité ou d'adoption et congé parental, la rémunération du salarié fait l'objet d'un réexamen à savoir qu'il bénéficie des augmentations collectives appliquées à sa catégorie professionnelle et éventuellement un entretien classifications si sa situation le nécessite.

Ainsi, l'entreprise s'assure que tous les salariés revenant de congé de maternité, adoption ou parental, hommes et femmes, retrouvent une rémunération équivalente aux salariés se trouvant dans une situation professionnelle identique.

ACTIONS CHIFFREES

- **Formation des managers** : Former les managers sur les pratiques de rémunération équitables et sur la sensibilisation à l'égalité salariale.
- **Critères de rémunération transparents** : Rendre les critères de rémunération plus transparents et accessibles à tous les employés.

9. COMMUNICATION ET SENSIBILISATION

La sensibilisation de tous les acteurs au sein de l'entreprise aux thèmes de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est indispensable pour traduire concrètement les principes énoncés dans le présent avenant à l'accord.

Cette sensibilisation inclut notamment le rappel des droits des salariés.

Les entreprises doivent sensibiliser leurs employés aux thèmes de la mixité et de l'égalité professionnelle pour créer un environnement de travail inclusif et respectueux. Cela passe par des formations régulières sur les biais inconscients, des campagnes de communication interne et des ateliers de sensibilisation. Les entreprises doivent également promouvoir les bonnes pratiques et partager des exemples concrets de réussite en matière de diversité. En impliquant activement les employés dans ces initiatives, les entreprises peuvent favoriser une culture d'égalité et de respect mutuel. Enfin, la sensibilisation doit être continue et adaptée aux évolutions législatives et sociétales pour rester pertinente et efficace.

10. PREVENTION DE TOUTE FORME DE HARCELEMENT

Afin de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux rappellent également l'importance d'agir contre toute forme de harcèlement.



Conformément aux dispositions de l'article L. 1152-1 du Code du travail, l'entreprise s'engage à prévenir et à interdire toute forme de harcèlement moral et sexuel.

Le harcèlement, défini comme des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité de la personne, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est strictement prohibé au sein de l'entreprise.

11. SUIVI DE L'ACCORD

Les délégués syndicaux centraux, signataires ou non, et les représentants de la Direction assureront le suivi du présent accord dans le cadre des négociations annuelles, sur la base des indicateurs définis par le présent accord.

Par ailleurs, ces indicateurs seront communiqués aux membres du comité économique et social central en complément de la BDESE, dans le cadre de l'information en vue de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, pour laquelle il sera assisté le cas échéant par la commission Egalité professionnelle.

12. PRISE D'EFFET - DUREE - DENONCIATION - REVISION

12.1. PRISE D'EFFET ET DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans, soit du 1^{er} juillet 2025 au 30 juin 2029.

Il se substitue à toutes les dispositions résultant d'accords collectifs, d'accord atypiques, d'usages ou de toute autre pratique en vigueur au sein de l'Entreprise avant son entrée en vigueur et ayant un objet identique.

12.2. REVISION DE L'ACCORD

Chaque partie pourra demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires et comporter en outre, l'indication des dispositions dont la révision est demandée et les propositions de remplacement ;
- dans le délai maximal de trois mois, les parties ouvriront une négociation ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ;
- la révision portant les modalités de calcul de la réserve spéciale de participation ne pourra concerner l'exercice en cours que si l'avenant de révision est signé avant le premier jour du septième mois de l'exercice. A défaut, il prendra effet pour l'exercice suivant.

12.3. DENONCIATION DE L'ACCORD

Chaque partie signataire pourra dénoncer l'accord en notifiant cette décision à chacune des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception ainsi qu'à la DREETS.

15/16



La dénonciation devra avoir lieu dans les six premiers mois de l'exercice pour avoir un effet sur l'exercice en cours. A défaut et sous respect d'un préavis de trois mois, elle ne pourra prendre effet que pour l'exercice suivant.

Si au cours d'un ou plusieurs exercices, l'effectif habituel de la société devient inférieur à 50 salariés, le présent accord est alors suspendu de plein droit. La suspension de l'exécution de l'accord sera notifiée à chacune des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception et à la DREETS. Il redeviendrait applicable de plein droit dès lors que le seuil d'effectif de 50 salariés aura été à nouveau atteint ou dépassé pendant cinq années civiles consécutives.

13. PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD

13.1. FORMALITES DE DEPOT

L'accord sera notifié aux Organisations Syndicales Représentatives.

Cette formalité sera effectuée par la remise d'un exemplaire de l'accord lors de sa signature, ou à défaut, par remise en main propre ou par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le présent accord sera déposé :

- Par voie dématérialisée sur la plateforme de télé procédure (Télé Accords) du Ministère du Travail, dont une version signée des parties et une version publiable et anonyme,
- Et en un exemplaire papier au Conseil de Prud'hommes compétent

13.2. INFORMATION DES SALARIES

Le présent accord sera mis à disposition des salariés auprès du service Ressources Humaines ainsi que sur l'intranet de l'entreprise.

Enfin, mention de cet accord figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Fait à Saint Etienne, le 5 juin 2025, en 5 exemplaires originaux.

Pour la Société

Madame Aurélie HUGONNIER

Directrice des Ressources Humaines Groupe



Pour l'organisation syndicale UNSA

Déléguée syndicale central

Sabrina GERARD



Pour l'organisation syndicale CFDT HACUITEX

Délégué syndical central

Frédéric SILBERMANN



Pour l'organisation syndicale CFE-CGC

Déléguée syndicale central

Laurence RICHARD

