

**INTER MUTUELLES HABITAT GIE**

**----------------**

**- Accord sur les mesures en faveur de l’égalité professionnelle -**

**- SOMMAIRE -**

***Préambule***

**Article 1 – Emploi et recrutement**

* 1. Etat des lieux
  2. Objectifs
  3. Plan d’actions et indicateurs associés

**Article 2 – Promotion professionnelle**

* 1. Etat des lieux
  2. Objectifs
  3. Plan d’actions et indicateurs associés

**Article 3 – Articulation vie professionnelle et exercice des responsabilités familiales**

* 1. Etat des lieux
  2. Objectifs
  3. Plan d’actions et indicateurs associés

**Article 4 – Réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes : dotation spécifique**

* 1. Outils de diagnostic des différences de rémunération femmes / hommes
  2. Instauration d’une dotation spécifique

**Article 5 – Rôle de la Commission Egalité Professionnelle**

* 1. Suivi des indicateurs et actions en faveur de l’Egalité Professionnelle
  2. Fonctionnement de la Commission

**Article 6 – Actions de sensibilisation**

* 1. Communication autour de l’égalité professionnelle
  2. Réseau d’échanges en interne

**Article 7 – Suivi de cet accord**

**Article 8 – Disposition finales**

* 1. Durée
  2. Révision – Dénonciation
  3. Dépôt et publicité de l’accord

***Annexes***

***Préambule***

La Direction d’Inter Mutuelles Habitat GIE et les organisations syndicales représentatives ont signé le 19 septembre 2012 un accord portant sur les mesures en faveur de l’égalité femmes-hommes.

Dans le cadre de la mise en œuvre de cet accord, des bilans ont pu être réalisés chaque année et un suivi des indicateurs et des actions a été effectué par la Commission Egalité professionnelle mise en place au sein du Comité d’Entreprise.

Les mesures et indicateurs existants portaient notamment sur les thèmes suivants :

* L’embauche
* La promotion professionnelle
* Et l’articulation entre l’activité professionnelle et l’exercice des responsabilités familiales.

Ces trois axes apparaissaient pour les parties signataires comme des domaines d’actions importants au regard de la situation de l’entreprise et de la situation de ses collaborateurs.

L’objectif étant, pour chacun de ces thèmes, de mettre en place les mesures nécessaires afin de permettre de garantir une égalité de traitement entre les femmes et les hommes et de tendre vers une représentation plus équilibrée des genres au sein des différents métiers de l’entreprise et des différents niveaux de hiérarchie.

Partant des constats faits de l’application de ce premier accord, les organisations syndicales représentatives et la Direction ont souhaité le compléter et l’amender et conclure un nouvel accord afin de mettre à jour les dispositions applicables.

Ces mesures viennent en complément de celles prévues par l’accord cadre relatif à l’égalité femmes/hommes dans la branche Assistance du 1er juillet 2017.

Pour une meilleure lisibilité du texte, les parties sont convenues de rédiger cet accord sans féminiser l’ensemble des termes qu’il contient et de proposer un nouvel accord qui reprend à la fois les dispositions de l’accord de 2012 et celles ajoutées suite à cette négociation.

Il est également décidé de renommer l’accord en retenant le terme « Egalité professionnelle » à la place de « Egalité femmes-hommes ».

**Article 1 - Emploi et recrutement**

* 1. **Etat des lieux**

Sur ce point, les parties s’accordent à dire que les métiers d’Inter Mutuelles Habitat, ne sont pas spécifiquement masculins ou féminins.

Cependant, un déséquilibre de la représentation des femmes et des hommes dans certains métiers et certains niveaux de classification est constaté.

Pour illustrer la représentation des femmes et des hommes au sein de l’entreprise, il suffit de regarder leur proportion respective par direction ou service avec dans certains cas un détail par métiers (*cf. Annexe 1*).

Au regard de cet état des lieux des effectifs de l’entreprise à fin septembre 2018, on relève que selon les secteurs et/ou métiers de l’entreprise, l’équilibre femmes - hommes n’est pas respecté.

En effet, sur les métiers de pilotage du réseau de prestataires, la part des femmes est très faible. En revanche, la proportion de femmes est très importante sur les métiers de la relation clients, mais également au sein de fonctions supports comme l’administration du réseau ou les ressources humaines.

Après étude des candidatures reçues par l’entreprise dans le cadre de ces recrutements, il apparaît que la proportion de candidatures masculines sur les postes de pilotage du réseau est effectivement de l’ordre de 90% alors qu’inversement, pour les ressources humaines ce sont les candidatures féminines qui représentent 90% de l’ensemble des candidatures reçues.

* 1. **Objectifs**

A partir de l’état des lieux effectué et des constats réalisés, il s’agit dans le cadre de ce domaine d’actions, de favoriser au maximum une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les recrutements réalisés par Inter Mutuelles Habitat.

Notre objectif est d’agir sur les leviers existants dans le cadre des procédures de recrutements afin de tendre vers une plus grande mixité au sein des postes de l’entreprise, et ce en agissant tout particulièrement sur les postes identifiés comme prioritaires.

* 1. **Plan d’actions et indicateurs associés**
* Prise en compte de la mixité dans le processus de recrutement

L’entreprise s’engage dans le cadre de son processus de recrutement à rédiger les offres d’emploi et notes d’ouverture de postes en veillant :

* à ne pas y mettre de connotations ou formulations ayant trait au genre
* à utiliser des intitulés de postes neutres de genre en ajoutant la mention H/F
* à s’assurer de ne mettre en avant que les compétences nécessaires au poste.

La commission de l’Egalité Professionnelle du Comité d’Entreprise assurera le contrôle de la bonne mise en pratique de ces modalités.

Par ailleurs, dans le cadre de l’ensemble des recrutements effectués, l’entreprise s’engage à mettre en place une liste paritaire de candidats sélectionnés en phase finale du processus de recrutement, si le nombre de candidatures à compétences égales le permet.

Dans le cadre des entretiens de recrutement, l’entreprise s’engage à veiller à ce que le questionnement ne porte que sur des données liées aux compétences nécessaires au poste et non sur des informations d’ordre personnel et pouvant générer une différence de traitement entre les hommes et les femmes.

Afin d’accompagner les managers sur ce sujet, un guide du recrutement a été réalisé par la Direction des Ressources Humaines décrivant les bonnes pratiques en entretien et rappelant les règles de non-discrimination.

Dans les métiers pour lesquels l’entreprise identifiera un déséquilibre de la répartition hommes/femmes, ce déséquilibre sera rapproché d’études générales sur la répartition hommes/femmes dans ces métiers (sous réserve de la disponibilité d’études sur ces métiers) afin d’identifier s’il s’agit d’un déséquilibre interne à l’entreprise ou conforme à celui constaté dans d’autres entreprises.

Indicateur : Information de la Commission Egalité Professionnelle du Comité d’Entreprise du résultat de ces actions.

* Implication des prestataires dans les enjeux de l’entreprise en matière d’égalité femmes-hommes

La Direction des Ressources Humaines s’engage à poursuivre ses actions de communication auprès de l’ensemble des prestataires en recrutement (cabinet de recrutement, agences d’emploi, Pôle Emploi, Cap Emploi…) avec lesquels nous travaillons de manière régulière, sur les enjeux de l’entreprise en matière d’égalité professionnelle, de diversité (âge, sexe, handicap…), et notre volonté d’améliorer la mixité au sein des différents métiers de l’entreprise.

De plus, dans ce souci de ne pas sélectionner les candidatures au regard de critères liés au sexe des personnes, l’entreprise s’engage à poursuivre une méthodologie de recrutement prenant en compte des critères objectifs et assurant une égalité de traitement dans la sélection des candidatures entre les hommes et les femmes.

Des explications claires et détaillées sont données aux personnes non retenues qui le souhaitent sur les critères qui ont conduit à la décision.

Indicateur : Bilan annuel du nombre de candidatures femmes – hommes par type de poste et par site

* Evolution de l’équilibre femmes - hommes dans la structure de l’emploi

Sur les métiers et/ou postes identifiés comme prioritaires au regard du respect de la parité femmes - hommes, les parties conviennent, dans le cadre des recrutements pour ces postes, de porter une attention toute particulière aux candidatures du genre sous-représenté, sous réserve que les candidats disposent des compétences attendues et des qualités requises pour le poste en question.

Dans ce cadre, l’entreprise se fixe comme objectif de réduire l’écart entre la part des femmes et des hommes dans ces métiers et/ou postes identifiés comme prioritaires pendant la durée de cet accord.

Indicateur : Tableau avec part des femmes et des hommes par Direction

**Article 2 - Promotion professionnelle**

**2.1 Etat des lieux**

Dans le cadre de ce domaine d’action et au regard des éléments fournis (*cf. Annexes 2 et 3*), les parties font le constat d’une représentation des femmes qui diminue au fur et à mesure que l’on monte dans les niveaux de classification de l’entreprise.

Même si ce constat est le reflet d’une tendance générale au sein de la plupart des entreprises et que la part des femmes sur les niveaux cadres, notamment, a progressé sur les dernières années, les parties conviennent que cette sous-représentation du genre féminin au sein des niveaux cadres doit faire l’objet d’une attention toute particulière dans le cadre de cet accord et de mesures spécifiques.

Par ailleurs, afin de permettre une égalité des chances en matière de promotion professionnelle entre les femmes et les hommes, il est impératif de veiller à ce que l’accès à la formation et les systèmes d’évaluation ne génèrent pas d’inégalités entre les collaborateurs de l’entreprise en tenant compte d’éléments ayant trait au genre.

**2.2 Objectifs**

Il s’agit dans le cadre de ce domaine d’action, de veiller à l’égalité de traitement des femmes et des hommes en matière d’accès à la formation et d’évaluation des compétences.

De plus, afin de s’assurer de l’accès aux postes de cadres pour les femmes, l’entreprise s’engage à mettre en place les mesures et le suivi nécessaires pour faire progresser la mixité sur les plus hauts niveaux de classification.

**2.3 Plan d’actions et indicateurs associés**

* Accès à la formation

L’entreprise s’engage, afin d’assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes, à veiller à ce que l’accès à la formation soit le même quel que soit le genre du salarié.

Dans ce cadre, il est notamment prévu une communication auprès de tous les collaborateurs sur les dispositifs de formations existants et les modalités d’accès à ces dispositifs.

Par ailleurs, la Commission pour l’Egalité professionnelle du Comité d’Entreprise veillera à la juste représentation des femmes et des hommes dans le cadre des actions du plan de formation présenté par l’entreprise chaque année.

Indicateur : Bilan annuel des actions de formation avec la répartition femmes-hommes (*cf. Annexe 4* - Tableau des actions de formations suivies par les collaborateurs en 2017 avec la proportion de femmes et d’hommes)

La formation étant l’un des moyens de progresser et de prétendre à des évolutions de niveau dans son emploi ou à des évolutions de carrière en accédant à d’autres emplois, il est important d’en permettre un accès équivalent pour tous.

Afin de tenir compte des contraintes que peut représenter le fait de suivre une formation sur un autre lieu que son lieu de travail (autre établissement de l’entreprise ou lieu de formation hors entreprise), l’entreprise a choisi de proposer des solutions alternatives et de faire preuve de souplesse dans l’organisation des formations :

* Des modules de formation en E-learning sont désormais développés en interne permettant le suivi de formations et un perfectionnement des connaissances sur des formats courts et sans déplacement.
* La prise en compte, dans la mesure du possible, des contraintes des salariés pour l’organisation des déplacements dans le cadre des formations.
* Système d’évaluation basé uniquement sur les compétences

L’entreprise s’engage à veiller à ce que les supports d’évaluation, pour l’ensemble des entretiens d’évaluation existants au sein d’Inter Mutuelles Habitat, ne contiennent aucun critère d’évaluation lié à des données personnelles pouvant créer des discriminations entre les femmes et les hommes (à titre d’exemple : la prise en compte de l’absence en cas de congé maternité, du temps partiel, etc…).

Indicateur : Un contrôle des différents supports sera réalisé par la commission Egalité Professionnelle du Comité d’Entreprise.

* Entretiens professionnels

Des entretiens professionnels ont lieu tous les deux ans pour les salariés présents dans l’entreprise et également en cas de reprise après une période d’absence ou à temps partiel.

Ces entretiens sont l’occasion d’aborder les souhaits d’évolution professionnelle des salariés et de faire le point sur les actions éventuellement nécessaires pour permettre l’évolution souhaitée.

Ce dispositif doit garantir une égalité de traitement entre les femmes et les hommes quant à leur suivi de carrière.

Indicateur : Suivi des entretiens professionnels réalisés

* Actions de promotion

Concernant les actions de promotion réalisées au sein d’Inter Mutuelles Habitat, l’entreprise s’engage à veiller à ce que le taux de promotion (comprenant les augmentations individuelles, changements de poste et primes) soit cohérent par rapport au taux de représentation des femmes et des hommes dans la catégorie concernée.

Indicateur : Bilan des actions de promotions avec répartition des femmes et des hommes

* Diffusion des offres d’emploi du Groupe

Afin de permettre aux salariés d’évoluer au sein de l’entreprise et d’assurer une égalité de traitement sur ce point entre les femmes et les hommes, la Direction des Ressources Humaines s’engage à diffuser sous l’intranet l’ensemble des offres d’emplois de l’entreprise et à relayer les offres des autres entités du Groupe. Pour les salariés qui en font la demande, l’entreprise adresse également ces offres aux coordonnées personnelles selon les modalités souhaitées (mail personnel ou courrier).

Indicateur : Contrôle par la Commission pour l’Egalité professionnelle de l’envoi des offres aux salariés absents.

* Représentation des femmes dans les niveaux Cadres

L’entreprise s’engage, pendant la durée de cet accord, à savoir les trois prochaines années, à faire progresser la part des femmes au sein des niveaux Cadres avec pour objectif d’atteindre une représentativité à hauteur de 30%.

Indicateur : Suivi de la représentation des femmes au sein des niveaux G à I

**Article 3 - Articulation vie professionnelle et exercice des responsabilités familiales**

**3.1 Etat des lieux**

Concernant ce domaine d’actions, les parties ont souhaité porter leur attention sur la question de l’adéquation de l’exercice des responsabilités familiales avec l’exercice d’une activité professionnelle.

L’exercice des responsabilités familiales s’entend par la parentalité ou l’accès à la parentalité mais aussi les charges de famille autres (ascendants ou collatéraux à charge).

A cet effet, un état des lieux de l’effectif d’Inter Mutuelles Habitat avec la part des collaborateurs ayant des enfants à charge a été présenté (*cf. Annexe 5*).

Un bilan du travail à temps partiel ainsi qu’un bilan du télétravail au sein de l’entreprise sont également présentés avec la répartition femmes - hommes (*cf. Annexes 6 et 7*).

Au regard de ces éléments, les parties constatent, dans la logique de la moyenne d’âge au sein de l’entreprise, que la parentalité chez les salariés progresse d’année en année.

Cette donnée est à prendre en compte dans les mesures proposées dans le cadre de ce domaine d’actions.

Par ailleurs, il est rappelé qu’un accord de branche a été signé en juillet 2017 relatif à l’égalité femmes-hommes, en novembre 2016 concernant les personnes handicapées qui comporte des mesures relatives à l’aménagement du temps de travail des salariés aidants, et en mai 2011 concernant l’accompagnement d’une personne en fin de vie et prévoyant un congé de solidarité familiale pour faire face à certaines situations personnelles nécessitant une suspension de l’activité professionnelle.

**3.2 Objectifs**

Les parties souhaitent, dans le cadre de ce domaine d’actions, veiller à l’adéquation entre la vie professionnelle et l’exercice des responsabilités familiales et assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes à cet égard.

Pour y parvenir, les parties se sont entendues pour prendre un certain nombre de mesures concernant l’organisation du temps de travail et la gestion des absences en lien avec les responsabilités familiales.

* 1. **Plan d’actions et indicateurs associés**
* Communication des plannings et changements d’horaires

Afin de permettre au mieux aux salariés de s’organiser au regard de leurs éventuelles responsabilités familiales, l’entreprise s’engage à communiquer le plus en amont possible les plannings avec leurs horaires de travail aux collaborateurs et ce, au plus tard, 1 mois avant le début de la période concernée.

Par ailleurs, en cas de contrainte d’ordre personnelle justifiée, des changements d’horaires pourront être réalisés sur validation du responsable hiérarchique.

Indicateur : Contrôle par la Commission Egalité Professionnelle du Comité d’Entreprise de la bonne application de ces mesures.

* Entretiens dans le cadre d’une absence de longue durée

Afin de préparer un départ dans le cadre d’une absence de longue durée prévue ou non, à savoir une absence qui excède 3 mois continus, comme par exemple un congé maternité, la Direction des Ressources Humaines s’engage, en collaboration avec l’encadrement du collaborateur concerné, à organiser un entretien dans le mois qui précède le départ afin de faire le point notamment sur l’activité du salarié et les dispositions à prendre pendant son absence.

A l’issue de l’absence en question, un entretien professionnel sera programmé au retour du salarié afin de lui communiquer toutes les informations utiles à sa reprise (programme des premiers jours, mise à jour des informations, procédures ou règles nécessaires pour son activité, etc…) et afin de faire un point sur sa situation professionnelle dans le cadre de cette reprise (entretien annuel d’évaluation s’il n’a pu être fait en raison de l’absence, etc..).

Indicateur : Nombre d’absences supérieures à 3 mois et nombre d’entretiens réalisés dans ce cadre.

* Information sur les dispositions du congé parental d’éducation

Afin de permettre aux salariés qui le souhaitent de réduire leur activité professionnelle ou de la suspendre suite à l’arrivée d’un enfant, l’entreprise s’engage à communiquer auprès de tous sur le congé parental d’éducation via les supports de communication existants au sein d’Inter Mutuelles Habitat, notamment l’intranet, et dans le cadre d’éventuels entretiens avec les salariés concernés.

Il sera rappelé que ce congé peut prendre la forme d’une absence totale pendant la période souhaitée ou d’une diminution du temps de travail. Et pour répondre au souci d’égalité de traitement entre les femmes et les hommes, il sera également rappelé que ces dispositions bénéficient aussi bien aux mères qu’aux pères et que le partage de ce congé entre les parents est possible.

Indicateur : Contrôle par la Commission pour l’Egalité professionnelle du Comité d’Entreprise des supports d’information.

* Autorisations d’absence pour évènements familiaux

Les parties rappellent dans cet accord que des autorisations d’absences rémunérées existent au sein de l’entreprise pour les évènements familiaux courants.

A cet égard, il est notamment accordé des jours en cas d’enfant malade ou en cas d’hospitalisation du conjoint ou de l’enfant.

Ces droits bénéficient de la même manière aux femmes qu’aux hommes de l’entreprise et l’entreprise s’engage à ce que cette égalité de traitement soit respectée.

Indicateur : Nombre de jours pour évènements familiaux pris sur une année avec la répartition femmes – hommes.

* Planification des réunions, formations et déplacements

Dans le cadre de l’activité de l’entreprise, chacun peut être appelé à participer à des réunions ou des formations.

Dans le cadre de l’organisation de celles-ci, l’entreprise s’engage, dans la mesure du possible, à les planifier sur des horaires dits de journée, à savoir pas avant 8h30 et pas au-delà de 18 heures.

Pour les formations qui nécessitent de se rendre sur un lieu différent de son lieu de travail habituel, l’entreprise s’engage à en informer le salarié concerné le plus en amont possible afin de lui permettre d’en tenir compte dans son organisation.

Enfin, en cas de déplacement nécessaire pour l’exercice de son activité professionnelle, la date et l’organisation logistique du déplacement devront être communiquées le plus en amont possible au salarié concerné dans ce même souci d’adéquation avec son organisation personnelle.

Indicateur : Contrôle par la Commission pour l’Egalité professionnelle du Comité d’Entreprise du respect de ces engagements.

* Télétravail

L’entreprise permet, dans le cadre de l’accord du 18 février 2016, la mise en place du télétravail pour les salariés qui le souhaitent et qui répondent aux critères permettant d’en bénéficier.

Cette modalité d’exercice de l’activité professionnelle s’inscrit dans les mesures favorisant l’adéquation entre vie professionnelle et vie personnelle et l’entreprise prend en compte cet aspect pour la mise en place du télétravail.

* Temps partiel choisi

L’entreprise permet, dans la mesure du possible, des passages à temps partiels pour les salariés qui en font la demande et ce, en dehors des dispositions concernant le congé parental d’éducation.

Le temps partiel peut dans ce cadre être mis en place de manière définitive ou de manière temporaire. En cas de passage temporaire, deux avenants consécutifs pour une période d’un an maximum chacun peuvent être mis en place.

* Aide au logement

L’exercice des responsabilités familiales peut être difficilement conciliable avec l’activité professionnelle notamment lorsque le lieu de travail est éloigné du domicile.

Sur ce point, afin de faciliter l’organisation personnelle en limitant les temps de trajets, l’entreprise peut accompagner les collaborateurs dans leurs démarches de recherche de logement.

A cet effet, l’organisme Action Logement, auquel cotise l’entreprise, propose un panel de prestations aux salariés de l’entreprise sur la France entière pour permettre l’accès à un logement répondant à leurs critères et besoins.

**Article 4 - Réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes : dotation spécifique**

**4.1 Outils de diagnostic des différences de rémunération hommes / femmes**

Afin d’identifier les possibles écarts de rémunération, une comparaison est effectuée entre le salaire brut de base individuel à temps complet de chaque collaborateur homme ou femme et la moyenne la plus élevée des salaires des femmes et des hommes de la même catégorie.

Par catégorie, on entend : même emploi, même groupe de classification et même tranche d’ancienneté dans l’entreprise (tranches de 2 ans). Sur cette base il convient par la suite de comparer les éléments propres à chaque collaborateur.

* Identification des situations à examiner

La situation individuelle de chaque collaborateur est comparée à la moyenne de sa catégorie telle que définie ci-dessus. Une fois la valeur statistique de référence validée, si le salaire du collaborateur femme ou homme est inférieur à un seuil situé à 5% en dessous de la moyenne la plus forte indiquée ci-dessus, la situation est alors examinée.

* Examen des situations :

Les cas ainsi identifiés sont analysés dans le détail entre la Direction des Ressources Humaines et les managers ou responsables afin de rechercher si des éléments factuels justifient l’écart constaté.

Dans l’hypothèse où aucun élément ne peut être factualisé, il sera procédé à une régularisation de la rémunération, en la portant au niveau du seuil défini ci-dessus.

* 1. **Instauration d’une dotation spécifique**

Conformément à l’article 1.2 Rémunérations : égalité de traitement du titre III Evolution professionnelle de l’accord de branche « égalité – mixité – diversité », l’entreprise s’engage à consacrer annuellement une enveloppe spécifique déterminée chaque année en vue d’actions de régularisation des rémunérations.

L’enveloppe annuelle est fixée à 0,2% de la masse salariale.

Un bilan de l’utilisation de cette enveloppe sera réalisé annuellement à la date anniversaire de l’accord, et à l’issue des 3 ans.

Pour les exercices à venir, le diagnostic et l’examen des situations seront produits sur le mois deseptembre.

**Article 5 - Rôle de la Commission Egalité Professionnelle**

**5.1 Suivi des indicateurs et actions en faveur de l’Egalité professionnelle**

L’ensemble des indicateurs énoncés dans le cadre de cet accord fera l’objet d’un suivi par les membres de la Commission pour l’Egalité professionnelle du Comité d’Entreprise.

Par ailleurs, la Commission joue un rôle actif en matière de promotion de l’égalité entre les femmes et les hommes et pourra dans ce cadre proposer des actions complémentaires à celles définies dans cet accord.

Ces propositions feront l’objet d’un échange avec la Direction pour envisager ou non leur mise en place.

Enfin, la Commission examine tout particulièrement les rapports et informations communiqués au Comité d’Entreprise présentant la situation comparée femmes – hommes.

**5.2 Fonctionnement de la Commission**

La Direction des Ressources Humaines s’engage à réunir cette commission avant l’examen des informations de la base de données uniques concernant la situation comparée des femmes et des hommes.

Un crédit de 2 heures par membre est octroyé dans la limité de 10 heures par an pour l’ensemble des membres de la commission. Chaque membre de la commission bénéficie, s’il en fait la demande, d’une formation à la non-discrimination d’une journée prise en charge par l’entreprise au moins une fois durant son mandat.

**Article 6 - Actions de sensibilisation**

**6.1 Communication autour de l’égalité professionnelle**

Des actions de communication seront mises en place dans le cadre des supports existants dans l’entreprise (magazine interne, newsletter ou campagne d’affichage) afin de sensibiliser sur les actions de l’entreprise en matière d’égalité professionnelle, ou de promouvoir l’accessibilité des métiers à tous.

**6.2 Réseau d’échanges en interne**

Afin depromouvoir notamment l’accès des femmes aux postes de niveaux Cadres et de favoriser la mixité dans les emplois, l’entreprise souhaite favoriser les possibilités d’échanges entre salariés sur la découverte de leurs métiers.

Dans le cadre des entretiens professionnels, en cas de souhait d’évolution identifié, ces échanges et partages pourront être proposés avec pour objectif, entre autres, de faire tomber certaines « idées reçues » et d’agir pour une plus grande mixité dans les métiers et les niveaux hiérarchiques de l’entreprise.

**Article 7 - Suivi de cet accord**

Le suivi des indicateurs et objectifs associés aux différents domaines d’actions fera également l’objet d’une communication annuelle au Comité d’entreprise ainsi qu’aux organisations syndicales signataires.

**Article 8 – Dispositions finales**

**8.1 Durée**

Le présent accord entrera en vigueur à sa date de signature. Il est conclu pour une durée de 3 ans.

**8.2 Révision - Dénonciation**

Le présent accord peut être modifié à l’initiative d’une ou plusieurs parties signataires et d’un commun accord entre les parties signataires.

Il pourra faire l’objet d’une dénonciation par l’un des signataires avec un préavis de 3 mois par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres signataires de l’accord.

Cette dénonciation donne lieu aux formalités de dépôt légales.

**8.3 Dépôt et publicité de l’accord**

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D.2231-6 du Code du travail, le texte du présent accord sera déposé auprès de la DIRECCTE et du Conseil des Prud’hommes de Niort.

Le présent accord sera mis à disposition des salariés sous l’intranet, sur la page DRH, dans l’espace Accords et Règles de l’Entreprise.

Chaque organisation syndicale recevra un exemplaire du présent accord.

Fait à Echiré, le 13 décembre 2018.

En 6 exemplaires originaux

|  |  |
| --- | --- |
| Pour la CFDT  Pour la CGT  Pour la CGT-FO | Pour Inter Mutuelles Habitat GIE |

**- ANNEXES -**

**Annexe 1 :** Tableau des effectifs IMH au 31 octobre 2018 par direction/services avec proportion des femmes et des hommes



**Annexe 2 :** Tableau des effectifs avec proportion des femmes et des hommes par statut et niveaux de classification au 30 septembre 2018



**Annexe 3 :** Nombre de primes et augmentations individuelles en 2017 par catégorie et avec la proportion des femmes et des hommes



**Annexe 4** : Tableau des actions de formations suivies par les collaborateurs en 2017 avec la proportion de femmes et d’hommes



**Annexe 5** : Effectif IMH au 30/09/2018 avec la part des salarié(e)s ayant des enfants à charge et la répartition femmes – hommes



**Annexe 6** : Bilan du travail à temps partiel : Nombre de femmes et d’hommes à temps partiel au 30/09/2018



**Annexe 7** : Bilan du télétravail : Nombre de femmes et d’hommes bénéficiant du télétravail au 30/09/2018

