[[1]](#endnote-2)

**Accord sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail**

**Entre**

**La SAS PENELOPE FIELD MARKETING,** au capital de 100.000€,dont le siège social est situé au 52, rue Taitbout – 75 009 PARIS, représentée par …., en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines

D'une part,

**Et**

**L’Organisations Syndicale ci-dessous désignée :**

**CFTC**

D’autre part,

Le présent accord est conclu en application de :

* la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 relative à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
* le décret n°2011-822 du 7 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
* l’ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective,
* le décret n°2017-1703 du 15 décembre 2017,
* les articles L.2242-1 et suivants du Code du travail,
* la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Dans ce cadre, la Direction de la Société PENELOPE FIELD MARKETING et l’organisation syndicale signataire du présent accord conviennent de la nécessité d’assurer dans l’entreprise l’absence de toute forme de différence de traitement entre les femmes et les hommes et promouvoir la qualité de vie au travail.

**Préambule**

La Direction et l’organisation syndicale de la Société PENELOPE FIELD MARKETING réaffirment dans le cadre de cet accord leur volonté d’inscrire le principe d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail. Ils reconnaissent que la mixité des emplois est source de complémentarité, d’équilibre social et d’efficacité économique.

Cet accord traduit leur volonté de tendre vers l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux sont conscients que l’action de l’entreprise n’est pas à elle seule suffisante pour tendre vers l’égalité. Les disparités résultent en effet le plus souvent de représentations socioculturelles, de segmentations culturelles dans les formations et orientations initiales et de comportements qui dépassent le cadre du travail.

La Direction et l’organisation syndicale de la Société PENELOPE FIELD MARKETING ont souhaité la mise en place du présent accord qui permettra :

* D’inciter à adopter de nouveaux comportements
* De lutter contre toute forme de discrimination, notamment salariale
* De lutter contre toute forme d’agissements sexistes et sexuels
* De sensibiliser les collaborateurs à tendre vers l’égalité entre les femmes et les hommes

Il est rappelé que la Société PENELOPE FIELD MARKETING a d’ailleurs pris des engagements en ce sens avec l’application volontaire de la Charte de la Diversité signée en juin 2006 par PENELOPE.

L’entreprise accepte de prendre des engagements avec un suivi au travers notamment d’indicateurs.

En outre, convaincues que la performance durable de l’entreprise passe par la conciliation entre la recherche de performance économique et l’attention portée aux collaborateurs, les parties souhaitent définir un cadre destiné à promouvoir la qualité de vie au travail dans la durée, au sein de l’entreprise.

La démarche « amélioration de la qualité de vie au travail » regroupe les actions permettant d’améliorer les conditions d’exercice de l’activité professionnelle en créant les conditions favorables à la réalisation des missions et à l’atteinte des objectifs des collaborateurs.

L’agence Nationale pour l’amélioration des conditions de travail a retenu les dimensions individuelles déterminantes pour la qualité de vie au travail suivantes :

* Les relations sociales et professionnelles : reconnaissance du travail, respect, écoute, considération des collègues et de la hiérarchie, dialogue social ;
* Le contenu du travail : autonomie, degré de responsabilité ;
* L’organisation du travail : qualité de la prescription du travail, organisation dans la résolution des dysfonctionnements ;
* La réalisation et développement professionnel : rémunération, formation développement des compétences, sécurité des parcours professionnels.

Dès lors, les parties s’accordent sur le fait que la compétitivité de l’entreprise passe aussi par sa capacité à investir en faveur du bien-être et de l’épanouissement, tant individuel que collectif, de ses collaborateurs, au service de la performance globale et durable de l’entreprise, combinant réussite économique et sociétale.

A cet égard et soucieuse de mettre en œuvre de façon concrète et dans la durée les sujets de bien-être au travail, la société PENELOPE puis la société PENELOPE FIELD MARKETING se sont efforcées, depuis de nombreuses années, à négocier et conclure des accords sur les thèmes de la qualité de vie au travail. A ce titre, ont été signés et sont appliqués les accords suivants :

* Accord en faveur de l’emploi et de l’insertion des collaborateurs en situation de handicap du 10 mai 2016, faisant l’objet d’une renégociation pour la période 2019-2023,
* Accord relatif à la lutte contre le stress au travail du 26 septembre 2017,
* Accord intergénérationnel du 26 septembre 2017.

Le présent accord vient renforcer cette base conventionnelle relative à la qualité de vie au travail.

Ceci étant rappelé, les partenaires sociaux se sont rencontrés et ont négocié les actions suivantes :

**TITRE I – EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

**Constat**

A fin décembre 2018, il ressort des analyses effectuées sur l’ensemble du personnel PENELOPE FIELD MARKETING depuis janvier 2018 que les femmes représentent 57 % de l’effectif total contre 43 % pour les hommes :

* Pour la catégorie non cadre « Permanent », les femmes représentent 87% de l’effectif NON cadre tandis que les hommes représentent 13%.
* Pour la catégorie cadre, les femmes représentent 48 % de l’effectif cadre tandis que les hommes représentent 52 %.

Pour favoriser la mixité, mais surtout promouvoir la diversité, au sein de la Société PENELOPE FIELD MARKETING, les parties signataires souhaitent agir au travers des thèmes suivants :

* Le recrutement
* La formation professionnelle
* Le temps partiel
* La gestion des parcours professionnels
* La gestion des rémunérations
* Maternité, Paternité et Parentalité

**Article 1 : Le Recrutement**

Les parties rappellent que l’activité professionnelle de la Société PENELOPE FIELD MARKETING est ouverte aux femmes comme aux hommes. Le processus de recrutement de la société est donc unique, et des critères de sélection strictement identiques sont appliqués.

Compte tenu du constat réalisé, à savoir que les métiers de l’animation commerciale sont traditionnellement peu masculinisés, et consciente des enjeux pour les années futures, la société PENELOPE FIELD MARKETING affiche une réelle volonté d’augmenter le nombre d’hommes dans les effectifs de l’entreprise.

Compte tenu du déséquilibre constaté entre les candidatures reçues et les embauches par sexe, la Société PENELOPE FIELD MARKETING s’engage à cibler principalement les embauches des hommes sur les fonctions d’animation et à compétences égales. La Société PENELOPE FIELD MARKETING a ainsi la volonté d’accroître le pourcentage d’hommes sur l’ensemble de la société.

Pour favoriser cette plus grande mixité et renforcer le caractère attractif de l’entreprise, la Société PENELOPE FIELD MARKETING continuera ses actions, et notamment à développer des partenariats, et des plans de communication pour présenter les métiers de l’animation commerciale et de la force de vente supplétive auprès des pôles emplois, lors de salons, d’interventions au sein des universités et écoles afin d’inciter davantage les candidats à s’orienter vers ces métiers.

La Société PENELOPE FIELD MARKETING s’est engagée à sensibiliser tous les salariés dits recruteurs aux principes de non discrimination et d’égalité des chances entres les femmes et les hommes. Depuis 2011, et chaque année, une formation sur le Handicap ainsi que sur la non-discrimination est mise en place.

La Société PENELOPE FIELD MARKETING s’engage à ce que le sexe et la situation familiale ne soient pas pris en compte lors du processus d’embauche et à proscrire toute question concernant la vie privée et familiale qui ne serait pas expressément autorisée légalement. La Société PENELOPE FIELD MARKETING s’engage à ne pas discriminer les femmes en état de grossesse en refusant de les embaucher ou en mettant fin à la période d’essai pour ce motif.

Au niveau de la Société PENELOPE FIELD MARKETING, trois indicateurs ont été créés :

* Répartition des candidatures par sexe reçues sur une période d’un an
* Répartition des personnes embauchées dans l’année par catégorie socio professionnelle, par métier, et par sexe
* Comparaison entre la répartition en % des candidatures hommes/femmes reçues et la répartition en % hommes/femmes d’embauches réalisées dans l’année.

**Article 2 : La formation professionnelle**

L’accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité de chance dans le déroulement des carrières et l’évolution professionnelle des femmes et des hommes.

La Société PENELOPE FIELD MARKETING veille à ce que les femmes et les hommes participent aux mêmes formations tant pour le développement des compétences individuelles et professionnelles que pour l’adaptation aux évolutions.

Consciente de l’importance des formations au sein d’une entreprise, elle a développé l’accès de ses salariés aux actions de formations courtes. Sur la période janvier à octobre 2018, 38 salariés, dont 24 femmes, ont suivi une formation d’une moyenne de 7,16 heures via ces dispositifs.

La Société PENELOPE FIELD MARKETING tend à ce que le ratio d’hommes et de femmes suivant une action de formation correspondent au ratio hommes/femmes dans l’entreprise.

Un indicateur a été mis en place :

* Nombre des bénéficiaires de formation continue avec une répartition par sexe rapporté au nombre total de salariés

**Article 3 : Le temps partiel**

Il est rappelé dans ce présent accord le principe d’égalité de traitement entre les salariés occupant des postes à temps plein et ceux occupant des postes à temps partiel en terme de carrière, de formation et de rémunération.

Au niveau de la Société PENELOPE FIELD MARKETING, l’indicateur suivant a été créé :

* Répartition des effectifs par sexe selon la durée du travail : temps complet, temps partiel de plus de 30 heures et temps partiel de moins de 30 heures.

La société PENELOPE FIELD MARKETING réaffirme le fait que le temps partiel est un temps choisi par le salarié.

Il est toutefois rappelé que dans la mesure du possible et sous réserve des nécessités commerciales, les conditions seront recherchées afin que les salarié(e)s à temps partiel puissent concilier vie professionnelle et vie familiale.

Les salariés à temps partiel pourront faire la demande d’un passage à temps plein dans les conditions prévues à l’article 21.2 de la Convention Collective des Prestataires de Services.

Après l’accord sur la sécurisation de l’emploi du 11 janvier 2013, la loi du 14 juin 2013 a instauré un socle de 24 heures hebdomadaires minimales pour les salariés à temps partiel afin de lutter contre le temps partiel subi.

Il y a deux dérogations au temps de travail à temps partiel d’une durée minimale de 24h :

* L’article L. 3123-7prévoit une dérogation à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24h. Cette demande est écrite et motivée.
* le même article prévoit une dérogation de droit au salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études.

La Société PENELOPE FIELD MARKETING s’engage à étudier toutes les demandes présentées par les salariés à temps partiel. Des entretiens individuels pourront être organisés entre le salarié et la Direction des Ressources Humaines pour faciliter ce changement.

**Article 4 : La gestion des parcours professionnels**

La mixité des emplois suppose que femmes et hommes aient les mêmes possibilités en matière de parcours professionnel. Ils peuvent avoir accès à tous les emplois quel qu’en soit le niveau de responsabilité.

La Société PENELOPE FIELD MARKETING réaffirme son engagement de veiller à l’égalité des femmes et des hommes en ce qui concerne les possibilités en termes de parcours professionnel.

Les entretiens annuels, ainsi que l’entretien professionnel, sont l’occasion pour les salarié(e)s de faire part de leurs souhaits en matière d’évolution.

Les parties conviennent qu’il n’y a pas dans l’entreprise des métiers masculins et des métiers féminins. Elles constatent toutefois un déséquilibre des populations. Afin de favoriser le développement de la mixité des métiers, des actions de communication, de sensibilisation, de formation ou de tutorat seront mises en place. De même, la Société PENELOPE FIELD MARKETING s’engage à ce que le sexe et la situation familiale ne soient pas pris en compte lors de l’évolution du parcours professionnel et prohibe fermement toute discrimination.

La Société PENELOPE FIELD MARKETING rappelle que l’exercice d’une activité à temps partiel ne s’oppose pas à la promotion à un poste à responsabilité.

**Article 5 : La gestion des rémunérations**

L’égalité salariale est une composante essentielle de l’égalité professionnelle. A ce titre, la Société PENELOPE FIELD MARKETING fait une application stricte des dispositions issues du chapitre IV de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Ainsi, en application de l’article L.1142-7 du Code du travail, la Société PENELOPE FIELD MARKETING prend en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

A l’embauche, la Société PENELOPE FIELD MARKETING garantit un niveau de classification et de salaire équivalent entre les femmes et les hommes pour un même métier, niveau de responsabilité, formation et/ou expérience. Il est rappelé que le système de rémunération est construit de telle manière qu’il n’est pas discriminant.

Lors des demandes d’augmentations individuelles, il est rappelé aux responsables hiérarchiques les obligations légales en matière d’égalité salariale entre les femmes et les hommes de l’entreprise.

D’autres éléments de rémunération non pérennes peuvent venir compléter le salaire de base des salariés. Les principes de l’égalité professionnelle s’appliquent également à ces éléments de rémunération.

A situation comparable, si un écart de salaire reste à l’analyse injustifié, des mesures correctrices seront engagées afin de le supprimer.

Comme précisé dans l’article 5 de l’Accord National de la Convention Collective Nationale des Prestataires de Services relatif à l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les périodes de congé maternité ou d’adoption ne seront pas pris en compte pour limiter ou suspendre une augmentation de salaire. Pendant ou à l’issue de la période de suspension du contrat de travail pour maternité, les salariées bénéficieront des mêmes augmentations collectives générales qui pourraient être accordées dans l’entreprise aux autres salariés.

Une vigilance particulière sera portée par la Société PENELOPE FIELD MARKETING lors des révisions de salaires aux salarié(e)s travaillant à temps partiel afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salarié(e)s travaillant à temps complet.

Le fait que le salarié soit une femme ou un homme ne doit en aucune manière avoir une quelconque influence dans la détermination de la rémunération variable.

Les indicateurs suivants ont été mis en place :

* Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations
* Rémunération moyenne ou médiane mensuelle par catégorie professionnelle et par sexe
* Rémunération moyenne ou médiane mensuelle par niveau ou coefficient hiérarchique, lorsque la mention de cet indicateur n’est pas de nature à porter atteinte à la confidentialité des données correspondantes
* Rémunération moyenne ou médiane mensuelle par tranche d’âge et par sexe
* La comparaison du salaire moyen toutes primes incluses entre les hommes et les femmes à coefficient égal par grands secteurs d’activité.

**Article 6 : Maternité, Paternité et Parentalité**

La Société PENELOPE FIELD MARKETING s’engage à ce que les périodes liées à la maternité, la paternité, l’adoption ou le congé parental, n’aient pas pour conséquence d’être un frein à l’évolution du parcours professionnel, ni d’avoir des répercussions négative sur l’évolution professionnelle.

Les salariés de l’entreprise ayant été en situation de congé maternité, d’adoption ou parental ne doivent pas être pénalisés dans leur évolution professionnelle.

Si le salarié souhaite conserver contact avec l’entreprise pendant son congé, il pourra par exemple prendre la forme de l’envoi au domicile du salarié ou de la salariée des notes au personnel, des informations importantes sur la vie et l’organisation de l’entreprise ou du service.

Au retour du congé maternité, d’adoption ou du congé parental, un entretien sera également proposé entre la hiérarchie et le salarié. Au cours de cet entretien, les parties examineront :

* Les possibilités de retour à l’emploi,
* La mise en place d’éventuelles actions de formation,
* D’éventuelles propositions de poste conciliant les obligations et contraintes du salarié (notamment rapprochement du lieu de travail au domicile),
* La possibilité de modifications d’horaires.

Ces entretiens individuels feront l’objet d’une formalisation écrite.

Pour les salariés rentrant de congé parental, cet entretien pourra prendre la forme d’un entretien professionnel.

Les parties signataires s’accordent à rappeler que certaines mesures actuellement en vigueur dans l’entreprise favorisent une bonne conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle des salariés, et affirment leur souhait de renforcer cette politique en mettant en place les mesures suivantes :

* Dispositions de l’Accord de la Convention Collective Nationale des Prestataires de Services relatif à l’égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes relatives aux absences pour enfants malades : les salariés parents bénéficient d’une autorisation d’absence de 7 jours ouvrés par année civile (fractionnables), sur présentation d’un justificatif médical attestant du caractère indispensable de leur présence auprès de leur enfant.

Il convient de relever que le paiement de ces jours n’intervient qu’à partir du 4ème jour d’absence (Article 10-1-2)

* l’Accord de la Convention Collective Nationale des Prestataires de Services relatif à l’égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes, dans son article 10-2, prévoit pour les femmes enceintes, à partir du 5ème mois, un capital temps de 3 jours. Celui-ci pourra être pris selon des modalités à définir d’un commun accord entre la salariée et l’employeur : soit une prise en heures en plusieurs fois dans le cadre d’un fractionnement, soit par journée entière, soit en cumul pris avant le congé maternité.
* L’article 10-1-1 permet aussi à chaque salarié ayant un enfant de moins de 3 ans de demander à bénéficier d’un aménagement de ses horaires de travail. Le salarié devra faire sa demande par écrit, et recevra une réponse d’acceptation ou de refus motivé dans le mois suivant sa demande.

Si la demande d’aménagement est acceptée, elle sera organisée en collaboration avec sa hiérarchie.

* La salariée en état de grossesse a le droit de s’absenter, pendant ses horaires de travail, pour se rendre aux examens médicaux obligatoires liés à son état de grossesse, soit 7 examens avant la naissance de l’enfant ([Code du travail](http://www.editions-tissot.fr/code-du-travail/code-du-travail-gratuit.aspx?1=1&codeCategory=PME&codeSpace=MCG), art. [L. 1225–16](http://www.editions-tissot.fr/code-du-travail/article.aspx?idSGML=53a89257-7745-4001-972a-324b82b34af3&codeCategory=PME&codeSpace=MCG&source=gratuit&op=1&chapitre=MCP1L2T2&pageNumber=2&detail=y&section=MCAL.1225-16)).

Ces absences n’entrainent aucune perte de [salaire](http://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail.aspx?actualite=Salaire&secteur=PME&mode=mot&idmot=4). Ces absences sont rémunérées par l’employeur et sont prises en compte pour le calcul des droits liés à l’ancienneté et aux congés payés.

Selon les mêmes modalités, bénéficie également, d’une autorisation d’absence pour se rendre au maximum à 3 de ces examens médicaux obligatoires, afin de l’y accompagner l’époux de la femme enceinte, ou la personne liée à celle-ci par un pacte civil de solidarité, ou vivant maritalement avec elle.

* Les salariées engagées dans un parcours de procréation médicale assistée se voient accorder une protection contre les discriminations et un régime d’autorisation d’absences rémunérées.

La loi de modernisation de notre système de santé, adoptée par le Parlement le 17 décembre 2015, leur accorde une protection dans l'exécution de leur contrat de travail.

Ainsi, les femmes inscrites dans un parcours d’assistance médicale à la procréation (PMA) bénéficient d’une protection contre les discriminations identique à celle accordée aux femmes enceintes par les articles L 1225-1 à L 1225-3 du Code du travail (C. trav. art. L 1225-3-1).

Une autorisation d’absence est créée au bénéfice des futurs parents inscrits dans un parcours de PMA (C. trav. art. L 1225-16).

La salariée bénéficie d’une autorisation d’absence pour les actes médicaux nécessaires, tels que prévus par les articles L 2141-1 et suivants du Code de la santé publique.

S'il est salarié, son conjoint, son partenaire de Pacs ou la personne vivant maritalement avec elle est également autorisé à s’absenter pour assister à 3 de ces examens pour chaque protocole du parcours d’assistance médicale à la procréation.

Ces absences sont rémunérées par l’employeur. Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

La Société PENELOPE FIELD MARKETING rappelle qu’elle encourage chaque père et mère à prendre ses congés rémunérés prévus par les dispositions légales et conventionnelles.

Un guide sur la parentalité sera mis en place et mis à disposition des salariés qui en font la demande reprenant les différentes dispositions relatives à la maternité, paternité et au congé parental (droits, délais…).

Afin de permettre l’articulation entre l’activité professionnelle et l’exercice de la responsabilité familiale, la société PENELOPE FIELD MARKETING :

* s’engage à rappeler aux salariés leur droit au congé paternité et d’accueil de l’enfant.
* accorde un jour d’absence supplémentaire rémunéré aux trois jours de congé conventionnel pour la naissance (ou adoption) d’un enfant à tout salarié. Ils pourront ainsi s’absenter quatre jours au lieu de trois au moment de la naissance de leur enfant ou de l’enfant de leur conjointe, partenaire de PACS ou de la personne avec qui le(la) salarié(e) vit maritalement.
* Complète les IJSS versées aux salarié(e)s à hauteur de leur salaire fixe net dans le cadre du congé paternité et d’accueil de l’enfant.

Les indicateurs suivants ont été mis en place :

* Répartition en % hommes/femmes des congés parentaux
* Nombre de départ en congé maternité / Nombre de départ en congé paternité et d’accueil de l’enfant
* Suivi des départs suite congé maternité ou parental, et analyse des causes

**TITRE II - QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

**Article 7 : Les processus RH**

Pour atteindre les objectifs ambitieux qu’elles se sont fixées, les parties entendent réaffirmer le caractère stratégique des processus RH dont les actions visent :

* à accompagner le développement des collaborateurs en anticipant leurs besoins en ressources et en compétences,
* à construire des parcours professionnels pertinents pour les collaborateurs, encourageant notamment la mobilité professionnelle,
* à fidéliser les collaborateurs notamment en suscitant leur engagement.

**7.1 : Entretiens annuels et professionnels**

Ces entretiens sont des moments privilégiés entre le collaborateur et son manager leur permettant de faire le point sur la situation professionnelle actuelle et à venir, sur les objectifs de progrès et sur les besoins et/ou souhaits de formation et/ou d’évolution professionnelle.

Ils contribuent en ce sens à l’amélioration de la qualité de vie au travail, notamment en assurant une meilleure connaissance des missions des collaborateurs et de leurs moyens à travers l’évaluation de leur charge de travail.

Ces entretiens permettent de faire le point sur d’éventuelles difficultés rencontrées telles que : pénibilité, violences diverses, environnement de travail pas adapté ou dégradé, etc.

Les parties au présent accord conviennent que l’ensemble des collaborateurs en poste doit bénéficier, à sa demande, après une longue absence et au moins tous les deux ans à compter de son embauche, d’un entretien individuel et professionnel.

Il appartient aux managers de sensibiliser les collaborateurs à l’intérêt de se rencontrer régulièrement en totale confiance afin de créer un environnement de travail pérenne dans une démarche collaborative.

**7.2 : Reconnaissance du travail**

La reconnaissance au travail est un facteur indéniable de motivation et de fidélisation des collaborateurs. Elle leur offre un contexte propice à l’épanouissement dans leur travail, favorisant la progression de chacun, la montée en compétences et le développement de carrière.

Conscientes de l’intérêt de cette thématique, les parties ont développé de façon poussée la reconnaissance du travail dans l’accord relatif à la lutte contre le stress au travail.

 **7.3 : Développement des compétences et du parcours professionnel**

La formation tout au long de la vie professionnelle est un enjeu majeur dans la carrière du collaborateur permettant de valoriser son parcours et ses compétences et de servir l’entreprise.

A ce titre, l’entreprise PENELOPE FIELD MARKETING a développé plusieurs actions de formations au profit de ses salariés.

* Des formations en e-learning permettant aux collaborateurs de s’améliorer en langue anglaise,
* Des partenariats avec des institutions afin de former et ramener dans l’emploi des personnes sans bagage académique (contrats de professionnalisation, CQP…)
* Une plateforme de mobilité accessible à tous les collaborateurs depuis l’espace personnel de l’extranet.

Le Comité social et économique est consulté chaque année sur le bilan de la formation de l’année précédente et sur les perspectives pour l’année suivante.

**Article 8 : Prévention des risques psycho-sociaux**

**8.1 : Lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes et la violence au travail**

8.1.1. : Actions de lutte

L’entreprise PENELOPE FIELD MARKETING réaffirme l’importance qu’elle accorde à la préservation de la santé physique et mentale de ses collaborateurs, à leur sécurité ainsi qu’à la prévention des risques professionnels.

A ce titre, il est fait une stricte application des articles L.1151-1 et suivants du Code du travail relatifs à la lutte contre le harcèlement, tant moral que sexuel, et la violence au travail. L’ensemble des textes susvisés est ainsi inscrit dans le règlement intérieur de l’entreprise (titre III).

La société PENELOPE FIELD MARKETING rappelle qu’aucune attitude laxiste ne sera tolérée face à ces agissements.

Qui plus est, en application de l’article L.1153-5-1 du Code du travail, un référent, membre du service RH, chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sera désigné au plus tard le 1er janvier 2019.

De même, en application de l’article L2314-1 du Code du travail, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes a été désigné par le Comité social et économique parmi ses membres lors de la réunion de novembre 2018.

Dès la désignation de ces deux référents, une note de service sera adressée à l’ensemble des équipes opérationnelles et leurs coordonnées seront inscrites dans tous les cahiers de consignes des sites et sur le panneau réservé à l’affichage de l’employeur.

8.1.2 : Signalements des faits

Les salariés qui se sentent en situation de souffrance avérée doivent pouvoir bénéficier d’un accompagnement au travers d’un dispositif efficace et dans lequel ils ont confiance. Aussi, il est indispensable que les salariés sachent quels interlocuteurs ils peuvent solliciter lorsqu’ils sont confrontés à une situation ou à un comportement de nature à porter atteinte à leur santé, notamment psychique, ou à celle de personnes de leur entourage professionnel.

Les parties rappellent que, dans une telle hypothèse, le salarié peut recourir à sa convenance au service RH, au médecin du travail, aux représentants du personnel et/ou aux référents visés dans l’article précédent.

**8.2 : Mise en place d’une plateforme destinée à améliorer le bien-être des salariés au travail**

Afin d’anticiper ou tout le moins faire cesser une situation de mal-être au travail, l’entreprise PENELOPE FIELD MARKETING a mis en place, en partenariat avec l’entreprise MOODWORK, une plateforme numérique permettant à chaque collaborateur du siège d’analyser les sources de bien-être ou mal-être au travail afin d’y remédier.

Selon le résultat, un programme de développement personnel, soutenu par des scientifiques, psychologues et coachs est mis en place afin de faire un bilan mensuel de bien-être. Des programmes personnifiés sont accessibles afin de donner des pistes d’amélioration du bien-être au travail, autour de quatre grands thèmes, à savoir :

* Gérer son stress
* Réguler l’hyper-investissement
* Ressentir plus d’affects positifs
* Développer son assertivité.

L’entreprise insiste sur le caractère strictement confidentiel des résultats individuels de sorte que le salarié peut librement s’exprimer.

Un bilan de l’utilisation de cette plateforme à destination des salariés sera fait en avril 2019 afin de décider s’il convient de faire perdurer son existence et, éventuellement, de l’étendre à l’ensemble des salariés.

**Article 9 : Droit d’expression**

Consciente que le dialogue ouvert et la faculté de pouvoir s’exprimer librement contribuent, pour les salariés, à la qualité de vie au travail, l’entreprise PENELOPE FIELD MARKETING s’engage à encourager et favoriser l’expression des collaborateurs sur leur lieu de travail. Cette liberté d’expression se manifestera de manière individuelle et/ou collective, sans pour autant entraver le rôle imparti aux instances de représentation du personnel.

Dans ce cadre, l’entreprise s’engage à encourager l’organisation, au sein des équipes, de réunions de service et de temps d’échanges afin de favoriser l’expression des salariés notamment sur l’organisation et la charge de travail, les dossiers et sujets qu’ils traitent et éventuelles difficultés qu’ils rencontrent, l’environnement de travail. Ces réunions constituent en effet un vecteur de communication majeur permettant aux collaborateurs de bénéficier d’une information continue et l’intégrant à un véritable collectif.

Par ailleurs, s’agissant du droit d’expression collectif, les parties au présent accord s’engagent à entretenir des relations constructives afin de répondre au mieux aux attentes des collaborateurs.

**Article 10 : Date d’application**

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature.

Il est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

**Article 11 : Dépôt et Validité**

Le présent accord fera l’objet des formalités légales de dépôt et de publicité.

Fait à Paris en 2 exemplaires, le 10 juin 2019

La Direction L’organisation syndicale

XXX Pour la CFTC

Directeur des Ressources Humaines

1. [↑](#endnote-ref-2)