

Accord d'entreprise

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

ENTRE :

- La Société NIJI, société par actions simplifiée au capital de 284 903€ immatriculée au registre du commerce et des sociétés de RENNES sous le numéro 439 055 278 dont le siège social est sis 9 rue de Chatillon, 35000 Rennes, représentée par Madame Elsa THABART en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines, (ci-après dénommée « NIJI »)
 - La Société IMINETI, Société anonyme au capital de 10 000 euros, immatriculée au RCS de Rennes sous le numéro B 905 204 475, dont le siège social est situé Identity 1 – EuroRennes 9A rue de Châtillon (35 000) Rennes, représentée par la société NIJI, elle-même représentée par Madame Elsa THABART, sa Directrice des Ressources Humaines ; (ci-après dénommée « IMINETI »)

D'une part, NIJI et IMINETI composant l'Unité Economique et Sociale (UES) Niji, ci-après dénommée « la Société », ou « l'Entreprise »

Et

L'Organisation Syndicale Représentative au sein de la Société :

- CFE-CGC Fieci, représentée par Monsieur Fabrice LE GOFF, délégué syndical :

D'autre part, ci-après dénommée « l'Organisation Syndicale »

Ci-après dénommées ensemble les « *Parties* » ou individuellement une « *Partie* »

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :



Table des matières

Préambule	3
Article 1. Dispositions générales	3
1.1 Objet de l'accord et principe d'égalité de traitement	3
1.2 Champ d'application	3
Article 2. Élaboration d'un diagnostic partagé	3
Article 3. Recrutement	4
Article 4. Formation	5
Article 5. Rémunération	5
Article 6. Déroulement des carrières	6
6.1 Promotion professionnelle	6
6.2 Maternité et congé d'adoption	7
Article 7. Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.....	7
7.1 Programmation des réunions, ateliers ou évènements.....	7
7.2 Temps partiel.....	7
7.3 Télétravail	8
Article 8. Dispositions finales.....	8
8.1 Suivi de l'accord par une commission	8
8.2 Durée de l'accord et entrée en vigueur	9
8.3 Révision	9
8.4 Interprétation de l'accord	9
8.5 Diffusion et information.....	9
8.6 Formalité de dépôt et de publication	9



Préambule

Le présent accord est conclu en application des articles L.2242-1 et suivants du code du travail, relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cet accord d'entreprise (ci-après « l'Accord ») est conclu après concertations et négociations avec l'Organisation Syndicale.

Le précédent accord applicable au niveau de la société Niji avait vocation à durer 4 ans mais la reconnaissance de l'UES Niji (« la Société ») intervenu le 13 juillet 2022 nous impose d'engager de nouvelles négociations afin d'étendre le champ d'application au niveau de la Société.

Article 1. Dispositions générales

1.1. Objet de l'accord et principe d'égalité de traitement

L'Entreprise réaffirme que le principe d'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle est un droit. Elle dénonce tout comportement ou pratique qui pourrait s'avérer discriminant à l'encontre des salariés quel que soit leur sexe.

A partir du constat réalisé et de l'analyse de la situation respective des femmes et des hommes, les parties conviennent sur la base du principe d'égalité de traitement de se fixer des objectifs de progression dans cinq domaines, pris parmi les thèmes énumérés ci-après, à savoir : recrutement, formation, rémunération, promotion professionnelle et articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle.

L'atteinte de ces objectifs de progression s'effectue au moyen d'actions concrètes et chiffrées, dont la nature, l'étendue et le délai de réalisation font l'objet du présent accord.

1.2. Champ d'application

Sont concernés par cet accord les salariés de l'Entreprise en contrat à durée indéterminée et contrat à durée déterminée.

Article 2. Élaboration d'un diagnostic partagé

Les signataires du présent accord en la matière ont préalablement convenu que l'élaboration d'un diagnostic partagé suppose de procéder à une analyse des indicateurs portant sur les cinq domaines de progression définis ci-après.

Ces indicateurs sont systématiquement présentés en respectant :

- une répartition H/F en chiffres et en pourcentage de l'effectif total féminin et de l'effectif total masculin.

Ces indicateurs sont appliqués aux cinq domaines suivants :

- l'embauche ;
- la formation ;
- la rémunération effective globale (rémunération moyenne mensuelle incluant la partie fixe et la partie variable) ;



- la promotion professionnelle ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle.

Les parties conviennent de se fixer des objectifs de progression dans les domaines énumérés ci-après.

Article 3. Recrutement

Indicateurs de suivi :

Selon l'INSEE, en cumul sur 2021 et 2022, à peine un quart (24 %) des emplois dans les professions du numérique est occupé par des femmes.

Au sein de la Société, les femmes représentaient 33,93% de l'ensemble des salariés à fin 2022.

Le nombre de femmes recrutées au cours des dernières années est le suivant :

	Hommes	Femmes	TOTAL	%
2020	167	74	241	30,7%
2021	221	130	351	37,04%
2022	326	153	479	31,9%

Objectifs dans le cadre du présent accord :

- Avoir un % de femmes à l'effectif au minimum équivalent à celui du secteur du numérique ;
Et
- Maintenir environ un tiers d'embauche de femmes au cours de l'année civile précédente ;
- D'ici la fin de l'application de l'accord, par des partenariats avec des écoles, des associations ou le pôle emploi (ou équivalent), un travail sera effectué sur l'attractivité des métiers en direction du sexe sous-représenté.

Moyens qui seront mis en œuvre :

L'Entreprise s'engage à ne pas tenir compte de critères liés au sexe lors de ses procédures de recrutement qui sont identiques pour les hommes et pour les femmes.

Toutes les offres de postes tant internes qu'externes portent la mention « H/F » et sont rédigées à l'intention des deux sexes.

La Société s'engage à privilégier le recrutement du sexe sous représenté au sein de chaque Direction, à compétences égales.

Des actions de formation et de sensibilisation sont, et seront, organisées au sein de l'entreprise afin de sensibiliser les différents intervenants aux risques de discrimination dans les procédures de recrutement :

- Une formation, via la Niji University, intitulée Master class Recrutement, dont un module est dédié à la lutte contre toute discrimination à l'embauche, est obligatoire pour tous les recruteurs du service Recrutement.
- Une formation, via la Niji University, intitulée Recruter pour les opérationnels, et dont une partie sera dédiée à la lutte contre toute discrimination dans le recrutement, sera réalisée d'ici fin 2024. Elle sera rendue obligatoire pour tous les intervenants dans les procédures de recrutement.



Un suivi semestriel du % de salariés féminin / masculin recruté sera réalisé afin de maîtriser au plus tôt une éventuelle dérive.

Article 4. Formation

L'Entreprise s'engage à adapter les modalités d'organisation des formations pour les rendre accessibles à tous les salariés, dont ceux qui ont des personnes à charge et plus globalement pour permettre une conciliation harmonieuse entre vie professionnelle et vie familiale.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de salariés ayant suivi une formation externe (c'est-à-dire formation dispensée par un organisme de formations externes) et interne (formation dispensée par des experts internes à la société, que ce soit via la Niji University ou non) sur l'année précédente répartis par sexe et % de l'effectif.
- Nombre d'heures passées par les salariés sur la Niji University en moyenne par sexe.
Nombre d'heures cumulés durant l'année 2022 tout sexe confondu : 3 624 heures.
- Nombre de jours de formation imputés sur l'année répartis par sexe et % de l'effectif.

Durant l'année 2022 :

Répartition Femmes / Hommes formé(e)s	Externe	Interne	Total
Femmes	38%	32%	33%
Hommes	62%	68%	67%

Objectifs dans le cadre du présent accord :

- Avoir une augmentation de 25% du nombre d'heures passées sur la Niji University par les salariés, d'ici la fin de l'application de l'accord.
Et
- Avoir un ratio en % de femmes / hommes formés par sexe au cours d'une année civile proche de celui de la population de Niji.

Moyens qui seront mis en œuvre :

Rapprocher les lieux de formation au plus près du lieu de travail de l'apprenant(e) ou favoriser les formations à distance.

Continuer à développer le catalogue de formation de la Niji University,

Une formation, via la Niji University, intitulée Lutter contre les comportements sexistes est obligatoire pour tous les nouveaux arrivants.

Une formation, via la Niji University, intitulée Lutter contre toutes les discriminations est obligatoire pour tous les nouveaux arrivants.

Sensibiliser et former l'ensemble des managers dans le cadre du parcours de formation manager d'ici la fin de l'application de l'accord.

Article 5. Rémunération

En application du principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les décisions relatives à la gestion des rémunérations doivent exclusivement reposer sur des critères professionnels.

Pour un même niveau de responsabilités, de formations, d'expériences professionnelles et de compétences mises en œuvre, le salaire de base doit être identique entre les salariés concernés quel que soit leur sexe.



Lorsque, à situation comparable, et après analyse afin d'en comprendre les raisons, un écart de rémunération injustifié est constaté, une action spécifique correctrice est engagée.

Indicateurs de suivi :

- Dans le cadre de l'index relatif à l'égalité professionnelle, l'indicateur d'écart du taux de rémunération entre les femmes et les hommes.
En 2023, la note obtenue au titre de l'année 2022 est de 36 sur 40, un écart de rémunération de 3,1% était constaté en faveur des hommes.

Objectifs dans le cadre du présent accord :

- Que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, plus précisément l'indicateur de rémunération calculé dans le cadre de l'index relatif à l'égalité professionnelle soit compris dans une fourchette entre – 2% et +2%.

Moyens qui seront mis en œuvre :

L'équipe RH apportera une vigilance particulière dès l'embauche en sensibilisant les intervenants dans le processus de recrutement.

Les salaires proposés par l'équipe RH seront en adéquation avec la grille de rémunération interne.

Un suivi de cet indicateur sera réalisé durant le comité carrière afin d'éviter une éventuelle dérive. Si un écart non justifié était constaté, une proportion de l'enveloppe négociée en NAO serait consacrée à le corriger.

Les données relatives aux rémunérations sont remises aux Délégués Syndicaux lors des NAO sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.

Article 6. Déroulement des carrières

6.1. Promotion professionnelle

Est considérée comme promotion tout changement de grade.

En application du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les décisions relatives à la gestion des carrières, mobilités et promotions doivent exclusivement reposer sur des critères professionnels.

L'Entreprise veille à ce que le % de femmes promues soit relativement équivalent au % d'hommes promus.

Indicateurs de suivi :

Dans le cadre de l'index relatif à l'égalité professionnelle, l'indicateur d'écart du taux de promotion entre les femmes et les hommes.

En 2023, la note obtenue au titre de l'année 2022 est de 15 sur 15.

Proportion de salariés promus répartis par sexe au titre de l'année précédente.

Moyens qui seront mis en œuvre :

Une sensibilisation et un accompagnement de la part de la référente RH sera fait auprès des managers, et notamment au moment des comités carrières.

Un suivi de ces indicateurs sera réalisé durant le comité carrière afin d'éviter une éventuelle dérive.

La mise en place du nouveau référentiel métier aide à avoir une vision plus claire et des objectifs de promotions individuelles plus complets.



6.2. Maternité et congé d'adoption

Indicateurs de suivi :

Dans le cadre de l'index relatif à l'égalité professionnelle, le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité.

En 2023, la note obtenue au titre de l'année 2022 est de 15 sur 15.

Objectifs dans le cadre du présent accord :

L'Entreprise fera bénéficier à tous les salarié(e)s absent(e)s dans le cadre de la maternité ou d'un congé d'adoption d'une évolution de leur rémunération conformément aux dispositions légales prévues aux articles L1225-25 et L1225-26 du code du travail.

Moyens qui seront mis en œuvre :

Pour que les maternités n'affectent pas la carrière professionnelle des salariées, un entretien sera systématiquement réalisé avant chaque congé de maternité ou de congé d'adoption, et au retour du congé pour déterminer les conditions de neutralisation des effets de l'absence.

Ainsi, à chaque retour de congé maternité ou de congé d'adoption, il sera regardé si la salariée concernée a bénéficié sur l'année civile de son retour au minimum de la médiane des augmentations de l'ensemble des salariés de son grade et de sa filière. Si ce n'est pas le cas, une augmentation sera effective à la date de retour de congé maternité ou d'adoption afin d'arriver à la médiane.

Article 7. Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle

7.1. Programmation des réunions, ateliers ou évènements

Afin de prendre en compte les contraintes de la vie familiale, l'entreprise s'engage à mettre en place un certain nombre de bonnes pratiques concernant l'organisation des réunions, ateliers ou évènements, ainsi que concernant l'envoi des mails.

L'Entreprise s'engage à prendre en considération, à tous les niveaux, les contraintes de la vie privée et personnelle de ses salariés.

En ce sens, les réunions de travail ou les séminaires doivent être programmés, sauf cas exceptionnels, pour débuter à compter de 9h00 et se terminer au plus tard à 18h, et 17h30 le vendredi. Les managers seront sensibilisés à l'importance du respect de ces plages horaires (pause déjeuner de 45 minutes minimum pour les cadres horaire).

Dans ce cadre, l'Entreprise s'engage à identifier, avant le lancement d'un évènement ou atelier en interne, à l'identification de ce dernier dans notre outil de gestion des temps.

L'Entreprise s'engage à sensibiliser et former l'ensemble des managers dans le cadre du parcours de formation manager d'ici la fin de l'application de l'accord.

7.2. Temps partiel

Toute demande de temps partiel fera l'objet d'une étude attentive et adaptée.

Indicateur de suivi :

Nombre de salariés en temps partiel.

Nombre de salariés en temps partiel en 2022 : 28



Nombre de demandes de temps partiel accordées.

% de demande de temps partiel accordées en 2022 : 100%.

L'Entreprise s'engage à ce que les salarié(e)s à temps partiel, que ce soit dans le cadre d'un congé parental ou non, ne soient pas pénalisé(e)s en termes de progression professionnelle du fait de leur aménagement du temps de travail.

7.3. Télétravail

La charte relative au télétravail applicable au sein de la société permet au salarié de faciliter l'équilibre de sa vie professionnelle et de sa vie personnelle.

Le salarié peut bénéficier du dispositif relatif au télétravail, s'il le souhaite. Et assure lui-même l'équilibre entre accomplissement de ses tâches et sa vie personnelle.

Pour rappel, le télétravail ne doit pas interférer avec la vie privée du salarié. Celui-ci doit respecter, en toutes circonstances, le repos minimal quotidien de 11 heures consécutives et un repos hebdomadaire d'au moins 35 heures consécutives, tels que prévus par la loi.

Le salarié s'engage en outre à respecter une durée hebdomadaire de travail raisonnable afin de conserver un équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle.

L'Entreprise et le collaborateur s'engagent à respecter le droit à la déconnexion.

L'Entreprise doit veiller au respect du droit à la déconnexion du collaborateur en télétravail en l'invitant à se déconnecter pendant les périodes de repos et les congés.

D'une manière générale, sauf circonstances exceptionnelles, le collaborateur ne peut être sollicité professionnellement, sous quelque forme que ce soit, en dehors des plages horaires de travail.

Le collaborateur est également acteur et responsable de son droit à la déconnexion.

Article 8. Dispositions finales

8.1 Suivi de l'accord par une commission

A l'exception des sujets relatifs à la formation qui seront traités en commission formation, les parties signataires conviennent que le suivi du présent accord se fera via la commission égalité professionnelle déjà mise en place au sein de l'Entreprise. Cette commission est composée des membres désignés par le CSE.

Elle se réunira une fois par an pour constater la réalisation des actions, relever les défaillances éventuelles et analyser leurs causes afin de dresser un bilan de son application et s'interroger sur l'opportunité d'une éventuelle révision.

Durant la négociation de cet accord, la Direction et les membres de la commission se sont accordés sur le contenu des KPI qui seront fournis par la Direction.

Jusqu'à la fin de l'application de cet accord, et au plus tard à la fin de l'année civile précédant la tenue de la commission, d'un commun accord, la Direction et la commission pourront supprimer ou ajouter un KPI analysé lors de la commission.

Les informations seront intégrées à la base de données économiques et sociales et environnementales.



La commission établira un bilan de réalisation du présent accord et le présentera aux signataires dans les 3 mois précédents l'échéance de l'accord.

8.2 Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent Accord entrera en vigueur à compter de sa date de signature. Il est conclu pour une durée de 4 années.

8.3 Révision

La révision du présent Accord s'effectuera dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties.

Chaque Partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent Accord, selon les modalités suivantes : toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement

8.4 Interprétation de l'accord

En cas de difficultés éventuelles d'application de cet Accord, il est prévu de réunir les organisations syndicales signataires pour trancher la difficulté.

8.5 Diffusion et information

L'Accord est tenu à la disposition des salariés sur l'intranet de la Société.

Afin d'assurer une communication large de cet accord, les Parties conviennent qu'il fera l'objet d'une information auprès du CSE, lors d'une réunion.

8.6 Formalité de dépôt et de publication

Le présent Accord sera notifié à l'Organisation syndicale représentative dans l'entreprise.

En application de l'article R.2242-1 du Code du travail, le présent Accord sera déposé accompagné des pièces prévues à l'article D. 2231-7 du code du travail, sous format électronique sur la plateforme Téléaccords.

Conformément à l'article D. 2231-2, un exemplaire de l'Accord est également remis au secrétariat-greffé du Conseil de prud'hommes de Rennes.

Conformément à l'article L.2231-5-1 du Code du travail, le présent Accord sera versé dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable.

Les éventuels avenants de révision feront l'objet des mêmes mesures de publicité.



Fait à Issy les Moulineaux, le 04/03/2024

En 5 exemplaires originaux dont un pour chaque signataire

Pour la Société

Madame Elsa THABART

Directrice des Ressources Humaines

Pour l'Organisation syndicale représentative

La CFE – CGC Fieci,

Monsieur Fabrice LE GOFF

Délégué Syndical