

ACCORD COLLECTIF
RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ET A LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

ENTRE LES SOUSSIGNES

La société **CHUBB FRANCE**, société en commandite simple au capital social de 32.302.720 €, inscrite au registre du commerce et des sociétés de Pontoise sous le numéro 702 000 522, dont le siège social est situé 10 avenue de l'Entreprise – Parc Saint-Christophe – Pôle Magellan 1 – 95862 CERGY-PONTOISE Cedex, représentée par Mme Martine MONTIER, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment habilitée à l'effet des présentes.

D'une part,

ET :

Les organisations syndicales représentatives :

- Le syndicat CFDT, représenté par ses délégués syndicaux centraux, MM. Vincent ANGOSO et Denis PELLE, dûment habilités à l'effet des présentes ;
- Le syndicat CFE-CGC, représenté par ses délégués syndicaux centraux, MM. Guy DAVID et Clément MARSOLLIER, dûment habilités à l'effet des présentes ;
- Le syndicat CGT, représenté par ses délégués syndicaux centraux, MM. Cyril FEODOSSIEFF et Vincent KRANTZ, dûment habilités à l'effet des présentes ;
- Le syndicat FO, représenté par ses délégués syndicaux centraux, M. Michel GOÏCOECHEA et Mme Nathalie MASSET, dûment habilités à l'effet des présentes ;
- Le syndicat UNSA, représenté par ses délégués syndicaux centraux, MM. Stéphane BORDI et Jean-Luc JOUSSE, dûment habilités à l'effet des présentes.

D'autre part,



1



IL A ETE EXPOSE ET CONVENU CE QUI SUIT,

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des initiatives légales relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la qualité de vie au travail et des négociations prévues par l'article L2242-1 du code du travail.

C'est dans ce cadre que la Direction de la société CHUBB FRANCE et les Organisations Syndicales Représentatives ont souhaité consacrer le présent accord, d'une part aux mesures portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et d'autre part aux mesures contribuant à la qualité de vie au travail.

Parmi les domaines visés à l'article R2242-2 du Code du travail relatif à l'égalité professionnelle, le présent accord a retenu la suppression des écarts de rémunération, l'accès à l'emploi, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, ainsi que la formation professionnelle. Pour chacun d'eux, ont été définis un objectif de progression, des actions à mettre en œuvre et des indicateurs de suivi, qui visent à montrer que les mesures prises contribuent à l'atteinte de l'objectif.

Conscients de la nécessité de favoriser la diversité et d'assurer une égalité de traitement des salariés au sein de la société, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives réaffirment leur volonté commune de prévenir – et, le cas échéant, de lutter contre – toute forme de discrimination dans l'accès à l'emploi et dans l'évolution professionnelle tout au long de la carrière des salariés dans la société.

La deuxième partie de cet accord porte sur la qualité de vie au travail et s'inscrit dans le cadre de la volonté commune de la Direction et des Organisations Syndicales d'améliorer la qualité de vie au travail des salariés au sein de la société Chubb France.

CHAPITRE 1 – TENUE DES RÉUNIONS

La négociation s'est déroulée à l'occasion des réunions suivantes :

- 1) 12 mars 2019: ouverture des négociations (fixation du calendrier et du lieu) ; définition et nature des informations à remettre aux Organisations Syndicales Représentatives,
- 2) 28 mars 2019 : présentation et explication des données sociales, présentation et explication des données financières. Les documents comportant les statistiques ressources humaines ont été adressés par voie électronique le 25 mars 2019, des documents complémentaires relatifs aux données financières présentées le 28 mars et un tableau comparatif sur le salaire moyen des femmes et des hommes par métier ont été adressés par mail les 2 et 9 avril 2019,
- 3) 24 avril 2019 : entrée en négociation; examen de l'intégralité des revendications des Organisations Syndicales et positionnement de la Direction sur chacune d'elles,
- 4) 9 mai 2019 : présentation des premières propositions de la direction et poursuite des échanges et négociations,
- 5) 22 mai 2019 : poursuite de la négociation, propositions additionnelles de la Direction.

Par ailleurs, la Commission Egalité Professionnelle du Comité d'Entreprise s'est réunie le 16 mai 2019.

Les documents et informations suivants ont été communiqués à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives présentes au sein de l'entreprise :

- Evolution de l'effectif Femmes et Hommes, CDI et CDD par emploi repère,
- Evolution de la répartition H/F sur l'effectif moyen mensuel de 2016 à 2018,
- Promotions 2018 (répartition H/F),
- Répartition de l'enveloppe « Egalité professionnelle » 2018 par région/CSP, par région/sexe, et par emploi-repère, en %,
- Rapport égalité H/F 2018 comportant à la fin le calcul de l'index égalité salariale pour 2018,
- Tableau comparatif des salaires moyens H/F par métiers.

NA

CHAPITRE 2 - EGALITE PROFESSIONNELLE ENTE LES FEMMES ET LES HOMMES

1. Rémunération effective et réduction des écarts de rémunération

Les parties signataires rappellent leur attachement à l'exigence d'égalité en matière salariale.

L'entreprise veille ainsi à ce que les absences pour congé maternité, congé d'adoption, congé parental d'éducation, de présence parentale et de soutien parental n'aient pas de conséquence sur l'évolution du salaire de base des salariés concernés.

Dans le cadre de la présente négociation, la Direction des Ressources Humaines a procédé à une analyse comparative des rémunérations des hommes et des femmes.

Si un écart de rémunération est constaté entre un salarié et les autres salariés de la même catégorie, ce salarié bénéficie en priorité du budget de traitement des inégalités, réexaminé chaque année dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

Par ailleurs, la rémunération des salariées en congé de maternité est majorée à la suite de ce congé a minima des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Objectif de progression

- Tendre à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, au niveau de chaque catégorie d'emplois,
- Tendre à l'égalité salariale entre salariés de la même catégorie d'emplois.

Actions

- Neutraliser l'impact des évènements de famille, sur l'évolution du salaire de base,
- Allouer un budget spécifique, distinct de celui prévu pour les mesures individuelles, dédié à la réduction des écarts de rémunération identifiés. Ce budget est de 15 000 € pour l'année 2019. Il est rediscuté chaque année dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

Indicateurs de suivi

- Répartition de l'enveloppe Egalité professionnelle par région/CSP, emploi repère et sexe,
- Suivi des rémunérations moyennes Femmes/Hommes par métiers comportant au moins 5 salariés de chaque sexe,
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'une augmentation à la suite d'un congé parental dans l'année.

2. Embauche et accès à l'emploi

Le processus de recrutement repose sur la seule appréciation objective des compétences et aptitudes, des qualifications acquises, des expériences professionnelles antérieures, de la motivation et du potentiel d'évolution du candidat. L'entreprise rappelle donc que la candidature d'une femme ne pourra être privilégiée qu'à compétences égales avec celles d'un candidat de sexe masculin.

La neutralité du processus de recrutement et la non-discrimination sont des principes auxquels le présent accord souscrit totalement. A ce titre, aucune information ou aucun commentaire de type discriminatoire ne saurait entacher le processus de recrutement.

L'entreprise garantit un niveau de classification et un niveau de salaire identiques, quel que soit le sexe du candidat retenu.

Objectif de progression

- Susciter des candidatures féminines et masculines sur les postes avec sous-représentation de l'un des deux sexes, y compris en mobilité interne.

Actions

- Organiser des actions de communication interne et externe (auprès des prestataires de recrutement, des écoles, sur LinkedIn etc.) dans l'optique d'augmenter le nombre de femmes dans les familles de métier où elles ne sont pas ou faiblement représentées,
- Rédiger les annonces d'une manière neutre :
 - ✓ Exemple : Recherche 1 technicien/1 technicienne.
 - ✓ Exemple : Recherche 1 assistant/1 assistante.
- Organiser des campagnes de communication de sensibilisation sur l'égalité professionnelle sur l'intranet et Yammer (ex journées des droits des femmes...).

Indicateurs de suivi

- Nombre d'actions de sensibilisation menées,
- Nombre de campagnes de communication menées,
- Nombre d'embauches CDI (Hommes/Femmes) par type de poste.

3. Articulation vie professionnelle / vie personnelle

Les parties s'engagent à aider les salariés à concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie familiale.

Objectif de progression

- Faciliter l'harmonisation des temps de vie.

Actions

- Encadrer le télétravail dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'une charte.
- Rentrée Scolaire : possibilité donnée aux salariés accompagnant leur(s) enfant(s) à l'école d'arriver plus tard le jour de la rentrée des classes (école maternelle, école primaire et rentrée des classes de 6ème), sans perte de rémunération, dans la limite de deux heures.
- Mener un entretien de reprise à chaque retour de congé de maternité, d'adoption et de congé parental d'éducation.

Indicateurs de suivi

- Nombre d'entretiens menés au cours de l'année.

4. Formation professionnelle

La formation est un outil important qui permet le maintien et le développement des compétences professionnelles.

La société rappelle qu'elle souhaite favoriser un accès égal aux dispositifs de formation professionnelle, notamment en veillant à réduire les contraintes que la participation à une formation peut faire peser sur les salariés élevant seuls leur(s) enfant(s) ou en cherchant à concilier la participation de salariés à temps partiel à un stage de formation.

Objectif de progression

- Favoriser l'accessibilité à la formation pour l'ensemble des salariés.

Actions

- Accès prioritaire aux actions de formation au retour d'un congé familial de longue durée (au-delà du congé de maternité),
- Privilégier les actions de formation à proximité du lieu de travail,
- Privilégier les actions de formation en e-learning.

Indicateurs de suivi

- Nombre de salariées formées / effectif féminin, en %.
- Nombre de salariés formés / effectif masculin, en %.

5. Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Tel que prévu par l'article L1153-5-1 du Code du travail, le référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est le Responsable Ethique et Conformité.

CHAPITRE 3 - QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Les parties signataires s'accordent sur les dispositions suivantes :

1. Evènements de convivialité

Budget spécifique convivialité :

- Il est attribué, par agence, un budget spécifique pour des évènements de convivialité annuels (exemple : réussite commerciale, etc.) de 10€ par salarié. Il est également attribué un budget de 25 € par salarié pour les fêtes de fin d'année.

2. Bonnes pratiques de gestion du temps

- Il est rappelé que les mesures suivantes contribuent à une meilleure gestion du temps de travail et à un meilleur équilibre vie professionnelle / vie personnelle ; à ce titre, les salariés en situation d'encadrement sont invités à les mettre en œuvre, chaque fois qu'elles sont compatibles avec les contraintes opérationnelles :
 - Favoriser les conférences téléphoniques afin de limiter les déplacements,
 - Ne pas positionner de réunions de travail à des horaires tardifs en fin de journée ou avant l'horaire collectif défini en matinée (sauf impératif),
 - Ne pas imposer à un collaborateur de répondre au téléphone (hors cas de l'astreinte téléphonique) ou de traiter des emails, en dehors du temps de travail habituel,
 - Aménager l'horaire de travail pour permettre, après autorisation préalable et sur justificatif, de se rendre à une réunion de parents d'élèves ou à un rendez-vous médical,
 - Si compatible avec le poste occupé et avec accord préalable de la hiérarchie, possibilité de demi-journées de télétravail ponctuelles en cas de contraintes personnelles nécessitant la présence au domicile (intervention à domicile ...).

3. Don de jours de repos

- Définition du principe et des modalités du don de jours de repos** : les parties s'accordent pour permettre, en complément des dispositifs légaux existants, le don de jours de repos, selon les modalités suivantes.
 - Situations ouvrant droit au congé : enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité, rendant indispensable une présence temporairement soutenue auprès de lui.
 - Nature des jours cessibles : jours de RTT; à utiliser sur l'année où ils sont acquis (*les jours de RTT acquis en année N peuvent être cédés et utilisés sur cette même année N*).
 - Nombre de jours cessibles : 2 jours maximum par année civile et par salarié donateur.

- Population éligible au don de jours : salariés en CDI ayant une ancienneté minimale de 12 mois.
- Population éligible au bénéfice des jours cédés : salariés en CDI ayant une ancienneté minimale de 12 mois.
- Condition complémentaire d'éligibilité : avoir préalablement consommé 12 jours ouvrés de congés payés et la moitié de ses jours de RTT.
- Durée maximale du congé : 20 jours ouvrés, renouvelable une fois.
- Modalités du don :
 - ✓ Préalable : sollicitation émanant d'un salarié demandeur éligible.
 - ✓ Campagne ponctuelle d'appel au don, par la Direction; exemple d'un appel aux dons pour 20 jours : la collecte cesse lorsque 10 salariés ont donné 2 jours; ces 10 salariés se voient débiter leur compteur de 2 jours par le Service Paie.
 - ✓ Anonymat du/des donneur(s).
- Une note de procédure et un formulaire de demande seront mis en place.

Elargissement du don de jours de repos aux proches aidants (cf. article L. 3142-25-1 du Code du travail).

Le bénéfice du dispositif de don de jours de repos présenté au paragraphe précédent est élargi aux salariés ayant la qualité de « proches aidants » au sens de l'article L3142-16 du code du travail, qui viennent temporairement en aide à une personne (notamment conjoint, ascendant, descendant) atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.

Le salarié bénéficiant d'un ou de plusieurs jours cédés bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

4. Mise en place d'une rubrique QVT sur l'intranet

Cette rubrique :

- Présentera l'ensemble des dispositifs existants (accords signés, notes de service éventuelles, procédures et formulaires associés...)
- Proposera des articles à thème (gestes et postures de travail, alimentation, sommeil, activité physique, relaxation ...)

5. Mise en place d'une cellule d'écoute psychologique

Il est rappelé qu'afin de pouvoir aider le salarié, une cellule d'écoute psychologique disponible 24h/24 a été mise en place.

CHAPITRE 4 – DUREE, SUIVI, DEPOT et PUBLICITE DE L'ACCORD

1. DURÉE DE L'ACCORD :

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans. Il s'applique à compter de sa date de signature.

2. SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD

Un bilan de l'application de l'accord sera fait chaque année lors des négociations annuelles obligatoires.

3. REVISION

Pendant sa durée d'application, le présent accord peut être révisé conformément à l'article L2261-7-1 du code du travail.

4. DEPOT ET FORMALITES

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives dans l'entreprise.

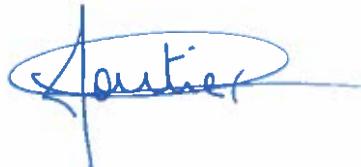
Le présent accord sera déposé en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Pontoise.

Par ailleurs, deux exemplaires seront déposés sur la plateforme <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr> :

- Une version intégrale signée des parties, au format PDF.
- Une version anonymisée, au format docx.

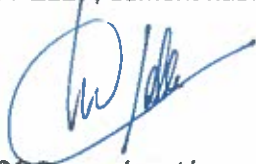
Fait à Cergy-Pontoise, en 8 exemplaires originaux, le 14 juin 2019.

Pour la société CHUBB FRANCE, Madame Martine MONTIER :



Pour les organisations syndicales représentatives :

- Le syndicat CFDT, représenté par ses délégués syndicaux centraux, MM. Vincent ANGOSO et Denis PELLE, dûment habilités à l'effet des présentes ;



- Le syndicat CFE-CGC, représenté par ses délégués syndicaux centraux, MM. Guy DAVID et Clément MARSOLLIER, dûment habilités à l'effet des présentes ;

- Le syndicat CGT, représenté par ses délégués syndicaux centraux, MM. Cyril FEODOSSIEFF et Vincent KRANTZ, dûment habilités à l'effet des présentes ;

- Le syndicat FO, représenté par ses délégués syndicaux centraux, M. Michel GOÏCOECHEA et Mme Nathalie MASSET, dûment habilités à l'effet des présentes ;



- Le syndicat UNSA, représenté par ses délégués syndicaux centraux, MM. Stéphane BORDI et Jean-Luc JOUSSE, dûment habilités à l'effet des présentes.

