



ACCORD D'ENTREPRISE

Concernant l'égalité professionnelle et salariale sans considération de genre et la promotion de la mixité

VILOGIA SA d'HLM

Entre d'une part :

VILOGIA SA d'HLM inscrite au RCS de Lille Métropole sous le numéro 475 680 815, et dont le siège est situé au 74 rue Jean Jaurès, 59664 VILLENEUVE D'ASCQ, Représentée par M. Philippe REMIGNON, agissant en qualité de Président du directoire.

Et d'autre part :

Les organisations syndicales représentées par :

- M. Pascal PESEZ, délégué syndical C.F.D.T.
- Mme Michèle DUTHIEUW, déléguée syndicale C.G.T.
- M. Olivier YEDDOU, délégué syndical C.F.E. – C.G.C
- Mme Emma LAMA, déléguée syndicale U.N.S.A
- Mme Patricia VINCENT, déléguée syndicale C.F.T.C.

PREAMBULE

En application des lois portant sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail, de l'accord-cadre sur la non-discrimination et le développement de la gestion des carrières tout au long de la vie dans les entreprises sociales pour l'habitat ainsi que des obligations issues du Code du Travail, et plus particulièrement l'article L 2242-1, la direction et les partenaires sociaux ont souhaité parvenir à un accord relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes et la promotion de la mixité dans l'entreprise.

Les parties signataires s'engagent à garantir à l'ensemble des salariés de VILOGIA SA d'HLM le respect des principes d'égalité professionnelle sans considération de genre, ainsi que le respect des principes de non discrimination, énoncés dans l'article L1132-1 du code du travail.

PP [Signature] [Signature] [Signature]

ARTICLE 1 – OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord vise à identifier les déséquilibres potentiels dans les pratiques de l'entreprise, afin de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes et à éviter toute forme de discrimination au sein de l'entreprise.

Conformément à l'article R. 2242-2 du code du travail, les parties conviennent de se fixer des objectifs de progrès dans 4 domaines d'action pris parmi les thèmes suivants :

- L'embauche
- La promotion professionnelle
- La formation
- La qualification
- La classification
- Les conditions de travail
- La rémunération effective
- L'articulation entre la vie professionnelle et la responsabilité familiale
- La sécurité et la santé au travail

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

L'accord permettra également d'apporter une vigilance toute particulière au principe de non-discrimination afin d'assurer un traitement égal à tout salarié de l'entreprise. Entrent dans le champ d'application du présent accord tous les salariés de VILOGIA SA d'HLM quelle que soit leur catégorie professionnelle, et leur durée d'emploi ou de travail.

ARTICLE 2 – BILAN ET ETAT DES LIEUX

Depuis la signature du précédent accord le 20 avril 2018, les différentes actions définies dans cet accord ont porté leurs fruits, puisqu'en 2021, Vilogia SA a obtenu une note de 97/100 à l'index égalité femmes / hommes.

La note maximale a été obtenue sur les indicateurs suivants :

- Ecart de taux d'augmentation entre les femmes et les hommes
- Ecart de taux de promotions entre les femmes et les hommes

- Pourcentage de salariées augmentées dans l'année suivant leur retour de congé maternité
- Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

En revanche, nous avons obtenu la note de 37/40 à l'indicateur « écart de rémunération entre les femmes et les hommes ». L'analyse du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, détaillé ci après, nous donne quelques explications sur ce résultat.

Les données consolidées du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour 2021 exposent la situation suivante :

Il est relevé en premier lieu que le personnel féminin représente 58% du personnel de VILOGIA SA d'HLM. La mixité entre les hommes et les femmes est donc relativement équilibrée en nombre au sein de l'entreprise.

Le rapport fait toutefois apparaître plusieurs disparités entre femmes et hommes concernant certaines catégories de métiers.

Parmi les emplois où la représentation masculine est nettement supérieure se trouvent :

- les techniciens de maintenance bâtiment (100% d'hommes)
- les chargés de patrimoine (93% d'hommes)
- les gardiens (74% d'hommes)
- les agents de proximité (78% d'hommes)

A contrario, les emplois où la représentation féminine est nettement supérieure se trouvent principalement dans les métiers administratifs ou commerciaux comme :

- les assistantes (100% de femmes)
- le recouvrement (88% de femmes)
- les chargés d'activités comptables (82% de femmes)
- les chargés de location (89% de femmes)
- et les chargés d'accueil (92% de femmes)

L'analyse du rapport de situation comparée 2021 entre les femmes et les hommes nous permet également de souligner que sur 1014 salariés en 2021 (effectif total de Vilogia SA), 50 personnes étaient à temps partiel. Parmi ces salariés à temps partiel, 84% sont des femmes (82% en 2017).

VB AD M J OY EL

Enfin, le rapport met en avant un salaire mensuel moyen très proche entre les femmes et les hommes dans les catégories employés (1800 euros pour les hommes et 1819 euros pour les femmes) et agents de maîtrise (2184 euros pour les hommes et 2227 euros pour les femmes), catégories pour lesquelles les femmes sont plus nombreuses.

Il existe toutefois un écart de rémunération chez les cadres puisque le salaire moyen mensuel des hommes est de 4189 euros contre 3772 euros pour les femmes, alors que le nombre de femmes et d'hommes au sein de cette catégorie est équivalent. L'écart de rémunération est resté similaire à celui constaté en 2017. Cela s'explique par une sur-représentation des hommes au sein des classifications G7 (65%) ou G8 (69%).

Au-delà de ce constat, depuis le dernier accord signé le 20 avril 2018, le contexte interne et législatif a évolué. Le télétravail a été mis en place dans l'entreprise ; le législateur a créé l'index égalité professionnelle, pour rendre visible les éventuelles inégalités professionnelles dans les entreprises et a allongé le congé paternité, pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes et la conciliation entre la vie professionnelle et familiale. Il sera intéressant de suivre régulièrement l'impact de ces évolutions sur la situation des femmes et des hommes au sein de Vilogia SA.

Suite au rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes et au bilan de l'accord précédent, les parties conviennent de se fixer des objectifs de progrès dans 4 domaines pris parmi les thèmes énoncés à l'article 1 du présent accord à savoir :

- La rémunération effective
- L'embauche
- L'articulation entre la vie professionnelle et la responsabilité familiale
- La sécurité et la santé au travail

VILOGIA SA d'HLM s'attache à promouvoir, auprès de l'ensemble des managers, les principes de non-discrimination entre les femmes et les hommes, en matière d'embauche, de salaire, de formation et d'évolution professionnelle.

ARTICLE 3 – L'EMBAUCHE

Les modalités de recrutement doivent assurer l'égalité des chances lors de l'examen des candidatures ou lors de l'intégration dans l'entreprise. VILOGIA SA d'HLM s'attache donc à garantir un accès équilibré à l'emploi entre les femmes et les hommes.

- **Objectif 1 : Diversité du recrutement sans prise en compte d'élément discriminatoire.**

Action 1 : VILOGIA SA d'HLM s'engage à ce que les campagnes de recrutement sur l'ensemble des emplois proposés par l'entreprise s'adressent à tous sans considération de genre et sans discrimination. L'entreprise s'engage également à la neutralité des annonces de recrutement quant au genre utilisé, ou à l'utilisation à la fois du féminin et du masculin pour les intitulés de poste.

Action 2 : L'entreprise s'engage à garantir à chaque étape du processus de recrutement les mêmes critères de sélection entre les femmes et les hommes. Le processus de sélection sera basé uniquement sur les compétences des candidat(e)s, ainsi que sur leurs aptitudes professionnelles et leurs expériences. Les critères retenus ne seront en aucun cas liés au genre, à l'âge, à la situation de la famille, à la grossesse ou tout autre élément qui serait discriminatoire au regard notamment de l'article L. 1132-1 du Code du travail.

Action 3 : Par ailleurs, VILOGIA SA d'HLM s'engage à diversifier les sources de recrutement pour permettre à de nouveaux partenaires de proposer tout type de candidatures et de mieux équilibrer la proportion d'hommes et de femmes sur certaines catégories de métiers listées à l'article 2.

- **Indicateurs**

- Sur les métiers identifiés avec une faible proportion de femmes : pourcentage d'embauches de femmes par rapport au nombre total d'embauches réalisées
- Pourcentage d'annonces passées avec la mention « H/F »
- Pourcentage de femmes et d'hommes parmi les embauches totales

- **Objectif 2 : Recevoir en entretien 100% des candidat(e)s internes.**

Action : VILOGIA SA d'HLM s'engage à recevoir en entretien 100% des candidats internes ayant postulé à une annonce, quels que soient le sexe, les compétences et le niveau de qualification. L'entreprise s'engage également à assurer un retour systématique, négatif ou positif, à l'ensemble des candidats reçus afin qu'ils puissent connaître les raisons de la décision prise et leurs axes d'amélioration.

- **Indicateurs**

- Nombre de candidatures internes féminines / masculines reçues via l'intranet

- Suite à ces candidatures internes, nombre d'entretiens de mobilité réalisés concernant des femmes / concernant des hommes.

ARTICLE 4 – L'ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PRIVEE ET FAMILIALE

Les parties signataires souhaitent promouvoir un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et familiale des collaborateurs et collaboratrices.

Il est tout d'abord rappelé qu'une charte sur le droit à la déconnexion a été adoptée le 19 mars 2018.

Cette charte vise à assurer l'exercice et le respect de ce droit pour l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices. Elle rappelle les règles de bon usage des outils numériques et de communication professionnels, et régule leur utilisation pour assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que l'équilibre entre vie privée et familiale et vie professionnelle de ses salariés.

Par ailleurs, VILOGIA SA d'HLM s'engage à accompagner l'ensemble de ses collaborateurs et collaboratrices sur leur poste de travail et à leur proposer des aménagements de conditions de travail afin qu'ils puissent bénéficier de mode d'organisation de travail adapté.

- **Objectif 1 : Poursuivre le développement du télétravail dans l'entreprise**

Action : VILOGIA SA d'HLM s'engage à accompagner les collaborateurs et les managers vers cette nouvelle organisation du travail et à assurer des conditions d'accès identiques au télétravail pour chaque collaborateur dont le poste est télétravaillable conformément à l'accord télétravail, sans discrimination.

- **Indicateurs**

- Pourcentage de collaborateurs réalisant du télétravail régulier hommes / femmes, parmi les collaborateurs dont le poste est télétravaillable

- **Objectif 2 : Favoriser l'accès au temps partiel « choisi ».**

Action : Afin de tenir compte des contraintes familiales, VILOGIA SA d'HLM s'engage à examiner avec attention les demandes de passage à temps partiel.

- **Indicateurs**

- Nombre et pourcentage de temps partiel dans l'entreprise au total et par sexe
- Nombre et pourcentage de demandes de passage à temps partiel par sexe
- Nombre et pourcentage de demandes de passage à temps partiel acceptées par sexe

- **Objectif 3 : Accès identique au congé « enfant malade ou hospitalisé » entre les hommes et les femmes.**

Action : Tout salarié, quelle que soit son ancienneté, ayant un ou plusieurs enfants à charge de moins de 16 ans, bénéficie pour ceux-ci, en cas de maladie constatée par certificat médical et nécessitant la présence d'un parent au chevet de l'enfant, d'un droit à « congé pour enfant malade » de 3 à 5 jours ouvrés par année civile dont les 2 premiers jours sont rémunérés par VILOGIA SA.

En cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans, ce congé est porté entre 6 et 10 jours ouvrés par année civile dont les 4 premiers jours sont rémunérés par VILOGIA SA.

Ces congés pour enfant malade ou hospitalisé peuvent être pris indifféremment par le père ou la mère de l'enfant.

- **Indicateur**

Nombre et pourcentage de collaborateurs / collaboratrices ayant pris au moins une journée enfant malade ou hospitalisation

- **Objectif 4 : Encourager la prise du « congé paternité et d'accueil de l'enfant ».**

Action : Conformément à l'article L1225-35 du code du travail, dans un délai de 4 mois après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de vingt-cinq jours calendaires ou de trente-deux jours calendaires en cas de naissances multiples.

VILOGIA SA s'engage à compléter l'indemnisation partielle par la sécurité sociale afin de maintenir à 100% le salaire du collaborateur ou de la collaboratrice durant le congé paternité et d'accueil de l'enfant.

- **Indicateur**

- Nombre et pourcentage de collaborateurs / collaboratrices ayant pris un congé paternité et d'accueil de l'enfant
- Durée moyenne du congé paternité et d'accueil de l'enfant

- **Objectif 5 : Faciliter la garde des enfants grâce à un partenariat avec un réseau de crèches**

Action : Dans le cadre d'un contrat annuel, reconductible chaque année, VILOGIA SA réserve 10 berceaux pour les enfants de ses collaborateurs, hommes ou femmes, auprès du réseau de crèches « Rigolo comme la vie ». Cet avantage représente à ce jour un investissement annuel de 127500€ pour VILOGIA SA.

Il est précisé que le contrat auprès du réseau de crèches « Rigolo comme la vie » peut être résilié à tout moment, notamment en cas de survenance d'une nouvelle opportunité permettant de faciliter la garde des enfants ou aux fins de conclure un autre partenariat avec un réseau de crèches, dans le respect d'un préavis de 6 mois.

- **Indicateurs**

- Nombre de demandes de places en crèche par les collaborateurs / collaboratrices
- Nombre de collaborateurs / collaboratrices bénéficiant pour leur enfant d'une place en crèche

- **Objectif 6 : Permettre le don de jours de congés / RTT entre collègues afin de faciliter la présence d'un collaborateur auprès d'un proche gravement malade.**

Action : Le dispositif de don de jours de repos ou de congé entre collègues est applicable dans l'entreprise au bénéfice des collaborateurs dont l'enfant, le conjoint ou un parent (ascendant, frère ou sœur) est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident, afin qu'ils puissent rester auprès de lui. Ce dispositif peut également bénéficier à des collaborateurs ayant perdu un enfant.

Ce dispositif est appliqué dans l'entreprise dans le respect des conditions légales.

- **Indicateur**

- Nombre de collaborateurs ayant bénéficié du don de jours de repos

ARTICLE 5 – LA REMUNERATION EFFECTIVE - DEFINITION ET PROGRAMMATION DES MESURES PERMETTANT DE SUPPRIMER LES ECARTS DE REMUNERATION ET LES DIFFERENCES DE DEROULEMENT DE CARRIERE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

VILOGIA SA d'HLM réaffirme que l'égalité salariale est une composante essentielle de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dès l'embauche, l'entreprise propose des salaires ne tenant compte que des compétences professionnelles des futur(e)s embauché(e)s, des expériences professionnelles et de la complexité du poste proposé.

- **Objectif 1 : Garantie d'égalité de rémunération sur l'ensemble des métiers entre les femmes et les hommes.**

Action : VILOGIA SA d'HLM s'engage à poursuivre les efforts afin de garantir une rémunération égale entre les femmes et les hommes à poste identique et à expérience égale.

L'entreprise s'engage à assurer une égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à l'embauche, quel que soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes.

- **Indicateurs**

L'ensemble des indicateurs de rémunération figurant dans le rapport annuel de situation comparée entre les femmes et les hommes.

- **Objectif 2 : Garantir l'absence de discrimination salariale en raison de la maternité**

Action : Afin d'éviter que les collaboratrices en congé maternité ne soient lésées lors des révisions salariales annuelles, du fait de leur absence une partie de l'année, VILOGIA SA s'engage à leur attribuer, au cours des comités salaires, a minima la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés de l'entreprise.

- **Indicateur**

Pourcentage moyen d'augmentation appliqué lors du comité salaires aux collaboratrices de retour de congé maternité au cours des 12 derniers mois précédant le comité salaires.

- **Objectif 3 : Contrôle des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.**

Action 1 : VILOGIA SA d'HLM s'engage à contrôler les écarts de rémunération qui pourraient exister dans l'entreprise entre les femmes et les hommes pour une même fonction et à expérience égale et veillera à réduire ceux-ci.

Action 2 : L'entreprise s'engage à analyser 100% des écarts de rémunération incohérents qui seraient remontés lors des comités salaires à poste identique et expérience égale.

- Indicateur

Nombre de rattrapages salariaux effectués pendant une année en cas de déséquilibre de rémunération constaté entre les femmes et les hommes à un poste identique et expérience égale.

Action 3 : Conformément à l'article L2242-1 du code du travail, l'entreprise ouvrira chaque année une négociation portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération.

- Indicateur

Ouverture d'une négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes lors des NAO.

ARTICLE 6 – LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

VILOGIA SA d'HLM réaffirme l'importance qu'elle accorde à la santé et la sécurité de ses collaborateurs et collaboratrices.

- Objectif 1: lutter contre les situations de harcèlement moral et sexuel au sein de l'entreprise.

Action : Afin de prévenir les situations de harcèlement moral et sexuel au sein de l'entreprise, VILOGIA SA d'HLM a désigné un référent sur ces problématiques. A ce jour, c'est Justine HENON, juriste droit social, qui est nommée référente.

Tenue à une stricte obligation de confidentialité, son rôle sera d'être à l'écoute des salarié(e)s victimes ou témoins de situation potentielle de harcèlement sexuel et/ou moral. Le référent pourra alors saisir la Direction générale afin que celle-ci déclenche toute action nécessaire pour faire cesser la situation et prendre les dispositions qui s'imposent.

- Indicateur

- Nombre d'actions engagées par la Direction par rapport au nombre de plaintes pour harcèlement déposées auprès du référent

- **Objectif 2: assurer la sécurité de l'ensemble des collaborateurs sans distinction de sexe.**

Action 1 : Afin d'assurer la sécurité des collaborateurs et collaboratrices exerçant des métiers « de terrain » dans des quartiers « sensibles », (chargé(e) de clientèle, chargé(e) de recouvrement ainsi que chargé(e) de location et chargé(e) de patrimoine), l'entreprise leur permettra de se faire accompagner par un binôme lorsque la mission sera jugée délicate auprès de nos clients. La décision d'accompagnement revient au manager.

La sécurité étant primordiale pour les collaborateurs, les demandes d'accompagnement peuvent être faites par tout salarié, femme ou homme.

Action 2 : Afin d'assurer la sécurité des collaborateurs travaillant au contact du public, la règle suivante est appliquée dans les agences : un minimum de 2 personnes, hommes ou femmes, est nécessaire pour permettre l'ouverture au public de l'agence.

- **Objectif 3 : Prévenir les risques psychosociaux dans l'entreprise**

Action 1 : une formation spécifique de détection et de prévention des risques psychosociaux sera intégrée dans le cursus de formation des managers

- **Indicateur** : proportion de managers ayant suivi cette formation

ARTICLE 7 –SUIVI DE L'ACCORD

Dans le cadre des négociations annuelles sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes évoquées à l'article 6, un bilan reprenant l'ensemble des indicateurs fixés par le présent accord sera effectué.

A cette occasion, une vérification de la réalisation des actions prévues au présent accord sera effectuée, les éventuels écarts seront relevés et leurs causes analysées.

ARTICLE 8 – DATE D'APPLICATION ET DUREE DE L'ACCORD

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 20/04/2022.
Il est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

ARTICLE 9 – REVISION

Conformément aux dispositions légales en vigueur, toute modification du présent accord et/ou changement jugés nécessaire par l'une des parties signataires devra faire l'objet d'un avenant.

Cet avenant donnera lieu aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles accomplies lors de la signature du présent accord.

ARTICLE 10 – NOTIFICATION

Conformément à l'article L.2231-5 du code du travail, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

ARTICLE 11 – DEPOT

Le présent accord sera déposé à la DREETS de Lille et au Conseil de Prud'hommes de Lys Lez Lannoy, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il sera également porté à la connaissance du personnel par l'affichage d'un avis en ce sens dans les locaux de travail, ainsi que publié sur l'intranet de VILOGIA SA d'HLM.

Fait à Villeneuve d'Ascq, en 7 exemplaires originaux, le 20 avril 2022

Pour la Direction :

Philippe REMIGNON
Président du Directoire

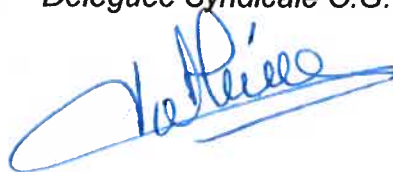


Pour les Organisations Syndicales :

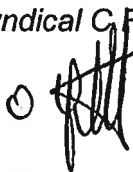
Pascal PESEZ
Délégué Syndical C.F.D.T.



Michèle DUTHIEUW
Déléguée Syndicale C.G.T.



Olivier YEDDOU
Délégué Syndical C.F.E.-C.G.T.



Patricia VINCENT
Déléguée Syndicale C.F.T.C.



Emma LAMA
Déléguée Syndicale U.N.S.A.

