**ACCORD SUR L’EGALITÉ PROFESSIONNELLE**

**ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

## 

**SAS SCO**

**2024 – 2025 – 2026**

# SIGNATAIRES

**ENTRE**

***Entre les soussignes :***

* La **SAS SCO**, ZA de Troyalac’h – CP 22 – 29563 QUIMPER Cedex 9 représentée par *[nom du signataire non publié en application de l’article L2231-5-1 du code du travail]*, en qualité de Directeur de Site ;

***d’une part,***

*et*

* *[nom du signataire non publié en application de l’article L2231-5-1 du code du travail]*,, représentant **le syndicat C.G.T.** en qualité de **Délégué Syndical de la SAS SCO dûment désigné**,
* *[nom du signataire non publié en application de l’article L2231-5-1 du code du travail]*, représentant **le syndicat C.F.D.T.** en qualité de **Délégué Syndical de la SAS SCO dûment désigné**,

***d’autre part.***

**PRÉAMBULE**

Convaincus que le principe de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail est une source de complémentarité, de cohésion sociale et d’efficacité économique, la Direction de la SAS SCO Monique Ranou et les organisations syndicales signataires ont décidé de renouveler leurs engagements destinés à favoriser l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cet accord est conclu dans le cadre des articles L. 2242-5 et L. 2242-5-1 du Code du Travail.

La circulaire du 28 octobre 2011 et le décret n°2012-1408 du 18 décembre 2012, énoncent que l’accord collectif doit fixer les objectifs de progression ainsi que des actions permettant de les atteindre, sur au moins 4 des 9 domaines d’action énumérés ci-après :

* Embauche,
* Formation,
* Promotion professionnelle,
* Qualification,
* Classification,
* Conditions de travail,
* Sécurité et santé au travail,
* Rémunération effective,
* Articulation entre l’activité professionnelle et l’exercice de la responsabilité familiale.

Il faut noter que la rémunération effective est obligatoirement comprise dans les domaines d'actions retenus par l'accord collectif.

Dans ce but, la SAS SCO Monique Ranou souhaite renouveler le précédent accord Egalité professionnelle.

TITRE I - CADRE JURIDIQUE DE L’ACCORD

ARTICLE 1 – CADRE JURIDIQUE

Le présent accord est conclu dans le cadre de :

* la Loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites,
* la Loi **n° 2014-873**du 4 août 2014 pour l’égalité réelle entre femmes et hommes.
* la Loi **du n° 2018-771 du 5 septembre 2018, dite loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, complétée du décret d’application n°2019-15 du 8 janvier 2019,**
* **et la Loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle.**

L’objet de cet accord est de promouvoir l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Société SAS SCO en fixant des objectifs de progression et en déterminant des actions permettant d’atteindre ces objectifs en y associant des indicateurs chiffrés permettant d’évaluer l’effet des actions mises en œuvre.

1.1 - Principe général de non-discrimination

Les parties réaffirment que le présent accord s’inscrit dans le cadre plus large du principe général de non-discrimination.

Ainsi :

- constitue une **discrimination directe** la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle, son sexe, ou de sa particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, une personne est traitée de manière moins favorable qu’une autre ne l’est, ne l’a été ou ne l’aura été dans une situation comparable ;

- constitue une **discrimination indirecte** une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d’entraîner, pour l’un des motifs mentionnés ci-dessus, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d’autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

La discrimination inclut :

- tout agissement lié à l’un des motifs mentionnés ci-dessus et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

1.2 - Choix des domaines d’action

Les parties ont convenu, conformément à la Loi et à ses décrets d’application, des actions permettant d’atteindre des objectifs de progression auxquels elles ont associé des indicateurs chiffrés, sur 6 des 9 domaines d’actions.

Leur choix s’est porté sur les domaines d’actions suivants :

* **Embauche**
* **Formation**
* **Articulation entre l’activité professionnelle et l’exercice de la responsabilité familiale**
* **Conditions de travail**
* **Promotion**
* **Rémunération effective**

1.3 - Négociation

Il est précisé que les organisations syndicales représentatives au sein de la société ont été invitées à la négociation le 18 mars 2024.

ARTICLE 2 – PERIODICITE

Les parties décident que la périodicité de la négociation prévue au 2° de l’article L. 2242-1 du code du travail, relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail, soit portée à 3 ans.

Cette mesure ne fait pas obstacle à la publication annuelle de l’index de l’égalité femmes/hommes, et à ce que l’égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, ainsi que la qualité de vie au travail, soient librement abordées par les parties dès qu’elles l’estimeront nécessaires.

ARTICLE 3 –CHAMP D’APPLICATION

Le présent accord concerne l’ensemble du personnel de la Société.

TITRE II – ANALYSE DE LA SITUATION PROFESSIONNELLE RESPECTIVE DES FEMMES ET DES HOMMES

ARTICLE 3 – DIAGNOSTIC PRÉALABLE

Dans le but d’établir un diagnostic préalable de la situation professionnelle des femmes et des hommes, la Direction et le service des Ressources Humaines se sont appuyés sur les éléments figurant dans le rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise visé à l’article D.2323-57 du Code du travail ainsi que l’index égalité hommes femmes réalisé.

Le diagnostic ainsi réalisé laisse apparaître une absence de déséquilibre entre la situation professionnelle des femmes et celle des hommes.

Conformément aux dispositions légales et en accord avec les représentants du personnel, la Direction et les organisations syndicales ont souhaité prioriser les actions d’embauche, de formation, d’équilibre entre vie familiale et vie professionnelle (avec notamment la prise en compte de la parentalité), et de promotion professionnelle, estimant que les autres facteurs classiques d’inégalité étaient déjà pris en compte et traités dans le cadre du diagnostic précité.

TITRE III – DOMAINES D’ACTION

ARTICLE 4 – RECRUTEMENT

Au cours de l’année 2023, 47 recrutements répartis comme suit :

* 25 recrutements en contrat à durée indéterminée ont été effectués : 13 femmes et 12 hommes ont été recrutés (1 femme cadre, 2 hommes agents de maîtrise, 1 homme technicien, et 11 femmes et 10 hommes ouvriers et employés).
* 10 recrutements en contrat à durée déterminée (hors alternant) : 1 femme agent de maîtrise, 2 femmes ouvriers et 7 hommes ouvriers
* 19 contrats en alternance : 4 femmes employées, 3 hommes employés, 3 femmes ouvriers et 9 hommes ouvriers.

4.1 - Objectif

L’entreprise s’engage à favoriser l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cours de l’intégralité du processus d’embauche.

4.2 - Offres d’emplois et processus de recrutement

Les parties conviennent qu'il n'y a pas de métiers spécifiquement féminins ou masculins.

Les recrutements organisés au sein de l’entreprise s’adressent aux femmes et aux hommes, sans distinction et s’inscrivent dans la politique plus générale de non-discrimination à l’embauche.

L’entreprise veillera à ce qu’aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale n’apparaisse lors de la diffusion d’offres d’emploi en interne comme en externe, et ce quelle que soit la nature du contrat et le type d’emploi proposé. La terminologie utilisée en matière d’offre d’emploi et de définition de poste ne doit pas être discriminante.

A cet effet, la signalétique « H/F » est adjointe à tout intitulé de poste sur les annonces de recrutement (permanents, contrats en alternance, stages).

4.3 - Égalité de traitement des candidatures

Le processus de recrutement est unique et se déroule de manière identique pour les femmes et pour les hommes.

L’entreprise garantit l’application des mêmes critères de sélection et de recrutement pour les femmes et les hommes, strictement fondés sur l’adéquation entre :

* Le profil du candidat,
* Les compétences requises pour l’emploi en question et les perspectives d’évolution de l’entreprise.

Le sexe, la situation de famille ou la grossesse du candidat n’est jamais pris en compte ou recherché. Les conditions et critères de sélection sont identiques pour les femmes et les hommes.

4.4 – Développement de l’alternance et partenariats écoles

L’entreprise souhaite développer la conclusion de contrats en alternance et de stages avec des femmes afin de multiplier, à l’issue de ces contrats, les occasions de pouvoir concrétiser les embauches féminines.

L’entreprise développe parallèlement à la conclusion des contrats d’alternance, des partenariats avec des écoles, des centres de formation professionnelle, les universités, afin de faire découvrir les métiers de l’entreprise (intervention dans l’école, proposition d’offres de stage…).

4.5 - Indicateurs chiffrés

Les indicateurs chiffrés relatifs aux mesures liées au recrutement seront les suivants :

* 100% des offres d’emploi portent la mention « H/F »,
* Evolution de la répartition des embauches CDD et CDI par sexe et par activité (production, manager, administratif, supports),
* Embauches de l'année : répartition par catégorie professionnelle et par sexe,
* Nombre d’alternant et stagiaire par sexe,
* Recrutement sur la base des 32h

ARTICLE 5 – FORMATION PROFESSIONNELLE

Au cours de l’année 2023, 341 salariés de la société ont suivi une formation dont 25,5% de femmes.

5.1 - Objectif

L’accès à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans leur déroulement de carrière et dans l’évolution des qualifications.

L’entreprise veille à ce que les moyens de formation apportés aux salarié(e)s, tant pour le développement professionnel de chacun, que pour l’adaptation aux évolutions de l’entreprise, en particulier les formations qualifiantes, soient accessibles indistinctement aux femmes et aux hommes, salarié(e)s à temps complet comme à temps partiel.

5.2 - Accès à la formation professionnelle après le congé maternité, d’adoption et le congé parental d’éducation

Les congés maternité, d’adoption ou parental ne doivent pas représenter un frein à la formation des salarié(e)s concerné(e)s.

La salariée en congé maternité, le ou la salarié(e) en congé parental d’éducation ou en congé d’adoption bénéficie, s’il/elle le souhaite et en concertation avec son manager et le service Ressources Humaines, à l’occasion de son retour de congé, d’actions de formation adaptées ou de remise à niveau pour lui permettre une reprise d’activité plus facile et ainsi lui assurer une réintégration plus harmonieuse dans son activité professionnelle.

De plus, les salariés qui reprennent leur activité après un congé familial de plus de 6 mois sont prioritaires pour des formations l’année suivante.

5.3 -Temps partiel

L’entreprise réaffirme que le recours au travail à temps partiel est basé sur le principe du volontariat et constitue à ce titre du temps de travail choisi par les salarié(e)s.

L’entreprise s’engage à mettre en place un suivi spécifique de l’accès à la formation des salariés à temps partiel.

5.4 - Indicateurs chiffrés

Ces objectifs font l’objet d’un suivi sur la base du rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise réalisé tous les ans. Il sera mesuré à l’aide des indicateurs chiffrés suivants :

* Nombre de salariés ayant suivi une formation selon le sexe,
* Répartition des heures et des actions selon le sexe,
* Proportion de salariés à temps partiel parmi les salariés ayant suivi une formation.

ARTICLE 6 – ÉQUILIBRE ENTRE VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE

6.1 - Objectif

L’entreprise cherche à développer des solutions d’organisation du travail visant à faciliter l’exercice par les salarié(e)s de leurs responsabilités parentales et à concilier vie personnelle et vie professionnelle.

6.2 - Parentalité

6.2.1 - Garde d’enfants

Depuis 2007, la SCO Monique Ranou finance 8 places réservées à son personnel au sein de la crèche interentreprises « Tôt ou tard ». L’entreprise s’engage à maintenir son action dans ce sens par la conservation de places au sein de la crèche.

En 2023, 13 enfants de salariés ont pu bénéficier de ce service en accueil régulier ou occasionnel.

La société s’engage également à présenter des membres de l’entreprise pour siéger au Conseil d’administration de la crèche et dans la commission d’attribution des places.

L’entreprise s’assure d’une communication auprès des salariés sur l’accès à la crèche via :

* le guide du salarié remis à tout nouvel embauché dans l’entreprise,
* ainsi que lors d’entretien avec de futurs parents.

La société tient à rappeler que la crèche possède également une place d’urgence permettant d’attribuer ponctuellement une place à un enfant dont les parents n’ont pas d’autre solution de garde sur le moment.

Les critères définis et approuvés par l’ensemble des parties, pour l’attribution des places dans la crèche sont les suivants :

###### Critères généraux :

* Critères économiques/Catégorie socioprofessionnelle
* Aide aux familles ayant à charge des enfants en situation de handicap ou malades (soulager les parents)
* Priorité aux enfants de moins de 2 ans (pas de scolarisation)
* Durée du temps de garde

Critères SCO Monique RANOU :

1. Familles monoparentales
2. Horaires décalés
3. Travail du samedi
4. Les 2 parents salariés SCO RANOU travaillant sur le même roulement
5. Eloignement géographique (pas de solution familiale proche)
6. Lieu d’habitation hors CCPF (éloignement d’une crèche)
7. Retour congé parental (si reprise anticipée)
8. Fratries/familles avec enfants d’âges rapprochés

Critères pour garde occasionnelle :

1. Situation de détresse ponctuelle (maladie, dépression, …)
2. Accès à l’emploi intérimaire RANOU
3. Accueil fratries pendant congés payés de l’assistante maternelle, vacances scolaires, mercredi
4. Difficultés passagères

Indicateurs chiffrés

* Nombre d’enfants accueillis en accueil régulier et occasionnel

6.2.2 – Autorisation d’absence pour rentrée scolaire

Le père ou la mère, qui souhaite accompagner un enfant à la rentrée scolaire bénéficiera, à sa demande, d'une autorisation d'1 heure d’absence non rémunérée pour la rentrée scolaire sous réserve que l’organisation du service le permette et avec l’autorisation du responsable de service.

Il est également rappelé la possibilité offerte à chaque salarié de poser une journée de congé, récupération ou RTT sous réserve que l’organisation du service le permette et avec l’autorisation du responsable de service.

Une information sera faite avant chaque rentrée scolaire à l’encadrement.

6.3 - Droit à la déconnexion

6.3.1 - Définition

Le droit à la déconnexion peut être défini comme le droit du salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels et ne pas être contacté, y compris sur ses outils de communication personnels, pour un motif professionnel, sauf situation d’urgence et exceptionnelle, en dehors de son temps de travail habituel.

Les outils numériques visés sont :

* Les outils numériques physiques : ordinateurs, tablettes, téléphones portables
* Les outils numériques dématérialisés permettant d’être joint à distance : messagerie électronique, logiciels, connexion wifi, internet/intranet…

L’expression temps de travail désigne les horaires de travail du salarié durant lesquelles il est à la disposition de son employeur et comprenant les heures normales de travail de salarié et les heures supplémentaires, à l’exclusion des temps de repos quotidien et hebdomadaire, des congés, des congés exceptionnels, des jours fériés ainsi que des jours de repos.

Pour rappel, un repos de 11 heures consécutif doit être observé entre deux journées de travail.

6.3.2 - Mesures

Dans le cadre du « droit à la déconnexion » instauré par la loi Travail du 8 août 2016 et rentré en application le 1er janvier 2017, l’entreprise souhaite prendre des mesures nécessaires pour assurer la protection de la santé et de la sécurité de ses salariés. Elles viennent s’ajouter à celles prévues dans la Charte télétravail de la Société, signée le 1er janvier 2022 et entrée en application à la même date.

Parmi ces mesures :

* Ne pas répondre aux mails hors du temps de travail
* Droit d’alerter la hiérarchie en cas de débordements récurrents (objectif : trouver une solution de rééquilibrage raisonnable de la charge de travail et possibilité d’un accompagnement sur une meilleure gestion du temps et des priorités pourra être envisagé)
* S’assurer, lors des entretiens annuels et professionnels, de la charge de travail raisonnable du salarié et insister sur le respect des durées maximales du travail
* Sensibiliser contre l’envoi de mails le soir ainsi que le week-end
* Eviter de multiplier les destinataires en copie de mail
* Ne pas solliciter une réponse immédiate si cela n’est pas nécessaire
* Définir le gestionnaire d’absence du bureau sur la messagerie électronique et indiquer les coordonnées d’une personne à joindre en cas d’urgence
* Optimisation des réunions tardives et des déplacements professionnels

Pour cela, l'entreprise veillera à prendre en considération les contraintes de la vie personnelle et familiale dans l'organisation des réunions et déplacements professionnels. Ainsi, les réunions doivent être planifiées, autant que possible, pendant les horaires habituels de travail. Les réunions tardives ou matinales doivent être évitées au maximum ou, en tout état de cause, planifiées longtemps à l'avance.

Afin de limiter les déplacements, le recours aux technologies de communication (visioconférence et conférence téléphonique) sera privilégié.

Indicateur chiffré :

* Nombre de personnel formé au télétravail
* Nombre de télétravailleurs
* Entretiens d’appréciation des télétravailleurs

6.4 -Service de conciergerie d’entreprise

Depuis septembre 2018, un service de conciergerie « La Minut’Rit » est mis en place dans l’entreprise. Ce service a pour objectif d’alléger le quotidien des salariés en proposant un panel de services utiles et accessibles à tous lors de permanences hebdomadaires au sein même de l’entreprise, ou bien à distance 24h/24 et 7j/7.

L’entreprise prend en charge le coût de fonctionnement annuel de la conciergerie.

La Minut’Rit propose des services dans plusieurs domaines (alimentation, habillement, voiture, administratif, enfants, bien-être, service à domicile…)

**Indicateurs chiffrés**

* Nombre de prestations fournies par « La Minut’Rit » auprès des salariés sur une année

ARTICLE 7 – CONDITIONS DE TRAVAIL

7.1 Objectif

L’entreprise s’engage à favoriser l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre de la détermination des conditions de travail.

Afin de mener à bien cet objectif, les efforts seront menés tout au long de la durée du présent accord.

* 1. Adapter les conditions de travail pour les femmes enceintes

7.2.1 - Places de stationnement

Des places de stationnement proches des entrées de l’entreprise sont réservées pour les personnes à mobilité réduite et les femmes enceintes afin de faciliter leurs déplacements.

7.2.2 - Télétravail

Afin notamment de limiter les déplacements, la possibilité d’effectuer le travail à domicile pourra être autorisé aux femmes enceintes dont le poste est compatible avec ce type de pratique dès connaissance si l’activité le permet et en cas de besoin. Le nombre de journée de télétravail sera de 2 jours / semaine, ou plus si nécessité de limiter les transports. Un avenant au contrat sera rédigé pour la durée de la période de travail à domicile de la salariée enceinte.

* 1. Ergonomie des postes

7.3.1 - Ergonome

La présence d’un ergonome dans l’entreprise permet de prévenir les mauvaises postures et d’étudier les postes de travail en vue d’améliorer leur ergonomie et de les aménager dans le but de veiller à la sécurité et à la santé des salariés de l’entreprise.

7.4 - Indicateurs chiffrés

Les indicateurs chiffrés relatifs aux mesures liées aux conditions de travail seront les suivants :

* Nombre de femmes enceintes utilisant les places réservées
* Nombres de femmes enceintes utilisant le dispositif du télétravail
* Nombres d’études ergonomiques réalisées

ARTICLE 8 – PROMOTION PROFESSIONNELLE

8.1 - Objectif

L’entreprise est attentive à ce que les congés liés à la naissance, l’adoption et l’éducation des enfants ne constituent pas un frein dans l’évolution professionnelle des salariés hommes et femmes.

8.2 - Congés liés à la parentalité

L’entreprise prendra des engagements pour qu’en matière d’évolution professionnelle, les congés maternité, d’adoption, de présence parentale et le congé parental d’éducation ne pénalisent pas les salariés.

Avant le départ en congé lié à la parentalité, le salarié pourra solliciter le service Ressources Humaines pour toutes questions, notamment en matière de temps de travail. Le service Ressources Humaines s’engage alors, à étudier toutes les demandes présentées par le salarié de modification de l’organisation du temps de travail.

Le salarié se verra remettre des documents d’information concernant la crèche, les congés maternité, paternité et parentaux, les journées pour événements familiaux et d’éventuels aménagements d’horaires.

A son retour de congé lié à la parentalité, le salarié sera reçu par son responsable hiérarchique lors d’un entretien de ré-accueil. Lors de cet entretien, il aura la possibilité d’évoquer ses souhaits en termes d’évolution professionnelle et de formation.

L’entreprise s’engage à maintenir, pendant la période de congé maternité, d’adoption, de présence parentale et le congé parental d’éducation, la diffusion des informations générales éventuellement transmises aux salariés relatifs à la vie de l’entreprise, par courrier ou via son coffre-fort électronique, afin de maintenir un lien social.

###### Objectif chiffré :

* 100% des salariés bénéficieront d’un entretien de ré accueil avec leur responsable hiérarchique à leur retour de congé maternité, d’adoption, de présence parentale et congé parental d’éducation
* 100% des futurs/jeunes parents se verront remettre le guide du jeune parent

8.3 - Rémunération et congés de maternité, d’adoption et congé parental d’éducation

Au-delà de l’attention particulière portée à la situation individuelle des salariés hommes et femmes au retour du congé en termes d’évolution professionnelle et salariale, l’entreprise s’engage à mettre en œuvre l’action suivante : garantir l’évolution salariale au retour du congé de maternité, d’adoption ou parental d’éducation.

8.4 - Accompagnement vers une promotion

Les salariés identifiés pour évoluer vers un poste à responsabilité pourront bénéficier d’un accompagnement personnalisé.

En effet, des actions de formation pourront être proposées.

De plus, pour faciliter le passage à un poste à responsabilité plus élevé et s’assurer de l’aptitude à le tenir, une période probatoire d’adaptation sera mise en place. Lors de cette période, le salarié bénéficiera d’un plan de développement des compétences, et participera à des entretiens de suivi avec son responsable pour s’assurer de sa bonne adaptation au poste. A l’issue de cette période probatoire d’adaptation, si celle-ci est concluante pour chacune des parties, le salarié occupera définitivement ses nouvelles fonctions. Cependant, une prolongation de cette période est aussi possible, tout comme le retour au poste initial.

Afin de garantir l’arrivée dans de nouvelles fonctions (embauche ou évolution de poste), un dispositif de tutorat est mis en place.

***Indicateurs chiffrés :***

* Nombre de femmes et hommes promus à des postes à responsabilité

ARTICLE 9 – REMUNERATION EFFECTIVE

9.1 - Principe d’égalité de rémunération

Pour les femmes qui pratiquent un emploi comparable à celui des hommes et inversement, la Direction acte le principe d’un contrôle de leur rémunération dans les conditions décrites ci-après.

En application du principe d’égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, la Direction rappelle que les décisions relatives à la gestion des rémunérations doivent exclusivement reposer sur des critères professionnels.

Ainsi, pour un même niveau de responsabilité, de formation, d’ancienneté, d’expérience professionnelle et de compétences, l’égalité de rémunération doit être opérée.

9.2 – Lutte contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Depuis 2004, le Rapport de Situation Comparée des hommes et des femmes de la SCO est présenté annuellement aux membres du Comité Social et Economique. En complément de ces éléments, seront également présentés des indicateurs portant sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport :

* Au salaire moyen
* À l’exercice de fonctions d’encadrement ou décisionnelles.

Par ailleurs, la loi « Liberté de choisir son avenir professionnel » L. 2018-771, prévoit pour les entreprises de plus de 50 salariés, le calcul d’un Index de l’égalité Femmes-Hommes, à partir de plusieurs indicateurs :

* L’écart de rémunération Femmes Hommes
* L’écart de répartition des augmentations individuelles
* L’écart de répartition des promotions
* Le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité
* Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Le calcul de ces différents indicateurs conduit à un score sur 100. En cas de score inférieur à 85 points, l’entreprise doit fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs. En cas de score inférieur à 75 points, l’entreprise devra mettre en œuvre des mesures correctives et de rattrapage.

Pour l’année 2023, le score obtenu par la SCO Monique Ranou s’élève à 94/100. Ainsi, l’entreprise s’engage à poursuivre ses efforts en termes d’égalité.

Cet index d’égalité Femmes Hommes sera recalculé chaque année et fera l’objet d’une publication notamment sur le site internet de l’entreprise.

TITRE IV – SUIVI DE L’ACCORD

ARTICLE 10 – MODALITÉS DE SUIVI

Pour permettre le suivi de l’application de cet accord, un bilan annuel sera réalisé à l’occasion de la commission pluridisciplinaire du CSE. Il aura pour mission le suivi des indicateurs mis en place dans le cadre du présent accord et de vérifier les modalités d’application de l’accord.

TITRE V – DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 11- DURÉE DE L’ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans, du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2026, date à laquelle il cessera automatiquement de s’appliquer.

Chacune des parties signataires aura la faculté de dénoncer le présent accord, selon les dispositions de l’article L.2222-6 du Code du travail, à charge de respecter un délai de prévenance de six mois et d’envoyer une lettre recommandée avec accusé de réception à tous les autres signataires de l’accord.

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions de l’article L.2222-5 du Code du travail.

ARTICLE 12 - ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord entre en vigueur le 1er janvier 2024.

ARTICLE 13 - PUBLICITÉ ET DÉPÔT DE L’ACCORD

La présente décision sera déposée sur la plateforme h[ttps://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr), dans des conditions prévues par voie réglementaire, conformément aux dispositions de l’article L. 2232-29-1 du Code du travail.

Elle sera également adressée par l’entreprise au greffe du Conseil de prud’hommes de Quimper.

Son existence sera indiquée aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Fait à St Evarzec,

En 3 exemplaires

17 juin 2024

|  |  |
| --- | --- |
| Pour la SAS SCO |  |
| *[nom du signataire non publié en application de l’article L2231-5-1 du code du travail]*,  Directeur de Site |  |
| Pour le Syndicat CGT  de la SAS SCO, | Pour le Syndicat CFDT  de la SAS SCO, |
| *[nom du signataire non publié en application de l’article L2231-5-1 du code du travail]*,  Délégué Syndical CGT | *[nom du signataire non publié en application de l’article L2231-5-1 du code du travail]*,  Délégué Syndical CFDT |