ACCORD PORTANT SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Entre les soussignés :

**CHARENTON TAXI**

SAS au capital de 250 000 €uros

Immatriculée au RCS d’Evry B 304 423 452

Siret : 30442345200040

Dont le siège social est au 39 rue du Président Kennedy – 94140 ALFORTVILLE

Représentée par Monsieur Thierry MOREAU, Directeur Général

Et

**BRETEUIL MASSERAN TAXIS**

SAS au capital de 152 450 €uros

Immatriculée au RCS de Paris B 397 554 361

Siret : 39755436100022

Dont le siège social est au 42, avenue Montaigne – 75008 Paris

Représentée par Monsieur Thierry MOREAU, Président

Dénommées ci-dessous «Les entreprises»

d'une part,

Et

Monsieur Gilles Burnel, délégué syndical désigné par Force Ouvrière

d'autre part,

Il a été conclu ce qui suit

PREAMBULE :

Les parties signataires de l'accord s'engagent en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle et salariale et réaffirment leur attachement au respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes. Elles reconnaissent que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Dans ce cadre, au regard des éléments de diagnostic fournis, les parties conviennent de mettre en place des actions concrètes afin de :

* améliorer l'égalité professionnelle dans le recrutement,
* assurer une évolution professionnelle identique aux femmes et aux hommes,
* garantir l'égalité salariale femmes-hommes,
* développer des actions en faveur d'un meilleur équilibre vie professionnelle - vie personnelle et familiale.

Toute action visant à corriger les disparités de traitement suppose une connaissance précise et factuelle des différentes situations de l'entreprise.

A cet effet, un bilan spécifique sur la situation comparée des femmes et des hommes sera réalisé chaque année (voir Annexe).

1. Activité des Entreprises

Les Entreprises exercent leur activité opérationnelle au 39, rue du Président Kennedy, 94140 Alfortville :

* CHARENTON TAXI emploie 87 chauffeurs de taxi dont une femme, et 5 employés sédentaires, dont deux femmes. Les emplois sédentaires sont un carrossier, un mécanicien, une responsable du Planning et de la Caisse et une responsable des Ressources Humaines.
* BRETEUIL MASSERAN TAXIS emploie 18 chauffeurs de taxi.

Aucune des Entreprises ne compte ni agent de maîtrise ni cadre.

1. Embauche et recrutement

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

Elles constatent cependant un déséquilibre entre les femmes et les hommes.

Afin de rattraper les écarts constatés, les parties proposent que pour tout poste à pourvoir, les candidatures féminines soient spécifiquement recherchées. A compétences et qualifications équivalentes entre un candidat et une candidate, priorité sera donnée à la candidate sous réserve d’une appréciation objective prenant en considération les situations particulières d’ordre personnel de tous les candidats.

* 1. Chauffeurs de taxi

Les postes sont présentés sans aucune information quant au sexe.

Les femmes qui postulent sont systématiquement reçues et les aménagements de postes nécessaires pour combiner vie professionnels et vie privée sont étudiés au moment de l’entretien d’embauche.

Mais le constat est que les candidates sont rares ; toutefois l’entreprise n’a recruté aucune femme chauffeur de taxi en 2023.

Pour mémoire, les femmes ne représentent que 5% des taxis parisiens. En effet, il est difficile de concilier pour une femme vie familiale et vie professionnelle astreignante compte tenu des horaires.

Il peut y avoir également un sentiment d’insécurité important qui éloigne les femmes de ce métier.

* 1. Administration

Les postes administratifs de CHARENTON TAXI ont toujours été occupés par des femmes.

L’entreprise a recruté une nouvelle caissière responsable de Caisse et du Planning et une nouvelle Responsable RH en 2021, suite à une démission et un départ à la retraite, qui sont toujours présentes dans l’entreprise.

1. Gestion de carrière et formation

3.1 Evolution professionnelle

Pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux de l'entreprise, l'entreprise s'engage à donner aux femmes et aux hommes, à compétences égales, accès aux mêmes emplois, quel qu'en soit le niveau de responsabilités, et aux mêmes possibilités de promotion et d'évolution professionnelle.

Les critères de détection des potentiels internes, d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière doivent être identiques pour les femmes et pour les hommes et fondés exclusivement sur la reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la performance.

3.2 Mixité des emplois

Les parties constatent que les femmes représentent 40% des emplois sédentaires (3 hommes, 2 femmes) mais pas dans la filière chauffeur de taxi pour les raisons précédemment évoquées. Les Entreprises souhaitent augmenter leur nombre mais les candidates au poste de chauffeur de taxi sont extrêmement rares.

Les mêmes critères de détection des potentiels internes sont utilisés pour les femmes et les hommes. Ces critères ne tiennent pas compte de l'âge des salariés ni de leur ancienneté dans l'entreprise, ces critères pouvant pénaliser les femmes ayant connu des maternités ou/et des congés parentaux. Ils sont exclusivement fondés sur les compétences et la performance.

De même, l'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste de responsabilités. Ainsi, toute proposition d'exercice d'un poste d'encadrement dans le cadre d'un temps partiel est favorablement examinée.

1. Formation

L'entreprise garantit l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, quel que soit le type de formation, quinquennale pour les chauffeurs de taxi.

Par la formation, l'entreprise veille à maintenir les conditions d'une bonne polyvalence permettant l'accès des femmes au plus grand nombre de postes et en particulier à des postes qualifiants.

L'entreprise s'attache à prendre en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie personnelle et familiale qui peuvent entraîner des difficultés pour les salariés amenés à suivre une action de formation nécessitant de s'absenter de leur domicile pour un ou plusieurs jours.

Indicateurs de suivi (voir annexe) :

* Nombre de salariés ayant suivi une formation selon la catégorie professionnelle et le sexe
* Répartition des actions de formation par type d'action selon le sexe.

1. Congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ou parental

L'entreprise s'engage à ce que le congé maternité, le congé d'adoption, le congé parental du/de la salarié(e) et le congé paternité et d'accueil de l'enfant ne puissent constituer un frein à l'évolution de carrière.

Un entretien est prévu avec le ou la salarié(e) avant son départ afin de fixer les règles d’organisation du temps de travail, les modalités de remplacement durant l’absence et les attentes au retour du congé.

Lorsque le ou la salarié(e) reprend son poste après un congé pour les motifs énoncés dans cet article, il est prévu un entretien avec le responsable hiérarchique légal et / ou le responsable des RH. Au cours de cet entretien sont abordées les questions suivantes : modalités de retour au sein de l’entreprise, besoins de formation, souhaits d’évolution…

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant ou un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des heures à inscrire chaque année dans le compte personnel de formation (CPF).

Indicateurs de suivi (voir annexe) :

* Nombre de salariés (avec une répartition par sexe) en congé parental (pour une durée supérieure à six mois). Aucun en 2023.
* Nombre de jours de congés de paternité et d'accueil de l'enfant pris dans l'année et nombre de jours théoriques dans l'année (avec une répartition par catégorie professionnelle).

1. Rémunération
   1. Egalité salariale

Les parties rappellent que le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilité, de compétences, de résultats constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

Ainsi, l'entreprise s'engage à garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes, fondé uniquement sur le niveau de formation, d'expériences et de compétence requis pour le poste.

* 1. Réduction des écarts de rémunération

Les parties constatent qu’il n’existe pas de différences de salaires non justifiées par des critères objectifs (liés à l'âge, l'ancienneté, la qualification, la fonction).

Indicateurs de suivi (voir annexe) :

* Eventail des rémunérations par catégorie professionnelle et par sexe
* Rémunération minimale et maximale par catégorie professionnelle
* Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations : 2 en 2023

Les 2 responsables administratives figurent parmi les 5 plus hautes rémunérations des Entreprises.

1. Equilibre activité professionnelle - Responsabilité familiale
   1. Equilibre vie professionnelle / vie personnelle

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

Afin de sensibiliser le management, un message spécifique pourra être adressé chaque début d'année civile à l'ensemble du personnel pour rappeler l'importance de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle et familiale pour la santé au travail et la motivation de tous.

* 1. Temps partiel

Les parties rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en terme de carrière et de rémunération.

L'entreprise s'engage à ce que les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes évolutions de rémunération et de carrière que les salariés à temps plein. Aucune mobilité géographique ou professionnelle ne peut être refusée ou imposée aux salariés au prétexte qu'ils travaillent à temps partiel.

L'entreprise s'attache à veiller à ce que l'organisation et la charge de travail d'un salarié à temps partiel soient compatibles avec son temps de travail.

Indicateurs de suivi (voir annexe) :

* Nombre de salariés à temps partiel (avec une répartition par sexe et par formule de temps de travail)
* Nombre de salariés à temps plein (avec une répartition par sexe)
* Nombre de salariés accédant au temps partiel au cours de l'année considérée (avec une répartition par sexe)
* Nombre de salariés à temps partiel ayant repris un travail à temps plein au cours de l'année considérée (avec une répartition par sexe).

1. Suivi de l'accord
   1. Durée d'application

Le présent accord s'applique à compter du 1er janvier 2024 et pour une durées de 3 ans.

Au terme de cette période de 3 ans, les parties établiront un bilan général des actions et des progrès réalisés.

* 1. Suivi et rendez-vous

Pour la mise en œuvre du présent accord, il est prévu une consultation annuelle des membres du CSE.

Par ailleurs, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai de 3 mois après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

1. Révision

Pendant sa durée d'application, le présent accord peut être révisé. Conformément à l'article L 2261-7-1 du Code du travail, sont habilitées à engager la procédure de révision du présent accord :

* Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu (soit jusqu'au 9 février 2028), une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord, qu'elles soient signataires ou adhérentes de cet accord, ainsi que la direction.
* A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord, ainsi que la direction des Entreprises.

1. Renouvellement

Les parties signataires se réuniront en vue de l'éventuel renouvellement de l'accord au plus tard le

9 février 2025.

A défaut de renouvellement, l'accord arrivé à expiration cessera de produire ses effets, en application de l'article L 2222-4 du Code du travail.

1. Notification et Dépôt

Le présent accord sera notifié par la partie la plus diligente à chacune des organisations syndicales représentatives dans le périmètre de l'accord à l'issue de la procédure de signature.

Il sera ensuite déposé sur la plateforme de téléprocédure TéléAccords et remis au greffe du conseil de prud'hommes de Créteil.

Fait à Alfortville, le 9 février 2024

en 4 exemplaires,

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Délégué Syndical FO Directeur

ANNEXES

Situation comparée des femmes et des hommes dans les entreprises Annee 2021.

1. Conditions générales d'emploi

Effectifs

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Effectif global par type de contrat et par sexe | | | | | |
|  | Effectif global | Nombre de femmes | Nombre d'hommes | % de femmes | % d'hommes |
| CDI | 110 | *3* | *107* | *3* | *97* |
| CDD | *0* | *0* | *0* | *---* | *---* |
| **Total** | 110 | *3* | *107* | *3* | *97* |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Effectif en CDI par sexe et par catégorie professionnelle | | | | | | |
| **Catégories** | Femmes | | Hommes | | Femmes | Hommes |
| Nombre | % | Nombre | % | % par catégorie par rapport au total femmes | % par catégorie par rapport au total hommes |
| Cadres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Agents de maîtrise | 1 | 33 | 3 | 3 | 25 | 75 |
| Employés | 2 | 66 | 104 | 97 | 2 | 98 |
| **Total** | 3 | 100 | 107 | 100 | 3 | 97 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Effectif en CDD par sexe et par catégorie professionnelle | | | | | | |
| **Catégories** | Femmes | | Hommes | | Femmes | Hommes |
| Nombre | % | Nombre | % | % par catégorie par rapport au total femmes | % par catégorie par rapport au total hommes |
| Cadres | 0 | NS | 0 | NS | ---- | ---- |
| Agents de maîtrise | 0 | NS | 0 | NS | ---- | ---- |
| Employés | 0 | NS | 0 | NS | ---- | ---- |
| **Total** | 0 | NS | 0 | NS | ---- | ---- |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Age par sexe et par catégorie professionnelle | | | | | | | | |
| **Catégories** | Moins de 30 ans | | Entre 30 et 40 ans | | Entre 40 et 50 ans | | Plus de 50 ans | |
| F | H | F | H | F | H | F | H |
| Cadres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Agents de maîtrise | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Employés | 0 | 0 | 0 | 15 | 1 | 26 | 1 | 66 |
| **Total** | 0 | 0 | 0 | 15 | 1 | 26 | 2 | 66 |

Durée et organisation du travail

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Durée du travail par sexe et par catégorie professionnelle | | | | | | | | | | | | |
| **Catégories** | Temps complet | | | Temps partiel inférieur à 50 % | | | Temps partiel supérieur à 50 % | | | Temps partiel global | | |
| F | H | % de F | F | H | % de F | F | H | % de F | F | H | % de F |
| Cadres | 0 | 0 | NS | 0 | 0 | NS | 0 | 0 | NS | 0 | 0 | NS |
| Agents de maîtrise | 1 | 0 | 100 | 0 | 0 | NS | 0 | 0 | NS | 0 | 0 | NS |
| Employés | 2 | 107 | 2 | 0 | 36 | 0 | 0 | 0 | NS | 0 | 0 | NS |
| **Total** | 3 | 107 | 3 | 0 | 36 | 0 | 0 | 0 | NS | 0 | 0 | NS |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Organisation du travail par sexe et par catégorie professionnelle | | | | | | | | | | | | | | |
| **Catégories** | Travail posté | | | Travail de nuit | | | Horaires variables ou forfait jour | | | | Travail atypique dont travail le week-end | | | |
| F | H | % de F | F | H | % de F | | F | H | % de F | | F | H | % de F | |
| Cadres | 0 | 0 | NS | 0 | 0 | NS | | 0 | 0 | NS | | 0 | 0 | NS | |
| Agents de maîtrise | 1 | 0 | 100 | 0 | 0 | NS | | 0 | 0 | NS | | 0 | 0 | NS | |
| Employés | 1 | 3 | 66 | 0 | 45 | 0 | | 1 | 57 | 2 | | 1 | 82 | 1.2 | |
| **Total** | 2 | 3 | 40 | 0 | 45 | 0 | | 1 | 57 | 2 | | 1 | 82 | 1.2 | |

Données sur les congés

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Congés de longue durée par sexe et par catégorie professionnelle | | | | | | | | |
|  | Employés | | Agents de maîtrise | | Cadres | | **Total en nombre** | |
| F | H | F | H | F | H | F | H |
| Congé individuel de formation | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Congé parental d'éducation | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Congé sabbatique | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Congé sans solde | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Compte épargne temps | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Autres congés supérieurs à 6 mois | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Total en nombre** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Données sur les embauches et les départs

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Embauches par type de contrat, par sexe et par catégorie professionnelle | | | | | |
| **Catégories** | Femmes | | Hommes | | **Total** |
| Nombre d'embauches (CDI et CDD, y compris intérim, apprentissage, contrat de professionnalisation ...) | Dont nombre de CDD, y compris intérim, apprentissage, contrat de professionnalisation ... | Nombre d'embauches (CDI et CDD, y compris intérim, apprentissage, contrat de professionnalisation ...) | Dont nombre de CDD, y compris intérim, apprentissage, contrat de professionnalisation ... |
| Cadres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Agents de maîtrise | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Employés | 0 | 0 | 42 | 0 | 42 |
| **Total** | 0 | 0 | 42 | 0 | 42 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Départs par motif, par sexe et par catégorie professionnelle | | | | | | | | |
| **Motifs** | Femmes | | | | Hommes | | | |
| E | AM | C | **Total en nombre** | E | AM | C | **Total en nombre** |
| Démission | 1 | 0 | 0 | 1 | 21 | 0 | 0 | 21 |
| Licenciement pour motif personnel | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 0 | 0 | 8 |
| Licenciement pour motif économique | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Retraite | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 6 |
| Fin de CDD, y compris intérim, apprentissage, contrat de professionnalisation ... | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Fin d'essai | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Rupture conventionnelle | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Autres cas (décès, rupture anticipée de CDD…) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Total en nombre** | 1 | 0 | 0 | 0 | 35 | 0 | 0 | 35 |

Promotions

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Nombre de promotions par sexe et par catégorie professionnelle | | | | | |
| **Catégories** | Femmes | | Hommes | | % de femmes promues |
| Effectif | Nombre de promues | Effectif | Nombre de promus |
| Cadres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Agents de maîtrise | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Employés | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Total** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Ancienneté

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Ancienneté par sexe et par catégorie professionnelle | | | | |
| **Catégories** | Ancienneté moyenne dans l'entreprise | | Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle | |
| Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| Cadres | NS | NS | NS | NS |
| Agents de maîtrise | NS | NS | NS | NS |
| Employés | 10 | 12 | 10 | 12 |
| **Total** | 10 | 12 | 10 | 12 |

2. Rémunération

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Eventail des rémunérations par sexe et par catégorie professionnelle (hors travail à temps partiel)  (Salaire brut) | | | |
| **Catégories** | Tranche de salaire | Femmes | Hommes |
| Employés | < 1 500 euros | 0 | 33  (temps partiel) |
| Entre 1 500 et 1 999 €uros | 2 | 71 |
| Entre 2 000 et 2 499 €uros | 0 | 0 |
| > 2 500 €uros | 1 | 3 |
| **Total** | 111 | 3 | 107 |

Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations : 2

3. Formation

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Formation par sexe et par catégorie professionnelle | | | | |
| **Catégories** | Femmes | | Hommes | |
| Nombre de stagiaires de la catégorie | % de la catégorie ayant suivi une formation | Nombre de stagiaires de la catégorie | % de la catégorie ayant suivi une formation |
| Cadres | 0 | NS | 0 | NS |
| Agents de maîtrise | 0 | NS | 0 | NS |
| Employés | 0 | NS | 16 | 15 |
| **Total** | 0 | NS | 16 | 15 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Types de formation par sexe | | | |
| **Type de formation** | Femmes | Hommes | **Total** |
| Adaptation au poste | 0 | 0 | 0 |
| Maintien dans l'emploi | 0 | 16 | 16 |
| Développement des compétences | 0 | 0 | 0 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Formation en alternance par sexe | | | |
|  | Femmes | Hommes | **Total** |
| Contrat de professionnalisation | 0 | 0 | 0 |
| Apprentissage | 0 | 0 | 0 |
| Autres types de contrat | 0 | 0 | 0 |
| **Total** | 0 | 0 | 0 |

4. Conditions de travail

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Exposition aux risques et pénibilité du poste par sexe et par catégorie professionnelle | | | | |
| **Catégories** | Femmes | | Hommes | |
| Exposition à des risques professionnels | Pénibilité et caractère répétitif des tâches | Exposition à des risques professionnels | Pénibilité et caractère répétitif des tâches |
| Cadres | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Agents de maîtrise | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Employés | 0 | 0 | 2 | 0 |
| **Total** | 0 | 0 | 2 | 0 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Accidents de travail, accidents du trajet et maladies | | | | | |
| **Catégories** | Femmes | | | Hommes | |
|  |  | |  | |
| Accident de travail ayant entraîné un arrêt de travail | 1 | | | 1 | |
| Accident de trajet ayant entraîné un arrêt de travail | 0 | | | 0 | |
| Répartition des accidents par éléments matériels selon les modalités définies à l'article R 2312-9 du Code du travail (ligne 1e, A, f, ii) | 0 | | | 0 | |
| Maladies professionnelles déclarées à la Sécurité sociale au cours de l'année | 0 | | NS | 0 | NS |
| Journée d'absence pour accidents de travail, accidents de trajet ou maladies professionnelles | 10 | | | 49 | |
| Arrêt de travail pour maladie non professionnelle | 0 | | | 11 | |
| Journée d'absence pour maladie non professionnelle | 0 | | | 178 | |
| Arrêt de travail pour maladie ayant donné lieu à un examen de reprise du travail en application de l'article R 4624-31, 3° du Code du travail | 0 | | | 0 | |

Articulation entre activité professionnelle et responsabilite familiale

1. Congés

|  |  |
| --- | --- |
| Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur | |
| Congé de maternité | NON |
| Congé de paternité et d'accueil de l'enfant | NON |
| Congé d'adoption | NON |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Nombre de jours de congés de paternité et d'accueil de l'enfant par catégorie professionnelle | | | | |
|  | Employé | Agents de maîtrise | Cadres | **Total** |
| Nombre de jours pris | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Nombre de jours théoriques | 0 | 0 | 0 | 0 |
| % pris | NS | NS | NS | NS |

2. Organisation du temps de travail dans l'entreprise

|  |  |
| --- | --- |
| Existence de formules d'organisation du temps de travail facilitant la vie familiale et la vie professionnelle | |
| Horaires individualisés | OUI |
| Semaine de 4 jours | OUI |
| Encadrement des horaires de réunion | NS |
| Limitation de l'envoi de courriels ou des appels téléphoniques | NON |
| Autres formules | NON |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi par sexe et par catégorie professionnelle | | |
| **Catégories** | Femmes | Hommes |
| Cadres | 0 | 0 |
| Agents de maîtrise | 0 | 0 |
| Employés | 0 | 33 |
| **Total** | 0 | 33 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein par sexe et par catégorie professionnelle | | |
| **Catégories** | Femmes | Hommes |
| Cadres | 0 | 0 |
| Agents de maîtrise | 0 | 0 |
| Employés | 0 | 0 |
| **Total** | 0 | 0 |