

**ACCORD RELATIF A L'EGALITE  
PROFESSIONNELLE AU SEIN DE L'UES RESEAU  
FONCIA**

**ENTRE**

L'UES RESEAU FONCIA représentée par Madame Nathalie MOREAU, Directrice des Ressources Humaines du groupe FONCIA, dûment mandatée,

**ET**

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'UES, représentées respectivement par :

La C.F.D.T : Monsieur \_\_\_\_\_, Délégué Syndical Central, dûment habilité à l'effet des présentes ;

La C.F.T.C : Madame Sylvie CHENE, Déléguée Syndicale Centrale, dûment habilitée à l'effet des présentes.

Préambule

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une préoccupation qui dépasse le simple cadre de l'obligation légale dans le réseau Foncia.

En effet, l'analyse des effectifs et de leurs typologies et caractéristiques fait apparaître une population très majoritairement féminine (à 73% au 31/12/2018), et cette répartition s'inscrit dans la durée eu égard à l'analyse chiffrée présentée sur les 3 dernières années civiles. Par ailleurs, les entrées/sorties d'effectifs respectent la répartition entre les femmes et les hommes observée dans les effectifs, ce qui maintient structurellement un fort taux de salariées dans les effectifs de l'UES.

Les anciennetés moyennes sont semblables chez les femmes et chez les hommes. Pour autant, les femmes sont surreprésentées dans la catégorie socio-professionnelle des employés (54,63% des collaboratrices présentes au 31/12/2018). A l'inverse, les hommes sont en majorité présents dans la catégorie socio-professionnel des cadres, et cette tendance tend à s'accroître.

Ces constats nécessitent effectivement de poursuivre les efforts initiés au sein des sociétés constituant l'UES. En effet, avant la mise en place de l'Unité Economique et Sociale, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes faisait déjà l'objet de plans d'actions dont les objectifs poursuivis étaient les suivants :

- Garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes lors des recrutements et tout au long de la carrière ;
- Garantir des niveaux de rémunération équivalents entre les femmes et les hommes pour des fonctions équivalentes et de même niveau ;
- Garantir entre les femmes et les hommes les mêmes possibilités d'évolutions professionnelles ;
- Développer des actions en faveur de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- Faire évoluer les pratiques et lutter contre les préjugés.



Ces ambitions restent inchangées, et se retrouvent dans les différents domaines d'actions retenus par les délégations syndicales et la direction dans le cadre de la négociation du présent accord.

Ce dernier est conclu dans le cadre des articles L. 2242-5 et L. 2242-5-1 du Code du travail, et les signataires ont choisi pour ces 4 domaines d'action des objectifs de progression, des actions et les mesures permettant de les atteindre.

### Article 1 : La rémunération effective

Le premier domaine d'action retenu est la rémunération effective.

#### **1.1 Objectif de progression**

L'objectif de progression à 3 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 est de réduire de 50% les écarts existants sur la rémunération annuelle moyenne brute de la catégorie socio-professionnelle des cadres.

#### **1.2 Actions et mesures permettant d'atteindre l'objectif de progression**

Plusieurs mesures seront mises en œuvre pour atteindre cet objectif :

- Déploiement d'une sensibilisation des décideurs lors des campagnes d'augmentation et de primes, via la communication d'une note de synthèse établie par la Direction des ressources humaines
- Mise en place d'un process de contrôle spécifique des augmentations attribuées lors des campagnes d'augmentation et de primes par la Direction des Ressources Humaines
- Réalisation d'une étude spécifique par la Direction des ressources humaines sur le périmètre dit « des 10 rémunérations les plus élevées » soit une étude quant aux rémunérations effectives versus les poids de postes de management, des DGA, DGD et DG
- Réalisation d'une étude spécifique par la Direction des ressources humaines sur le périmètre des Directeurs copropriété, soit une étude quant aux rémunérations effectives versus les poids de postes
- Lancement de projets spécifiques permettant notamment de mettre à l'étude des grilles salariales structurées par filière métier (exemple : CARE copropriété)

#### **1.3 Indicateurs chiffrés permettant d'assurer le suivi de l'objectif**

Les indicateurs nécessaires au suivi de l'objectif fixé en 1.1 sont la rémunération annuelle brute moyenne par catégorie socio-professionnelle/poste/sexe.

### Article 2 : L'embauche

Le second domaine d'action choisi est l'embauche.

L'analyse des effectifs fait apparaître une sur représentation des femmes sur les métiers d'hôte d'accueil et d'assistant(e), et une sous-représentation des femmes sur les postes de management.

Les objectifs et actions en faveur de l'évolution de ces deux situations, se retrouvent dans les actions d'embauche et de promotion professionnelle, d'où un objectif identique pour ces deux domaines d'action.



## 2.1 Objectif de progression

L'objectif de progression à 3 ans est de tendre à l'équilibre, ou a minima de réduire les écarts de moitié dans le poids des femmes cadres avec des fonctions de management versus le poids des femmes cadres : soit une cible à 53% de femmes cadres avec des fonctions de management (réduction de l'écart constaté au 31/12/2018 de 50%, tenant compte d'un effectif de 58% de cadres femmes versus 48% de femmes cadres avec des fonctions de management)

## 2.2 Actions et mesures permettant d'atteindre l'objectif de progression

Les actions en faveur de l'évolution du nombre de femmes dans la population managers sont les suivantes :

- Le processus de recrutement qu'il soit externe ou interne, se déroule dans les mêmes conditions quel que soit le sexe du candidat :
  - Ce processus retient des critères fondés sur l'exercice des compétences requises.
  - Les offres d'emploi sont rédigées de manière à ce qu'elles s'adressent indifféremment aux hommes et aux femmes.
  - Sont proscrits les intitulés et/ou descriptifs de postes et de métiers qui contiennent des appellations ou stéréotypes discriminatoires ou de nature à dissuader l'un ou l'autre genre à postuler.
- FONCIA s'engage à garantir l'égalité de traitement des candidatures à chaque étape du processus de recrutement par le respect des mêmes critères objectifs de sélection pour tous les candidats afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre le profil du candidat ou de la candidate (au regard de ses compétences, de son expérience professionnelle, de ses qualifications, de ses perspectives d'évolution professionnelle,) et les critères requis pour occuper les emplois proposés.
- Une formation à la non-discrimination sera déployée auprès des collaborateurs dédiés au recrutement, ainsi qu'une sensibilisation auprès des décideurs finaux opérationnels lors des recrutements (Responsables RH et Managers).
- Le service recrutement s'assure de l'utilisation d'outils d'évaluation objectivés permettant le respect du principe de non-discrimination par tous les acteurs du recrutement qu'ils soient internes ou externes.

## 2.3 Indicateurs chiffrés permettant d'assurer le suivi de l'objectif

Les indicateurs nécessaires au suivi de l'objectif fixé en 2.1 sont le nombre d'embauches par catégorie socio-professionnelle/poste/sexe

### Article 3 : La promotion professionnelle

Le troisième domaine d'action choisi est la promotion professionnelle. Il participe conjointement avec le domaine d'action « embauche », à la réduction des écarts constatés sur la population des femmes cadres avec des fonctions de management. C'est pourquoi ces domaines d'actions relèvent d'un objectif identique.

## 3.1 Objectif de progression

L'objectif de progression à 3 ans est de tendre à l'équilibre, ou a minima de réduire les écarts de moitié dans le poids des femmes cadres avec des fonctions de management versus le poids des femmes cadres : soit une cible à 53% de femmes cadres avec des fonctions de management (réduction de l'écart constaté au 31/12/2018 de 50%, tenant compte d'un effectif de 58% de cadres femmes versus 48% de femmes cadres avec des fonctions de management)

### 3.2 Actions et mesures permettant d'atteindre l'objectif de progression

Les mesures envisagées en faveur de la promotion professionnelle des femmes sont :

- Le processus de promotion et l'analyse des parcours de carrière doivent permettre de s'assurer qu'aucune discrimination n'est appliquée dans l'étude des candidatures internes d'évolution. L'étude des potentiels au cours des comités carrière et des comités de développement permettent d'appliquer une évaluation collective au plus neutre concernant le genre du/de la candidat(e).
- La normalisation d'un process « Devenir manager chez Foncia » pour les nominations sera mis en place en formalisant des étapes, identiques pour les potentiels femmes et hommes, d'identification, de sélection, de validation et d'accompagnement lors de la nomination à un poste management du niveau directeur de service et dirigeant.
- Un accompagnement (mentor) des potentiels féminins par des dirigeants femme sera institué pour que les salariées managers à potentiel soient mieux préparées aux freins éventuels dans leurs évolutions de carrière.
- Une étude spécifique sera initiée pour identifier les freins opérationnels pour les femmes pour exercer sur des métiers de la copropriété.

### 3.3 Indicateurs chiffrés permettant d'assurer le suivi de l'objectif

Les indicateurs nécessaires au suivi de l'objectif fixé en 3.1 sont le nombre de promotions (au sens défini par la BDES) par catégorie socio-professionnelle/poste/sexe et le nombre de promotions par catégorie socio-professionnelle/poste/sexe sur des fonctions de management.

Pour bénéficier des mêmes chances d'accéder aux postes de management en interne, l'indicateur du nombre de formations suivies par catégorie socio-professionnelle/poste/sexe permettra de s'assurer que les salariées bénéficient de droits au moins équivalents.

## Article 4 : L'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle

Le quatrième domaine d'action choisi est l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

### 4.1 Objectif de Progression

Le turnover au sein de l'UES est de l'ordre de 22% au 30 octobre 2019, tous métiers confondus. L'objectif de progression est de réduire ce turnover à 15% à 3 ans.

### 4.2 Actions et mesures permettant d'atteindre l'objectif de progression

Les mesures du présent article sont de façon générale en faveur des deux sexes, mais doivent permettre aux femmes de mener leur carrière avec le moins de contraintes possibles liées à leur vie privée, et notamment :

- Une campagne d'information sera réalisée sur les droits à congé paternité ainsi que sur les congés maternité, le congé parental, le congé d'adoption.
- Les règles de fonctionnement d'un dispositif de dons de congés (RTT et CP) pour aider un collègue dont l'enfant est malade ou pour les autres types d'aide familiale existantes, seront détaillées sur l'outil d'affichage virtuel







- Une étude annuelle sera mise en œuvre pour contrôler l'augmentation des femmes de retour de congé maternité (systématisation de l'augmentation dans l'année du congé maternité)
- Le retour de longue absence (congé maternité ou parental, maladie de longue durée de plus de 6 mois) fera l'objet systématique d'un entretien de retour pour étudier les éventuels aménagements nécessaires et les formations éventuelles. Un rendez-vous sera proposé à l'occasion d'une prise de contact du manager dès lors que la reprise du salarié sera connue.
- Les populations des Consultants immobiliers statut VRP revenant de congé maternité se verront appliquer un gel permanent de leur avance sur commissions sur les 6 mois civils suivant leur reprise effective.
- Les populations des Négociateurs location statut VRP revenant de congé maternité se verront appliquer un gel de leur avance sur commissions sur le mois civil suivant leur reprise effective.
- La lutte contre les violences faites aux femmes, contre les attitudes sexistes et les situations de harcèlement, est décrite dans la mise à jour du règlement intérieur. Ces dispositions sont accompagnées de solutions concrètes de saisine des interlocuteurs, et de dispositifs d'accompagnement des victimes. Une communication sur les différents canaux de prise en charge, de prévention, et de traitement de ces situations sera initiée notamment sur le panneau d'affichage virtuel.
- En raison de contraintes familiales, les salariés éventuellement plus exposés à des difficultés d'accès effectif à la formation lorsque celle-ci se déroule sur plusieurs jours loin du lieu de résidence, le service formation tend à développer des modalités spécifiques de formation visant à atténuer ces difficultés :
  - Réduire les contraintes de déplacement par l'implantation ou la recherche de salles de formation à proximité du lieu de travail
  - Développer les offres de formation ouverte à distance (*e-learning*)
  - Prévoir le respect d'un délai suffisant pour les convocations aux sessions de formation.

#### **4.3 Indicateurs chiffrés permettant d'assurer le suivi de l'objectif**

Les indicateurs nécessaires au suivi de l'objectif fixé en 4.1 sont les taux de turnover annuel / par filière métier

##### Article 5 : Commission de suivi

Une commission de suivi du présent accord est instituée. L'objectif de cette commission est de suivre l'évolution des indicateurs, et de s'assurer de la mise en œuvre des actions décrites dans les différents domaines d'action.

Elle se réunira annuellement sur convocation de la direction.

Elle sera composée de 3 représentants par organisation syndicale signataire, désignés par les DSC, et de représentants de la direction.

Les indicateurs et autres éléments statistiques nécessaires au bon fonctionnement de cette commission seront adressés aux délégués syndicaux centraux 15 jours calendaires avant chaque commission et notamment la résultante des différents processus de contrôle prévus par le présent accord, sans remise en cause de la confidentialité et de l'anonymat des données individuelles.

##### Article 6 : Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans avec prise d'effet au 1<sup>er</sup> janvier 2020.




#### Article 7 : Révision

La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par la Direction ou l'une des parties habilitées en application des dispositions du Code du travail. Information devra en être faite à la direction, lorsque celle-ci n'est pas à l'origine de l'engagement de la procédure, et à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision. La demande de révision ne pourra intervenir avant un délai de 3 mois suivant sa signature.

#### Article 8 : Dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois. La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

La direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

#### Article 9 : Publicité de l'accord

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'UES.

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues à l'article D2231-4 du code du travail, à savoir un dépôt sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Hauts de Seine. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil des prud'hommes de Boulogne-Billancourt.

Fait à Antony, le 17 décembre 2019

Pour l'UES RESEAU FONCIA, Madame Nathalie MOREAU

Pour la C.F.D.T,

, Délégué Syndical Central

Pour la C.F.T.C, Madame Sylvie CHENE, Déléguée Syndicale Centrale

