

Charte relative à l'égalité professionnelle  
hommes-femmes au sein du groupe  
SUCHEME

## SOMMAIRE

<b>MESSAGE DU PRESIDENT</b> .....	
<b><u>Article 1.</u></b> Préambule .....	
<b><u>Article 2.</u></b> Recrutement et insertion professionnelle .....	
<b><u>Article 3.</u></b> Evolution professionnelle .....	
<b><u>Article 4.</u></b> Gestion des emplois.....	
<b><u>Article 5.</u></b> Gestion des compétences et de la formation .....	
<b><u>Article 6.</u></b> Congé de maternité, d'adoption, de présence parentale.....	
<b><u>Article 7.</u></b> Congé paternité .....	
<b><u>Article 8.</u></b> Conciliation entre vie privée et vie professionnelle .....	
<b><u>Article 9.</u></b> Elections professionnelles .....	
<b><u>Article 10.</u></b> Recours contre les discriminations.....	
<b><u>Article 11.</u></b> Entrée en vigueur, durée et effets de la Charte.....	

## MESSAGE DU PRESIDENT

---

La question de l'égalité entre les hommes et les femmes est plus que jamais d'actualité.

Malgré les avancées incontestables de ces dernières années, des progrès cruciaux restent à accomplir, notamment en matière de salaires, de statuts, de conditions de travail, de partage des tâches et des responsabilités, de lutte contre les stéréotypes...

La présente charte a été rédigée dans le cadre d'une réflexion collégiale ayant associé des personnes des deux sexes représentatifs de l'ensemble des collaborateurs.

Au travers cette Charte, j'ai voulu affirmer nos valeurs et promouvoir nos actions auprès de vous et de nos clients. Acteur engagé au quotidien en faveur de l'égalité femmes-hommes, SUCHEME déploie de nombreux dispositifs visant à promouvoir l'égalité au sein du Groupe et à combattre le sexisme.

La stratégie au sein de SUCHEME consiste à fixer des objectifs sur la représentation des femmes dans les populations clés. Par ailleurs, le Groupe souhaite ne faire aucune concession sur les compétences et réalise un suivi précis au travers des indicateurs du rapport RSE annuel.

L'engagement de SUCHEME passe tout d'abord par la Direction Générale qui incarne les politiques d'égalité du Groupe.

**Samuel SULTAN**  
Président

## **Article 1.** Préambule

Le Groupe SUCHEME entend rappeler l'importance qu'il attache au principe d'égalité femmes-hommes qui doit être décliné au travers :

- du recrutement et de l'insertion professionnelle ;
- de la formation professionnelle ;
- de la gestion des emplois et des carrières ;
- des rémunérations ;
- de l'organisation du travail ;
- des conditions de travail et d'emploi ;
- de la communication et de la sensibilisation sur l'égalité femmes-hommes.

La présente Charte s'inscrit dans la ligne de :

- la directive 2006/54 du 5 juillet 2006 refondant les directives 75/117/CEE sur l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et féminins, n° 76/207/CEE, sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de travail, n° 86/378/CEE sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de régimes professionnels de sécurité sociale et n°97/80/CE sur la charge de la preuve en cas de discrimination fondée sur le sexe.
- la loi du 9 mai 2001, l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 et la loi du 23 mars 2006 relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la loi du 9 novembre 2010 sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en entreprise ; – vu le décret du 7 juillet 2011 de l'égalité professionnelle ;
- la loi du 4 août 2014 pour l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- l'accord de branche du 27 octobre 2014 annexé à la convention collective nationale SYNTEC,
- la loi Rebsamen du 17 août 2015 ;
- la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et la sécurisation des parcours professionnels ;
- la loi égalité et citoyenneté du 22 décembre 2016.

Le Groupe SUCHEME a la volonté de mettre en place dans toutes les sociétés du Groupe les moyens nécessaires pour garantir une situation d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

C'est dans les sociétés que se trouve en effet le niveau pertinent de ces négociations dont le contenu puise sa source dans la réalité concrète de la situation des femmes et des hommes dans leur environnement de travail.

## **Article 2.** Recrutement et insertion professionnelle

Les critères objectifs retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences (notamment celles qui s'expriment au travers de l'expérience professionnelle) et les qualifications des candidat(e)s, à l'exclusion de tout présupposé tenant au sexe du candidat.

Ceci vaut pour les recrutements effectués en interne ainsi que pour ceux faits par l'intermédiaire de Pôle emploi ou des cabinets spécialisés.

La formulation des emplois rédigée de façon claire et détaillée doit être faite en respectant la forme épiciène du mot chaque fois que le terme de même sens existe dans les deux genres.

Les entreprises s'engagent à garantir le principe de non-discrimination à chaque étape du recrutement (préparation du recrutement, recherche des candidatures, sélection des candidats, entretiens, accueil et intégration).

Toutes les candidatures, pour des compétences et des qualifications comparables, doivent être étudiées selon les mêmes critères, les mêmes dispositifs de sélection et selon le même processus de recrutement.

La décision finale doit reposer sur des éléments objectifs liés aux seules capacités professionnelles du candidat.

## **Article 3.** Evolution professionnelle

Comme en matière de recrutement, l'évolution professionnelle des salariés doit reposer exclusivement sur des critères objectifs.

Les entreprises doivent s'attacher à sensibiliser les responsables hiérarchiques sur le principe de l'égalité femmes-hommes.

Les critères utilisés pour la promotion et la mobilité interne doivent uniquement être basés sur les capacités professionnelles et non sur des éléments pouvant être qualifiés de discriminatoires ou contraires à l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Tous les salariés doivent avoir les mêmes possibilités d'accéder à l'évolution professionnelle au sein de l'entreprise, notamment pour des postes à responsabilités.

Il convient de faire évoluer la mixité dans les emplois, et notamment de garantir à tous les salariés le même accès aux postes à responsabilité, considérant que la mixité d'une entreprise est un véritable atout en termes de performance d'équipe et commerciale.

Ces éléments sont également des points forts en termes de compétences humaines et sociétales.

## **Article 4.** Gestion des emplois

### **Article 4.1 Mobilité interne**

La performance des entreprises implique de faire émerger toutes les compétences internes, et de mettre en place, sans discrimination aucune, de réelles possibilités d'évolution professionnelle.

Les critères utilisés dans la définition des postes ouverts et publiés dans le cadre de la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une quelconque discrimination femmes-hommes.

Il sera assuré à tous les salariés d'égales possibilités d'évolution professionnelle, et une égalité de traitement dans l'accès à des postes de responsabilité.

SUCHEME fera en sorte, en particulier, que les processus d'évaluation dans le cadre du suivi des parcours professionnels ne laissent aucune place aux préjugés et aux stéréotypes, ni ne permettent aucune discrimination directe ou indirecte.

### **Article 4.2 Rémunérations : égalité de traitement**

La Société SUCHEME souligne son attachement au principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail équivalent.

Les salariés à l'issue du congé de maternité, d'adoption ou du congé parental d'éducation doivent bénéficier d'un réajustement salarial correspondant aux augmentations générales perçues durant leur absence par leur catégorie professionnelle. Par catégorie professionnelle il convient de se référer aux catégories professionnelles de l'entreprise.

Ce réajustement s'effectue au retour du salarié.

## **Article 5.** Gestion des compétences et de la formation

Compte tenu du rôle de la formation professionnelle dans le maintien et le développement des compétences et des capacités professionnelles des salariés, l'égalité d'accès à la formation est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et dans le déroulement de carrière.

Dans le respect du principe de non-discrimination, tout salarié bénéficie d'une égalité d'accès aux dispositifs de formation dans le cadre de son évolution professionnelle.

Les périodes de congé de maternité, d'adoption et de congé parental d'éducation sont prises en compte intégralement pour le calcul des droits au CPF (compte personnel de formation).

Suite à l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, SUCHEME rappelle notamment que chaque salarié(e) bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel, afin d'évoquer avec lui ses perspectives professionnelles. Cet entretien est proposé systématiquement après une absence longue, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

De plus, tous les 6 ans, un bilan du parcours professionnel du (de la) salarié(e) est réalisé par son employeur, afin de vérifier le suivi des actions de formation, la progression salariale et/ou professionnelle du (de la) salarié(e) et l'acquisition d'éléments de certification.

## Congé de maternité, d'adoption, de présence parentale

Les absences liées au congé de maternité, d'adoption, de paternité ou de congé parental ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales.

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre 1er du titre IV du livre 1er de la deuxième partie du code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

La confidentialité concernant ces autorisations d'absences doit être strictement respectée.

SUCHEME autorise l'absence rémunérée pour suivi de trois examens médicaux du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par le Pacs à la femme enceinte, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Il est rappelé que le congé de maternité et le congé d'adoption sont considérés comme du temps de travail effectif, notamment pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté ;
- la répartition de l'intéressement et de la participation ;
- le calcul des congés payés.

De la même manière, la période d'absence du (de la) salarié(e) pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation.

Conformément à l'article 27 de la convention collective nationale SYNTEC, les entreprises garantiront aux salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption leur droit à congés payés annuels.

Conformément à l'accord national sur la formation professionnelle, les femmes de retour de congé de maternité sont éligibles aux périodes de professionnalisation.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, notamment de la loi n° 2006-340 du 24 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et de la

60, rue Etienne Dolet - 92240 Malakoff - 01 81 89 24 85



loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, SUCHEME s'engage à neutraliser les incidences de la période d'absence pour maternité ou adoption sur les augmentations de salaires.

Les collaboratrices ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de leur arrêt de travail pour maternité conserveront le maintien intégral de leurs appointements mensuels pendant la durée du congé légal sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale et les régimes de prévoyance.

Le congé parental est ouvert aux deux parents ayant au moins 1 an d'ancienneté au moment de l'arrivée de l'enfant sans priorité pour la mère.

Un entretien professionnel est systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, un congé parental d'éducation ou une période de réduction d'activité, un congé de soutien familial, un congé d'adoption, un congé sabbatique, une période de mobilité volontaire sécurisée, un arrêt maladie de longue durée.

À la demande du salarié, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé selon des modalités définies en entreprise.

## **Article 6.** Congé paternité

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant accompagne l'évolution sociale sur la répartition des rôles dévolus aux femmes et aux hommes.

Ainsi, un salarié peut demander à bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant conformément aux articles L. 1225-35 et suivants du code du travail.

Il est introduit, par accord du 27 octobre 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes annexé à la Convention Collective Nationale SYNTEC une protection des salariés ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant contre le licenciement pendant 4 semaines suivant le retour du salarié.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ouvre droit à une allocation minimale versée par la sécurité sociale.

SUCHEME complète cette allocation à hauteur de 100 % du salaire de base (à l'exclusion de toutes primes ou gratifications versées en cours d'année à divers titres et quelle qu'en soit la nature), sous réserve d'une ancienneté minimale du salarié en congé de paternité de 2 ans dans l'entreprise.

L'ancienneté se définit selon les conditions édictées à l'article 12 de la convention collective. Par ailleurs, si l'ancienneté de 2 ans est atteinte par le salarié au cours de son congé de paternité et d'accueil de l'enfant, il recevra, à partir du moment où l'ancienneté sera atteinte, l'allocation fixée par le présent article pour chacun des jours de congé de paternité restant à courir.

Il est précisé que ce complément ne peut excéder la valeur journalière du plafond de la sécurité sociale. Par ailleurs, le complément de rémunération est subordonné au versement effectif (préalable ou postérieur si subrogation) de l'allocation minimale par la sécurité sociale.

Enfin, le cumul de l'allocation journalière de la sécurité sociale et du complément journalier de rémunération est limité au salaire net journalier défini comme 1/30 du salaire net mensuel calculé à partir de la rémunération brute de base hors primes et gratifications.

## **Article 7.** Conciliation entre vie privée et vie professionnelle

La Société SUCHEME s'engage par la présente charte à ce que soient prises, au sein de l'entreprise, des mesures visant à prendre en compte la parentalité et le partage des responsabilités familiales.

À ce titre, elle :

- informe les salariés sur les dispositifs relatifs aux congés familiaux et l'absence de lien avec le sexe pour la prise en compte de ces congés.
- organise un entretien professionnel de retour si l'absence est supérieure à trois mois. Cet entretien portera sur les éventuels besoins de formation et impacts du congé sur la rémunération et l'évolution de carrière.

Afin de mieux articuler les temps de vie professionnels et personnels, la société SUCHEME prend en compte autant que possible, dans son organisation, les éléments suivants :

- des horaires de réunions adaptés ou des déplacements prévus à l'avance, afin que la personne concernée puisse organiser sa vie familiale ;
- organiser le travail en respectant les délais de prévenance pour la gestion et la modification des plannings, conformément aux dispositions légales et conventionnelles ;
- prendre en compte l'impact des technologies de l'information et de la communication dans la gestion du temps de travail afin de veiller à leur utilisation dans le respect de la vie personnelle et des temps de repos des salariés, en mettant en application le droit à la déconnexion.

L'entreprise, par sa culture managériale, a un rôle à jouer dans une meilleure articulation des temps qui est un levier significatif de l'égalité.

A tous les niveaux de management, le principe de la prise en compte de la nécessaire articulation entre vie professionnelle et vie familiale doit être respecté, et les demandes d'assouplissement dans l'organisation du temps de travail sont à examiner au regard de leurs seuls impacts sur le fonctionnement de l'entreprise.

A ce titre :

- les réunions doivent être organisées dans des plages journalières horaires maximales de 8 heures
- les moyens alternatifs (conférence téléphonique, visioconférence, télétravail selon les textes en vigueur dans l'entreprise) seront mis en œuvre le cas échéant ;
- le droit à la déconnexion en dehors des heures de travail doit être respecté.

## Article 8. Elections professionnelles

SUCHEME rappelle son attachement à une égalité d'accès des femmes et des hommes à tous les niveaux de la responsabilité au sein de l'entreprise.

En ce sens, la représentation du personnel appartient elle aussi aux différents principes d'accès et d'un exercice partagé des responsabilités.

A cette occasion et lors de la mise en place des élections du Comité Social et Economique, les organisations syndicales représentatives au sein des entreprises s'attacheront à trouver les voies et moyens pour atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes électorales.

Les CSE devront eux aussi chercher à se rapprocher de cet équilibre, lors de la désignation des membres des commissions légales et facultatives.

Cette représentation équilibrée visée par le présent article tiendra bien évidemment compte de la proportion respective des femmes et des hommes employés par l'entreprise.

## Article 9. Recours contre les discriminations

Tout salarié estimant faire l'objet d'un traitement discriminant dans le cadre de ses activités professionnelles en raison de caractéristiques inhérentes à sa personne peut demander à être reçu par les Ressources humaines, aux fins d'examiner les éléments constitutifs selon lui de cette discrimination.

Cet entretien doit avoir lieu dans le délai de 1 mois à compter de la réception de la demande écrite.

Les fausses accusations ne sont pas tolérées et leurs auteurs s'exposent à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

L'employeur ou le salarié mis en cause peut également déposer plainte pour dénonciation calomnieuse, fait prévu et réprimé par l'article 226-10 du Code pénal :

*« La dénonciation, effectuée par tout moyen et dirigée contre une personne déterminée, d'un fait qui est de nature à entraîner des sanctions judiciaires, administratives ou disciplinaires et que l'on sait totalement ou partiellement inexact, lorsqu'elle est adressée soit à un officier de justice ou de police administrative ou judiciaire, soit à une autorité ayant le pouvoir d'y donner suite ou de saisir l'autorité compétente, soit aux supérieurs hiérarchiques ou à l'employeur de la personne dénoncée, « soit, en dernier ressort, à un journaliste, au sens de l'article 2 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse » est punie de cinq ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende.*

*La fausseté du fait dénoncé résulte nécessairement de la décision, devenue définitive, d'acquiescement, « de relaxe ou de non-lieu, déclarant que le fait n'a pas été commis » ou que celui-ci n'est pas imputable à la personne dénoncée. »*

En cas de faits avérés, des mesures sont prises à l'encontre des auteurs de ces actes, quels qu'ils soient. En fonction de leur gravité et en application des dispositions prévues par le règlement intérieur, l'employeur prendra les sanctions appropriées.

## **Article 10.** Entrée en vigueur, durée et effets de la Charte

La présente Charte est un acte unilatéral de l'employeur et est assimilée à un élément du règlement intérieur. À ce titre, ses dispositions revêtent un caractère obligatoire pour les salariés.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle sera annexée au règlement intérieur de la société SUCHEME et fera l'objet des mêmes procédures de consultation, de publicité et de dépôt.

La présente Charte peut être dénoncée avec un préavis de trois mois dans les conditions fixées à l'article L. 2261-9 du Code du travail.

***Fait à Malakoff, Le***

***Pour la société SUCHEME***

***Samuel Sultan - Président***