

Accord collectif d'entreprise

Egalité professionnelle et équilibre de vie

ENTRE-LES SOUSSIGNES :

L'Association MC2A, dont le siège social est situé 213, rue de Gerland, 69007 Lyon, représenté par Monsieur Jean-Robert STEINMANN, Directeur Général, ayant tous pouvoirs à cet effet,

D'une part

ET :

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'association :

Pour l'organisation syndicale CGT, madame Fernanda MOUREAU et monsieur Anthony LE PIOUFFLE, en leur qualité de délégués syndicaux,

Pour l'organisation syndicale FO, madame Jeannette ZITOUNI et monsieur Thibault JACQUOT, en leur qualité de délégués syndicaux,

Pour l'organisation syndicale CFDT, madame Chantal PLANCHON, en sa qualité de déléguée syndicale,

D'autre part

SOMMAIRE

CHAPITRE 1 : OBJET DE L'ACCORD	3
CHAPITRE 2 : CHAMP D'APPLICATION	4
CHAPITRE 3 : EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES FEMMES : MESURES ET OBJECTIFS	4
Article 3.1 – La rémunération effective.....	4
3.1.1 Equité salariale pendant le parcours professionnel.....	5
3.1.2 Equité salariale et maternité, paternité, adoption, congé parental d'éducation, et proche aidant	6
Article 3.2 – L'embauche : Égalité de traitement dans le process de recrutement.....	7
Article 3.3 – La formation professionnelle et l'accompagnement au retour d'une période d'absence.....	8
Article 3.4 – l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle : Equilibre de vie et responsabilités familiales.....	10
3.4.1 Rentrée scolaire des enfants.....	11
3.4.2 Garde des enfants.....	11
3.4.3 Soutien psychologique des parents et/ou des enfants :	13
3.4.4 Congés spécifiques pour les enfants.....	13
Article 3.5 : Les conditions de travail	14
3.5.1 Conditions de travail des salariées enceintes.....	14
3.5.2 La prévention des violences sexuelles et sexistes au travail.....	15
CHAPITRE 4 : EQUILIBRE DE VIE ET ATTENTION PORTEE A LA CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE, VIE PRIVEE	16
CHAPITRE 5 : QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS.....	19
Article 5.1 – Égalité de traitement dans le process de recrutement.....	19
Article 5.2 – Equité salariale et temps de travail	20
Article 5.3–Formation et accompagnement pour tous.....	20
CHAPITRE 6 : DISPOSITIONS FINALES.....	22
Article 6.1 Entrée en vigueur et durée de l'accord.....	22
Article 6.2 Révision et modalités de suivi de l'accord.....	22
Article 6.3 Clause de rendez-vous.....	23
Article 6.5 Information des salariés	23
Article 6.6 Formalités de dépôt et publicité.....	23

CHAPITRE 1 : OBJET DE L'ACCORD

MC2A PROMEOM a absorbé, au 1er janvier 2025, les associations AGEMETRA et AST Grand Lyon. Les salariés de ces structures ont été transférés au sein de MC2A PROMEOM, laquelle a également accueilli de nouveaux collaborateurs depuis cette date.

Dans ce cadre, le présent accord se substitue de plein droit à l'ensemble des accords collectifs conclus au sein d'AGEMETRA et d'AST Grand Lyon, engagements unilatéraux et usages antérieurs ayant le même objet, notamment ceux relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et la qualité de vie au travail, à savoir :

- L'accord collectif d'entreprise sur l'égalité professionnelle au sein d'AST Grand Lyon, accord en date du 4 juin 2021 et son avenant de prorogation du 15 février 2024,
- L'accord collectif d'entreprise sur la qualité de vie au travail, au sein d'AST Grand Lyon, en date du 4 juin 2021 et son avenant de prorogation du 15 février 2024,
- L'accord collectif d'entreprise sur l'égalité professionnelle au sein d'AGEMETRA, accord en date du 3 janvier 2024,

Par le présent accord, la Direction et les organisations syndicales signataires réaffirment leur attachement au principe d'égalité professionnelle, de qualité de vie au travail, d'amélioration des conditions de travail, et de lutte contre toute forme de discrimination.

Conclu conformément aux dispositions des articles L.2242-17, et R.2242-2 du code du travail, cet accord définit notamment les objectifs et mesures permettant de maintenir et améliorer durablement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, avec les indicateurs chiffrés nécessaires associés, dans les domaines d'action suivants :

- La rémunération effective,
- L'embauche,
- La formation professionnelle,
- L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.
- Les conditions de travail

CHAPITRE 2 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de MC2A.

CHAPITRE 3 : EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES FEMMES : MESURES ET OBJECTIFS

Article 3.1 – La rémunération effective

Les parties réaffirment leur engagement en faveur de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, tant à l'embauche que tout au long de la carrière, à poste, qualification, compétences, responsabilités, ancienneté, et temps de travail équivalents.

Comme l'attestent les scores obtenus aux index égalité professionnelle des associations AST Grand Lyon et AGEMETRA au titre des années antérieures à 2025, aucun écart de rémunération significatif entre les hommes et les femmes à poste équivalent n'a été constaté précédemment. Une attention particulière sera portée au premier index de l'égalité professionnelle de MC2A à réaliser en 2026.

Ainsi, MC2A applique le principe de non-discrimination dans le domaine de la rémunération en mettant en place les mesures visant à résorber d'éventuels écarts de salaires observés sur un même emploi entre les femmes et les hommes et non justifiés par des critères objectifs (diplômes, formations, anciennetés, expériences, responsabilités, compétences spécifiques),

La rémunération proposée à l'embauche est exclusivement fondée sur des critères objectifs (formation, expérience, responsabilités) : l'ensemble des rémunérations proposées à l'embauche, sur la base des grilles de salaires à l'embauche du Service, sont équivalentes, pour un même poste, pour un homme comme pour une femme.

3.1.1 Equité salariale pendant le parcours professionnel

Le parcours professionnel s'entend de l'embauche du salarié jusqu'à son départ de l'entreprise

Objectifs :

- Tout écart de rémunération femme / homme constaté fera l'objet d'une analyse et, le cas échéant, s'il n'est pas justifié, d'un ajustement.
- Egalité des chance et d'accès à l'évolution professionnelle et aux opportunités en termes d'emplois, responsabilités et missions, au cours du parcours professionnel, pour les femmes et hommes de l'association.

Mesures :

Analyse comparative, entre les hommes et les femmes, afin de repérer le cas échéant la situation des salarié(e)s dont la rémunération de base fera apparaître un écart supérieur à 5 % avec la rémunération moyenne de base constatée pour la même fonction et à temps de travail équivalent.

Si à situation comparable (c'est-à-dire à compétences égales, qualifications égales, ancienneté égale, temps de travail égal, niveau de responsabilité égal, expériences égales, parcours professionnel interne égal), un tel écart de rémunération était constaté, il devra être analysé afin d'en comprendre les raisons. En l'absence de justification sur la base des critères précités, une mesure corrective sera appliquée au plus tôt, et a minima à compter du constat de l'écart, avec comme objectif de réduire cet écart et d'atteindre une rémunération égalitaire à temps de travail équivalent.

Concernant les niveaux 2 de l'emploi au sein de MC2A, une analyse comparative de la représentativité hommes/femmes est réalisée chaque année dans les niveaux 1 et 2 des emplois, lorsque ces niveaux existent. Lorsque les proportions sont en écart par rapport à la représentativité au sein d'une même population d'emploi, une analyse est menée pour en comprendre les raisons. En l'absence de justification fondée sur des critères objectifs, des mesures de rééquilibrage sont examinées pour le positionnement des salariés concernés au sein de cet emploi.

Indicateurs annuels de suivi

Indicateurs de l'Index Egalité Professionnelle (écart de rémunération femmes-hommes, écart de répartition des augmentations individuelles, écart de répartition des promotions, parité parmi les 10 plus hautes rémunérations).

Analyse annuelle des salaires moyens de base et écart(s) de rémunération moyenne par catégorie socio-professionnelle (CSP), fonction, sexe, temps de travail et ancienneté. A titre informatif, les parties précisent qu'au jour de la signature du présent accord, les supports d'analyse utilisés pour cette mesure se concrétisent par des graphiques en nuages de points et tableaux de bord Excel.

Nombre d'écarts de rémunération constatés, liés au sexe, comparé au nombre d'ajustements de rémunération réalisés.

Ecart de proportions femmes/hommes niveaux 1 et 2, au sein d'une même population d'emploi par rapport à la représentativité femmes/hommes de cette population d'emploi.

Nombre de réexamens du positionnement des populations d'emploi.

3.1.2 Equité salariale et maternité, paternité, adoption, congé parental d'éducation, et proche aidant

Objectifs :

- 100% des salariés de retour de congé maternité, d'adoption, parental d'éducation, de proche aidant, ou de paternité, bénéficient, sans condition d'ancienneté, des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant leur absence, conformément aux articles L.1225-26 et 44 du Code du travail concernant les congés maternité et d'adoption
- Extension des dispositions de l'article de la Convention collective des SPSTI régissant le sort de la rémunération des salariés en congé maternité ou d'adoption, à 100% des salariés en congé paternité, sans condition d'ancienneté pour le salarié. L'application de cette disposition est conditionnée à la transmission au Service RH, par le salarié, des décomptes de la CPAM. Cette mesure ne s'applique pas au congé supplémentaire de naissance créé par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026.

Mesures :

Rattrapages salariaux réalisés sur les salaires mensuels bruts, des salariés de retour de congé maternité, d'adoption, parental d'éducation, de proche aidant, ou de paternité.

Maintien de salaire net sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale et des indemnités servies par les régimes de prévoyance des salariés en congé paternité.

Indicateurs annuels de suivi

Index égalité femmes hommes (nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité).

Nombre de rattrapages salariaux réalisés sur les salaires mensuels bruts des salarié(e)s de retour de congé maternité, d'adoption, parental d'éducation, de proche aidant, ou de paternité, comparé au nombre de salarié(e)s de retour de congé maternité, d'adoption, parental d'éducation, de proche aidant, ou de paternité.

Nombre de maintiens réalisés sur les salaires mensuels des salariés en congé paternité comparé au nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé paternité.

Article 3.2 – L'embauche : Égalité de traitement dans le process de recrutement

Par le présent accord, les parties signataires réaffirment leur engagement pour favoriser la mixité professionnelle et assurer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long du processus de recrutement.

Objectifs :

- 100 % des offres d'emploi rédigées de manière neutre, sans aucune référence au genre, intégrant un paragraphe rappelant les valeurs de l'entreprise et son engagement en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- Une égalité de rémunération et classification, à l'embauche, sans différenciation de sexe, à profils égaux (mêmes métier, responsabilités, qualification et expérience), sur la base des grilles de rémunération à l'embauche existantes au sein de MC2A
- Un processus de recrutement unique, ne se basant que sur les compétences, qualifications et expériences professionnelles des postulants, informations appréciées objectivement, en dehors de tout préjugé tenant au sexe, mais également tenant à l'apparence physique, au patronyme, au lieu de résidence ou de naissance, à l'âge, etc....
- Sur un même poste, des critères de sélection identiques pour les femmes comme les hommes, sur la base de grilles d'évaluation communes,
- Réaliser un bilan / diagnostic permettant d'étudier les possibilités de progression du Service en termes de rééquilibrage dans nos métiers lorsqu'un sexe y est sous-représenté.

Mesures

Des offres d'emploi rédigées de manière neutre, sans aucune référence au genre, intégrant un paragraphe rappelant les valeurs de l'entreprise et son engagement en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,

A nombre égal de candidatures femmes / hommes pour un même poste, lors du processus de recrutement unique, organisation d'un nombre égal d'entretiens avec des femmes et hommes reçus,

L'élaboration d'une charte de non-discrimination dans le recrutement et la remise de cette charte à l'ensemble des candidats en amont de leur entretien de recrutement,

L'organisation d'un premier entretien de recrutement à distance avec les candidats parents, qui sollicitent MC2A sur cette modalité, et ce pour répondre aux éventuelles difficultés d'organisation parentale et de disponibilités. Les parties signataires du présent accord souhaitent rappeler qu'aucun renseignement sur la situation familiale n'est demandé lors de nos procédures de recrutement,

Réaliser un guide de recrutement à destination des recruteurs / managers présentant les bonnes pratiques de lutte contre les discriminations de genre,

En sus des mesures prévues à l'article L1131-2 du code du travail, tous les collaborateurs en charge de missions de recrutement sont formés à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les trois ans. Un guide rappelant ce principe et les bonnes pratiques sera réalisé pour appuyer les équipes

Indicateurs annuels de suivi

Le nombre d'embauches, par sexe, CSP, et emploi.

Le nombre de collaborateurs formés à la non-discrimination à l'embauche comparé au nombre de collaborateurs en charge de missions de recrutement, par an.

Article 3.3 – La formation professionnelle et l'accompagnement au retour d'une période d'absence

L'objectif des parties signataires de l'accord est d'assurer à toutes les femmes et hommes de l'association une égalité de traitement dans l'accès à la formation professionnelle.

Objectifs :

- L'accès à la formation doit être ouvert à tous les salariés, en réponse à leurs besoins de formation identifiés et aux obligations du Service en matière de formation¹, sans aucune discrimination liée au sexe.
- 100 % des salarié(e)s de retour de l'un des congés identifiés ci-dessous doivent bénéficier d'un accompagnement à la reprise de poste suite à une période d'interruption pour motif familial.

Mesures :

Un accompagnement systématique est organisé au retour des congés ou arrêts de longue durée, et à l'issue d'un mandat syndical² ou d'un mandat d'élu au CSE, incluant la proposition d'un entretien de parcours professionnel et un accès prioritaire à la formation si nécessaire.

Les longues absences identifiées concernées dans ce paragraphe sont :

- Le congé maternité,
- Le congé parental d'éducation,
- Le congé de soutien familial,
- Le congé de présence parentale,
- Le congé de proche aidant,
- Le congé d'adoption,

Pour mesure, et en lien avec les managers concernés, le Service RH organise, de manière systématique, un accompagnement à la reprise de poste au retour du salarié qui se traduira comme suit :

1/ Proposition de l'organisation d'un entretien de parcours professionnel à la reprise d'activité.

Si un besoin d'une mise à jour des connaissances est identifié par le manager en amont de cet entretien de parcours professionnel, une formation du/de la salarié(e) sera automatiquement planifiée dès la reprise.

Si, lors de cet entretien, un besoin de formation et/ou d'accompagnement du salarié est identifié, pour une reprise de son poste de travail dans des conditions optimales,

¹ Assurer aux salariés l'adaptation à leur poste de travail ; veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, notamment face aux évolutions technologiques ; organiser les actions de formation adaptées aux risques professionnels

² Si le salarié n'a bénéficié d'aucun entretien de parcours professionnel au cours des douze mois précédant sa reprise d'activité

ce salarié aura un accès prioritaire aux actions de formation, et/ou de tutorat, et/ou d'accompagnement.

2/ Organisation par le manager de l'accueil et reprise du salarié au sein de l'équipe, sur site. Il veillera à échanger avec le salarié, dans les 15 jours ouvrés après la reprise de ce dernier, pour procéder à une nouvelle évaluation de son besoin éventuel de formation. Si un besoin de formation est identifié, un accès prioritaire aux actions de formation, et/ou de tutorat, et/ou d'accompagnement, sera favorisé pour ce salarié.

3/ Participation, dans le cadre de son parcours de réintégration, à la journée d'intégration des nouveaux collaborateurs recrutés. Le salarié pourra également solliciter un entretien avec le Service des Ressources Humaines, notamment pour faire un point sur les évolutions RH depuis son départ (accords, avantages, outils...).

Indicateurs annuels de suivi

Taux d'accès annuel à la formation, par sexe, et évolution du taux.

Le nombre moyen de jour(s) de formation dispensé(s) auprès des hommes, comparé au nombre moyen de jour(s) de formation dispensé(s) auprès des femmes.

Nombre de collaborateurs formés, femmes et hommes, par typologie de formation (obligatoire – non obligatoire – adaptation au poste et employabilité, sécurité, certifiant et diplômant).

Le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement spécifique à la reprise de poste, comparé au nombre total de salariés de retour à leur poste de travail suite à l'un des congés précités.

Le nombre de salariés ayant bénéficié d'une action de formation et/ou de tutorat, dans les 6 mois suivants leur retour à leur poste de travail suite à l'un des congés précités, comparé au nombre total de salariés de retour à leur poste de travail suite à l'un des congés précités.

Article 3.4 – l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle : Equilibre de vie et responsabilités familiales

L'Association veille à préserver un environnement de travail favorable aux salariés, notamment aux parents, hommes comme femmes.

3.4.1 Rentrée scolaire des enfants

Objectifs :

- Assurer à tous les parents d'enfants de moins de 12 ans une autorisation d'absence rémunérée facilitant leur présence aux côtés de leurs enfants le jour de la rentrée scolaire.
- Assurer à tous les parents d'enfants en situation de handicap déclarée, une autorisation d'absence rémunérée facilitant leur présence aux côtés de leurs enfants le jour de la rentrée scolaire.

Mesures :

100% des parents d'enfants de moins de 12 ans, bénéficient, s'ils le sollicitent, d'une autorisation d'absence rémunérée de 2 heures, le jour de la rentrée scolaire. Pour une famille de plusieurs enfants dont les jours, ou horaires de rentrée scolaire, sont différents, cette autorisation d'absence s'entend par enfant, dans une limite journalière de 4 heures maximum. Pour des collaborateurs travaillant tous deux au sein de l'Association, l'autorisation d'absence ne sera valable que pour l'un d'entre eux.

Assurer aux parents d'enfants en situation de handicap déclarée, une autorisation d'absence rémunérée de 4 heures pour l'accompagnement le jour de la rentrée dans un établissement spécialisé, cela sans limite d'âge.

Informers les salariés sur les dispositifs d'autorisation d'absence pour rentrée scolaire, et d'aménagement de période de congés payés et/ou d'organisation du travail pour les salariés ayant la garde alternée, ou occasionnelle, de leur(s) enfant(s) et mettre en œuvre ces dispositifs.

3.4.2 Garde des enfants

Objectifs :

- Accorder une demi-journée de repos rémunérée par mois, non reportable d'un mois sur l'autre, à tous les salariés parents d'enfant de moins de 2 ans.
- Prendre en compte, dans la mesure du possible et lorsque le fonctionnement du Service le permet, et à leur demande, les contraintes des salarié(e)s ayant la garde alternée, ou occasionnelle, de leur(s) enfant(s), dans la pose des congés payés d'été et de Noël. La demande est à réaliser par le salarié auprès de son supérieur hiérarchique et du Service RH,
- Aménager, dans la mesure du possible, et lorsque le fonctionnement du Service le permet, l'organisation du travail de salariés ayant la garde alternée, ou

occasionnelle, de leur(s) enfant(s), dans la limite du 12ème anniversaire de l'enfant, pour chaque enfant. La demande est à réaliser par le salarié auprès de son supérieur hiérarchique et du Service RH,

- En sus et de manière plus favorable aux dispositions conventionnelles traitant du congé pour soigner un enfant malade à charge, autoriser 6 jours, ou 12 demi-journées ouvrés d'absence, par année civile, sur présentation a posteriori d'un justificatif médical, au salarié dont l'enfant ou celui de son conjoint est malade et âgé de moins de 12 ans. Ces absences autorisées sont assimilées à des jours de travail effectif et n'entraînent aucune réduction de la rémunération,
- En sus et de manière plus favorable aux dispositions conventionnelles traitant du congé pour soigner un enfant malade à charge, autoriser 6 jours, ou 12 demi-journées ouvrables d'absence, par année civile, sur présentation a posteriori d'un justificatif médical, au salarié dont l'enfant ou celui de son conjoint est malade et âgé entre 12 et 18 ans. Ces jours ne donnent pas lieu à rémunération,
- En sus et de manière plus favorable aux dispositions conventionnelles traitant du congé pour soigner un enfant à charge porteur d'un handicap, autoriser 8 jours, ou 16 demi-journées ouvrables d'absence, par année civile, sur présentation a posteriori d'un justificatif médical, au salarié dont l'enfant ou celui de son conjoint est malade, reconnu handicapé par la MDPH et âgé entre 12 et 18 ans. Sur les 8 jours d'absence autorisée, 5 jours (ou 10 demi-journées) donnent lieu à rémunération, les 3 jours restant étant gérés en absence autorisée non payée.

Mesures

Permettre, via les outils de GTA, une demi-journée de repos par mois, non reportable d'un mois sur l'autre, à tous les salariés parents d'enfant de moins de 2 ans, enfant dont ils assument la charge. Cet avantage est acquis par salarié et non par enfant, et ne peut faire l'objet d'une rémunération s'il n'est pas consommé. Cette demi-journée de repos n'est pas accordée lorsque des absences sont planifiées, au cours du mois concerné, pour une durée égale ou supérieure à 10 jours ouvrés, consécutifs ou non. Les absences liées à un arrêt de travail pour maladie professionnelle ou non, un accident de trajet ou de travail, les congés pour événements familiaux, ou les congés pour soigner un enfant malade à charge, ne sont pas pris en compte dans ces absences.

Si la demi-journée de repos n'a pas été prise, notamment du fait d'une rupture du contrat de travail, elle ne donnera lieu à aucune indemnité compensatrice. Le salarié doit prévenir son supérieur hiérarchique de la prise de ce repos a minima 5 jours ouvrés avant la date envisagée.

3.4.3 Soutien psychologique des parents et/ou des enfants :

Objectifs :

- Mettre en place un partenariat qui donne accès à un soutien psychologique pour le salarié, et/ou sa famille, notamment sur le thème de la parentalité.

Mesures :

Chaque année, analyser les indicateurs quantitatifs d'utilisation du service de soutien psychologique pour envisager, ou non, la reconduction de ce partenariat

3.4.4 Congés spécifiques pour les enfants

Objectifs :

- 100% des congés de présence parentale (article L1225-62 du Code du travail) étendus aux enfants des salariés au-delà de 20 ans, qui sont à charge de leurs parents et qui sont atteints d'une maladie grave, d'un handicap, ou victimes d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants (ces éléments sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant),
- La durée du premier congé parental d'éducation à temps plein débuté après l'entrée en vigueur de cet accord, réalisé par un salarié pendant son parcours professionnel au sein du Service, est prise en compte, dans sa totalité et dans la limite de trois ans consécutifs pour le calcul de l'ancienneté des salariés concernés.

Mesures :

Informers les salariés, chaque année, via une actualité sur l'intranet de l'association, des conditions élargies, au sein de MC2A, pour bénéficier du congé de présence parentale, et des conditions favorables, au titre de l'ancienneté, appliquées au congé parental d'éducation à temps plein.

Les parties confirment l'application des mesures légales portant sur les congés supplémentaires pour enfant à charge au sein de MC2A, dans les conditions prévues par l'article L3141-8 du Code du travail.

Indicateurs annuels de suivi des mesures sur l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle :

Le nombre de salariées concernés par les dispositifs d'autorisation d'absence pour rentrée scolaire, d'aménagement de période de congés payés et/ou d'organisation du travail pour les salariées ayant la garde alternée, ou occasionnelle, de leur(s) enfant(s), et ayant sollicité le bénéfice du dispositif, comparé au nombre de salariées concernés par ces dispositifs et qui en ont bénéficié suite à leur demande.

Le nombre de sollicitations des services de soutien psychologique par les salariées.

Article 3.5 : Les conditions de travail

Les parties signataires du présent accord souhaitent la mise en œuvre de conditions de travail favorables à la mixité dans le Service.

Ainsi, les parties désirent soutenir la mise en œuvre de pratiques organisationnelles adaptées aux salariées enceintes.

De plus, les parties affirment leur engagement dans la lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail, et leur prévention.

3.5.1 Conditions de travail des salariées enceintes

Objectifs :

- 100 % des salariées enceintes, qui le souhaitent, et en font la demande par mail à leur supérieur hiérarchique, s'entretiennent avec leur supérieur hiérarchique pour faire le point sur leurs conditions de travail pendant sa grossesse (compatibilité avec ses missions),
- 100 % des salariées enceintes, qui le souhaitent, bénéficient, avant leur départ en congé maternité, d'un entretien avec le Service RH, afin d'évoquer leur absence (durée, calendrier, indemnisations...) et les modalités de leur retour à leur emploi.
- Accorder une demi-journée de repos rémunérée, par mois, non reportable d'un mois sur l'autre, pour les salariées enceintes, et cela à partir du 4^{ème} mois de grossesse jusqu'au début de leur congé maternité. Cette demi-journée de repos n'est pas accordée lorsque des absences sont planifiées, au cours du mois concerné, pour une durée égale ou supérieure à 10 jours ouvrés, consécutifs ou non. Les absences liées à un arrêt de travail pour maladie professionnelle ou non, un accident de trajet ou de travail, les congés pour événements familiaux, ou les congés pour soigner un enfant malade à charge, ne sont pas pris en compte dans ces absences.

Si la demi-journée de repos n'a pas été prise du fait, notamment du fait d'une rupture du contrat de travail, elle ne donnera lieu à aucune indemnité compensatrice. La salariée doit prévenir son supérieur hiérarchique de la prise de ce repos a minima 5 jours ouvrés avant la date envisagée.

Mesures :

Le Service RH communique spécifiquement, et automatiquement, auprès de chaque salariée enceinte, sur l'existence des entretiens dont elle peut bénéficier dans la période précédant son congé maternité.

Permettre, via les outils de GTA, le bénéfice de la demi-journée de repos aux conditions et selon les modalités visées ci-avant.

Indicateurs annuels de suivi :

Le nombre de communication réalisées par le Service RH pour proposer un entretien de départ en congé maternité comparé au nombre de salariées partant en congé maternité au cours de l'année civile.

Le nombre d'entretiens managériaux réalisés sur les conditions de travail pendant la période de grossesse comparé au nombre d'entretien(s) sollicité(s) par des salariées enceintes.

3.5.2 La prévention des violences sexuelles et sexistes au travail

Les parties signataires du présent accord souhaitent affirmer leur engagement dans la prévention et la lutte contre les faits de harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail, et plus généralement contre toute forme de violences sexistes et sexuelles au travail (VSST).

Ils rappellent que :

- Les agissements sexistes sont définis comme des agissements liés au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (article L1142-2-1 du code du travail).
- Les faits de harcèlement sexuel, ou assimilés à du harcèlement sexuel, subis par un salarié, sont, quant à eux, caractérisés, par des propos, ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Il peut s'agir également de toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers (article L1153-1 du code du travail).

Objectif :

- Démarche préventive des VSST mise en œuvre.
- Démarches médico-administratives des victimes de VSST facilitées.

Mesures :

Intégrer les risques liés aux agissements sexistes et harcèlement sexuel dans le DUERP,

Mettre en place un process permettant aux collaborateurs de signaler, et à la Direction de traiter, les situations de violences sexistes et sexuelles au travail, en lien avec les référents harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail,

Organiser des actions de sensibilisation des collaborateurs sur les violences sexistes et sexuelles au travail et leur prévention,

Sous couvert d'une validation par le Service des Ressources Humaines, accorder des absences autorisées, rémunérées comme du temps de travail effectif, aux victimes de VSST qui doivent réaliser des démarches médico-administratives dans ce cadre.

Indicateurs annuels de suivi :

Nombre d'actions de sensibilisation réalisées

Evolution du nombre de signalements de faits de violences sexistes ou sexuelles au travail

Evolution du nombre d'actions réalisées en réponse à un signalement de violences sexistes ou sexuelles au travail

CHAPITRE 4 : EQUILIBRE DE VIE ET ATTENTION PORTEE A LA CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE, VIE PRIVEE

L'équilibre de vie étant un facteur de qualité dans le travail fourni par les collaborateurs, une attention particulière est portée par les parties signataires du présent accord sur la conciliation des temps professionnels et privés.

Dans ce cadre, les parties ont également souhaité s'engager concrètement dans la lutte contre les violences domestiques.

Aussi, en sus des mesures prévues dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes visant à préserver un environnement de travail

favorable aux salariés, et des actions mises en place en réponse aux obligations réglementaires de l'employeur (articles L1153-5 et L2314-1 du Code du travail), MC2A met en œuvre les mesures suivantes :

- Privilégier l'organisation des réunions de travail dans le cadre d'horaires compatibles avec la vie personnelle et familiale, en prenant en compte le déplacement par rapport au lieu de travail (« habituel ») de « rattachement ».
- Privilégier l'organisation de réunions d'information dans le cadre de Webinaires, dès que l'information concerne un nombre important de salariés, et lorsque cela est techniquement envisageable,
- Dans la mesure du possible, autoriser, lorsque l'organisation du travail le permet, et sur une période de 6 mois maximum, une modification des horaires de travail d'un salarié rencontrant des problématiques personnelles difficiles et exceptionnelles (suite à la demande de ce dernier au service RH). La demande est à réaliser par le salarié auprès du service RH qui se rapprochera du supérieur hiérarchique du salarié pour la mise en place.
- Permettre la prise des congés conventionnels en cas de décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un gendre, d'une bru, ou de tout autre ascendant en ligne directe du salarié :
 - Soit dans les 8 jours calendaires précédant un décès annoncé comme imminent,
 - Soit les 30 jours calendaires qui suivent ce décès.

La prise de ces congés pourra, en raison de la situation juridique et/ou administrative associée au décès, et à la demande du salarié concerné, faire l'objet d'un aménagement validé par le Service des Ressources Humaines.

- Favoriser l'acceptation des demandes des passages à temps partiel pour convenance personnelle, lorsque le fonctionnement du Service le permet. La demande doit être motivée pour les temps de travail inférieur à 24 heures par semaine (durée minimale du temps de travail).
- Accepter une demande de continuité de l'activité en cumul emploi-retraite, lorsque le fonctionnement du Service le permet,

- Accepter une demande de retraite progressive, lorsque le fonctionnement du Service le permet,
- Sur la base d'indicateurs quantitatifs d'utilisation, analyser et favoriser la reconduction d'un dispositif de soutien psychologique des salariés.
- Sur la base d'indicateurs quantitatifs d'utilisation, analyser et favoriser la reconduction d'un dispositif d'accompagnement par une assistante sociale externe pour les salariés,
- Informer les collaborateurs sur les démarches à réaliser dans le cadre de violences domestiques et communiquer régulièrement les coordonnées des associations spécialisées, des assistants sociaux,
- Faciliter les démarches et l'accompagnement du salarié victime de violences domestiques.

Mise en œuvre, sur sollicitation du salarié auprès du Service RH, d'autorisations d'absence rémunérée pour la réalisation des démarches administratives nécessaires requises dans le cadre de la phase d'accompagnement d'une victime de violences domestiques (rencontres des interlocuteurs spécialisés au sein de la police, justice, services sociaux et médicaux). Le salarié victime fournira au Service RH, a posteriori, les attestations émises par les structures en charge de son accompagnement.

- Favoriser des pratiques organisationnelles adaptées aux salariées allaitantes :
 - Les parties rappellent que conformément à l'article L1225-30 et suivants du code du travail ou R1225-5, pendant une année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail. MC2A veille à donner les moyens aux salariées concernées qui allaitent, de le faire dans les meilleures conditions et porte cette autorisation d'une heure par jour jusqu'aux 2 ans révolus de l'enfant. Cette heure dédiée à l'allaitement peut être fractionnée en 2 demi-heures.

La salariée peut allaiter son enfant, ou tirer son lait dans l'établissement, ou s'absenter en dehors de l'établissement pour allaiter son enfant ou tirer son lait.

Pendant la 1^{ère} année de l'enfant, le temps consacré à l'allaitement (1h/jour) est indemnisé sans être constitutif de temps de travail effectif.

- A compter de l'âge d'1 an révolu de l'enfant et jusqu'à ses 2 ans révolus, le temps passé pour allaiter son enfant, ou tirer son lait, dans l'établissement, ou en dehors, n'est plus rémunéré et constitue une absence autorisée non payée.

CHAPITRE 5 : QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Article 5.1 – Égalité de traitement dans le process de recrutement

Le recrutement étant un levier majeur de la mixité au sein de MC2A, la Direction porte une attention particulière au déroulement du processus de recrutement et à l'égalité de traitement des candidatures dans le cadre de ce processus.

La Direction s'engage à ce que les offres d'emploi soient rédigées de manière neutre, avec des critères de sélection identiques pour tous, et des cabinets externes engagés, lorsque sollicités, pour présenter des candidatures fondées sur le principe de non-discrimination.

Ainsi, En sus des mesures prévues dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, MC2A entend assurer une égalité de traitement tout au long du processus de recrutement avec :

- Des offres d'emploi rédigées de manière neutre, sans aucune référence au genre, à la situation familiale, à tout stéréotype lié à l'âge, ou tout autre motif de discrimination, intégrant un paragraphe rappelant les valeurs de l'association et son engagement en matière de lutte contre les discriminations.
 - Dans le cadre de recrutements externalisés, un partenariat avec des cabinets de recrutements/sociétés d'intérim en capacité de démontrer des valeurs d'égalité des chances et de diversité dans la présentation de candidatures.
 - Conformément à l'article L1131-2 du code du travail, tous les collaborateurs en charge de missions de recrutement formés à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les trois ans. Un guide rappelant ce principe et les bonnes pratiques sera réalisé pour appuyer les équipes.
- Ces principes s'appliquent à tout type de contrat à l'embauche.

- Sensibilisation de l'ensemble des salariés aux enjeux de la non-discrimination, sous toutes ses formes, notamment à l'occasion des journées mondiales dédiées.

Article 5.2 – Equité salariale et temps de travail

Pour les salariés à temps partiel, le nombre d'heures complémentaires accomplies sur la semaine ou l'année peut être porté jusqu'au tiers de la durée prévue au contrat. Le taux de majoration des heures complémentaires est normalement de 10% pour les heures accomplies dans la limite du dixième des heures prévues au contrat, et 25% pour chacune des heures accomplies entre le dixième et le tiers des heures prévues au contrat.

De manière à valoriser l'engagement de tous, les parties signataires souhaitent que chaque heure complémentaire accomplie par un collaborateur à temps partiel fasse l'objet d'une majoration à 25%.

Il est rappelé que seules ouvrent droit à rémunération les heures de travail accomplies dans le cadre d'un travail commandé par l'employeur. On entend par travail commandé la consigne écrite donnée au salarié d'accomplir des heures de travail en plus de l'horaire habituel ou l'autorisation donnée par le supérieur hiérarchique, pour donner suite à une demande du salarié, d'accomplir des heures de travail en plus de l'horaire habituel de travail lié aux nécessités de sa fonction.

Article 5.3 – Formation et accompagnement pour tous

L'égalité d'accès à la formation constitue un levier majeur de sécurisation des parcours professionnels. En dépendent la pérennité de l'emploi, la progression de carrière et le maintien de l'employabilité.

L'objectif des parties signataires de l'accord est de continuer d'assurer à tous une égalité de traitement dans le déroulement de carrière, notamment par l'accès de tout salarié à la formation professionnelle. Il est essentiel qu'aucun salarié ne soit défavorisé dans le bénéfice d'actions de formation, que ces actions soient nécessaires à la tenue de son poste habituel, ou qu'elles soient demandées dans une optique d'évolution professionnelle, en concertation avec la politique formation de MC2A.

En sus des mesures prévues dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, MC2A s'engage ainsi à :

- Ouvrir des formations à l'ensemble des catégories de salariés (cadres et non cadres),
- Informer l'ensemble des salariés sur les différents dispositifs de formation via l'Intranet de l'Association,
- Organiser les formations pour que, dans la mesure du possible, les obligations familiales, l'éloignement géographique et la durée de la formation ne soient pas un obstacle à la participation aux formations,
- Veiller à ce que les collaborateurs bénéficient d'au moins une action de développement des compétences non obligatoire tous les 8 ans.
- Un accompagnement systématique est organisé au retour des congés ou arrêts de longue durée, et à l'issue d'un mandat syndical³ ou d'un mandat d'élu au CSE, incluant la proposition d'un entretien de parcours professionnel et un accès prioritaire à la formation si nécessaire.

Les longues absences identifiées concernées dans ce paragraphe sont :

- Le congé sabbatique,
- La période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du présent code,
- Un arrêt longue maladie prévu à l'article L324-1 du code de la sécurité sociale, ou arrêt de travail pour maladie, maladie professionnelle, accident du travail ou de trajet de plus de six mois.

Pour cette dernière mesure, et en lien avec les managers concernés, le Service RH organisera, de manière systématique, un accompagnement à la reprise de poste au retour du/de la salarié(e) qui se traduira comme suit :

1/ Proposition de l'organisation d'un entretien de parcours professionnel à la reprise d'activité.

Si un besoin d'une mise à jour des connaissances est identifié par le manager en amont de cet entretien de parcours professionnel, une formation du/de la salarié(e) sera automatiquement planifiée dès la reprise.

Si, lors de cet entretien, un besoin de formation et/ou d'accompagnement du salarié est identifié, pour une reprise de son poste de travail dans des conditions optimales, un accès prioritaire aux actions de formation, et/ou de tutorat, et/ou d'accompagnement, sera favorisé pour ce salarié(e).

³ Si le salarié n'a bénéficié d'aucun entretien de parcours professionnel au cours des douze mois précédant sa reprise d'activité

2/ Organisation par le manager de l'accueil et la reprise du/de la salarié(e) au sein de l'équipe, sur site. Il/Elle veillera à échanger avec le/la salarié(e), dans les 15 jours ouvrés après la reprise de ce/cette dernier(ère), pour procéder à une nouvelle évaluation de son besoin éventuel de formation. Si un besoin de formation est identifié, un accès prioritaire aux actions de formation, et/ou de tutorat, et/ou d'accompagnement, sera favorisé pour ce/cette salarié(e).

3/ Participation, dans le cadre de son parcours de réintégration, à la journée d'intégration des nouveaux collaborateurs recrutés. Le salarié pourra également solliciter un entretien avec le Service des Ressources Humaines, notamment pour faire un point sur les évolutions RH depuis son départ (accords, avantages, outils...).

CHAPITRE 6 : DISPOSITIONS FINALES

Article 6.1 Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} avril 2026.

Il est conclu pour une durée de 4 ans.

De façon plus générale, le présent accord remplace et annule toutes les dispositions résultant d'accords collectifs, d'usages ou de tout autre politique en vigueur au sein de MC2A et portant sur le même objet.

Article 6.2 Révision et modalités de suivi de l'accord

Une Commission de suivi de l'application des modalités du présent accord est constituée. La commission de suivi se réunit une fois par an à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord. Elle se compose de membres de la Direction (Service Ressources Humaines, Secrétariat Général et/ou Direction Générale, selon les thématiques), et d'au moins un représentant, par organisation syndicale représentative, dans la limite de deux par organisation syndicale représentative.

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, dans les conditions prévues aux articles L.2222-5, L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du travail.

Article 6.3 Clause de rendez-vous

Dans l'hypothèse où des modifications législatives ou réglementaires postérieures à la date de signature du présent accord auraient pour effet de remettre en cause une ou plusieurs de ses dispositions ou son équilibre global, les parties signataires, sur l'initiative de la plus diligente, s'engagent à ouvrir une négociation en vue d'adapter l'accord à ces évolutions législatives ou réglementaires.

Article 6.5 Information des salariés

Conformément à l'article R. 2262-1 du Code du travail, le présent accord sera communiqué à tous les salariés au moment de leur embauche. Par ailleurs, l'employeur en tiendra un exemplaire à jour à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

Le présent accord sera accessible sur l'intranet.

Article 6.6 Formalités de dépôt et publicité

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives. Cette formalité sera effectuée par la remise d'un exemplaire de l'accord lors de sa signature ou, à défaut, par la remise en mains propres ou par lettre recommandée avec accusé de réception. Pour les organisations syndicales disposant d'une section syndicale dans l'entreprise, elle fera courir le délai de deux mois pour engager l'action en nullité prévue par l'article L.2262-14 du Code du travail.

Le présent accord sera déposé :

- En un exemplaire papier en recommandé au Greffe du Conseil de Prud'hommes de LYON ;
- Par voie dématérialisée sur le site <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures> .

Fait à Lyon, le 16 mars 2026

En 5 exemplaires, dont une version anonymisée aux fins de publication

Pour MC2A

Jean-Robert STEINMANN,

Pour l'organisation syndicale CGT, monsieur Anthony LE PIOUFFLE, en sa qualité de délégué syndical,

Pour l'organisation syndicale FO, madame Jeannette ZITOUNI, en sa qualité de déléguée syndicale,

Pour l'organisation syndicale CFDT, madame Chantal PLANCHON, en sa qualité de déléguée syndicale,