

**Accord d'entreprise de la société HEXANET portant sur
l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes**

ENTRE LES SOUSSIGNÉS

La Société **HEXANET**, société par actions simplifiée, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Beauvais sous le numéro 487 555 682, dont l'établissement principal est situé 3 allée Albert Caquot 51686 REIMS, représentée par Monsieur Lionel MARCHAUD, Directeur Général

*Ci-après « la société » **d'une part,***

ET

Les **membres du Comité Social et Economique** statuant à la majorité selon le procès-verbal de la séance du 22/05/2024 porté en annexe,

D'autre part

SOMMAIRE

PREAMBULE :3

ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION.....4

ARTICLE 2. PRINCIPE D'EGALITE DE TRAITEMENT ET DE NON-DISCRIMINATION4

ARTICLE 3. LES DOMAINES D' ACTIONS.....4

Article 3.1. L'embauche4

 Article 3.1.1 La télécom : Un secteur majoritairement masculin4

 Article 3.1.2 Faire évoluer le taux de féminisation et rendre plus attractif les métiers sous-représentés par les femmes.....5

Article 3.2 Formation5

 Article 3.2.1 Accès à la formation5

 Article 3.2.2 Étudier les actions de formations demandées par les salarié(e)s.....6

Article 3.3. L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale
.....6

 Article 3.3.1 Gérer le départ en congé familial et faciliter le retour des salarié(e)s6

 Article 3.3.2 La continuité du recours au télétravail pour faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle7

 Article 3.3.3 Aménagement des horaires des salariés le jour de la rentrée scolaire de leur(s) enfant(s)7

 Article 3.3.4 Implication auprès des familles7

Article 3.4 La rémunération effective8

 Article 3.4.1 Le constat d'une politique salariale engagée depuis plusieurs années.....8

 Article 3.4.2 Les moyens d'actions mis en œuvre par la société.....8

ARTICLE 4. DISPOSITIONS FINALES.....9

Article 4.1. Durée et entrée en vigueur9

Article 4.3. Dénonciation.....9

Article 4.4. Conditions de suivi9

Article 4.5. Dépôt et publicité de l'accord9

PREAMBULE :

À titre liminaire, il est rappelé que l'article L. 2242-8 du Code du Travail fait obligation aux entreprises de 50 salariés et plus d'être couvertes par un accord collectif portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tel que prévu par l'article L. 2242-13, ou, à défaut, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action visé à l'article L. 2242-3 du Code du Travail.

La Direction et les partenaires sociaux sont conscients de l'importance de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette préoccupation n'est pas nouvelle. Depuis plusieurs années, et notamment à travers ses plans d'actions, la Société HEXANET a développé une politique volontariste visant à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes afin de la promouvoir dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle. Chaque année, la société soumet au Comité Social et Économique (CSE) la présentation des calculs index portant sur l'égalité professionnelle.

L'objectif du présent accord est de définir un certain nombre de mesures visant à garantir et à promouvoir les principes d'égalité de traitement et de diversité à toutes les étapes de la vie professionnelle.

Concernant la situation de la société, au regard des indicateurs issus des index de 2022, 2023 et 2024, nous constatons les résultats suivants, basés sur les chiffres établis à la fin de chaque année respective, c'est-à-dire au 31 décembre :

	2022	2023	2024
Ecart de rémunération	33/40	34/40	38/40
Augmentations individuelles	35/35	35/35	25/35
Augmentation retour de congé maternité	15/15	15/15	15/15
Nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	0/10	0/10	0/10
Note globale	83	84	78

En outre, en observant la situation actuelle de la société, il est à noter une légère baisse du taux de féminisation en 2023. Par conséquent, les efforts entrepris par la société HEXANET doivent se poursuivre pour parvenir à une proportion plus élevée de femmes au sein de la société.

En conséquence, et au regard de ce qui précède, est conclu un accord portant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le cadre des dispositions de l'article L. 2242-1, 2° du Code du travail.

ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION

Sont concernés par cet accord l'ensemble des salariés de la société HEXANET.

ARTICLE 2. PRINCIPE D'EGALITE DE TRAITEMENT ET DE NON-DISCRIMINATION

La société HEXANET réaffirme son attachement au principe d'égalité de traitement entre tous les salariés et notamment les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle. En application à ce principe, la société rappelle que tous les actes de gestion, du recrutement, des rémunérations et évolutions de carrière doivent exclusivement reposer sur des critères professionnels, c'est-à-dire des éléments objectifs exempts de toute référence au genre, à la situation de famille ou à une terminologie susceptible d'être discriminante.

Chaque année, les résultats détaillés de l'Index sont présentés au Comité Social et Economique (CSE) et la note globale fait l'objet d'une publication sur le site internet de l'entreprise : <https://www.hexanet.fr/jobs>.

Au terme de cet accord, le constat est fait que les objectifs fixés et appliqués ont une part importante dans la qualité de vie au travail des collaborateurs.

Les parties conviennent de l'importance de continuer à agir dans chacun des domaines d'actions contribuant à l'équité, l'équilibre et la qualité de vie au travail en développant les actions déjà en place au sein de la société.

Dans le cadre d'un accord portant sur l'égalité femmes-hommes, l'article R. 2242-2 du Code du travail dispose que les entreprises de moins de 300 salariés doivent sélectionner au minimum trois domaines d'action parmi l'ensemble des domaines proposés. Cependant, la société a tenu, en complément des trois actions requises, à retenir une quatrième action.

Par conséquent, les domaines d'action retenus, visant à pérenniser et poursuivre la politique de la société en matière d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes sont :

- L'embauche
- La formation
- L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale
- La rémunération effective

ARTICLE 3. LES DOMAINES D' ACTIONS

Article 3.1. L'embauche

Article 3.1.1 La télécom : Un secteur majoritairement masculin

Aujourd'hui le secteur de la télécommunication est majoritairement masculinisé. Ce constat est partagé au niveau de la société au regard de la composition de son effectif en 2023 : 125 hommes et 38 femmes, ce qui représente un taux de 23,3% de femmes dans la société.

Cependant, lorsqu'il s'agit de recrutement, la société reconnaît les défis rencontrés pour intégrer des femmes au sein de ses équipes. En effet, en 2023, seules 17% de femmes ont été recrutées au sein d'HEXANET.

Article 3.1.2 Faire évoluer le taux de féminisation et rendre plus attractif les métiers sous-représentés par les femmes

Conscientes des défis liés au recrutement de femmes dans le secteur des télécommunications, les parties reconnaissent l'importance de promouvoir la mixité au sein de la société.

HEXANET s'engage à projeter une image positive de son entreprise pour combattre les stéréotypes.

En effet, les conditions d'accès aux emplois doivent contribuer à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société. Les offres d'emploi s'adressent sans distinction aux femmes et aux hommes, de sorte qu'aucun emploi ne soit réservé à un homme ou à une femme.

Dans l'objectif d'attirer des femmes au sein des équipes, HEXANET s'engage à ce que les dispositifs de recrutement prennent en compte les compétences et la motivation, en excluant toute référence à une implication professionnelle évaluée selon la « disponibilité » présumée du/de la candidat(e).

Il est aujourd'hui important de communiquer sur l'implication de la société envers la diversité et de concevoir des messages permettant de refléter cet engagement. Par ailleurs, elle entend renforcer ses actions de communication interne et externe afin de promouvoir sa politique en faveur de la diversité des métiers et ses engagements en matière d'égalité professionnelle.

En outre, à travers sa communication, HEXANET vise à mettre en lumière les parcours professionnels des femmes exerçant au sein de la société notamment en diffusant des portraits et des témoignages pour offrir un aperçu de leurs missions et de leurs expériences professionnelles.

Autant que possible, la société participe à des forums et des salons, intervient dans les écoles, afin d'accroître la visibilité des opportunités professionnelles disponibles et d'encourager les femmes à rejoindre la société, notamment en mettant en avant les collaboratrices d'HEXANET.

➤ **Indicateurs de suivi :**

- Nombre de posts publiés, en interne ou en externe, par an.
- Nombre de portraits / témoignages diffusés par an.
- L'évolution du nombre de femmes embauchées dans la société pour les années N, N+1 et N+2, rapportée au nombre total de salariés embauchés pour chacune de ces années.

Article 3.2 Formation

Article 3.2.1 Accès à la formation

Conscient des enjeux que la formation revêt pour le maintien dans l'emploi, le développement des compétences et le développement professionnel, HEXANET assure un égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

À ce titre, la société veillera à ce que les actions de formation réalisées dans le cadre du plan de formation soient accessibles aux femmes et aux hommes, ainsi qu'au personnel à temps complet et à temps partiel.

HEXANET s'efforcera de privilégier, dans la mesure du possible, toutes les formations pouvant être effectuées sur le lieu de travail, à proximité de celui-ci ou encore à proximité du lieu de résidence des salarié(e)s concerné(e)s.

Par ailleurs, la société souhaite développer le recours aux options de formation en ligne (e-learning).

De plus, afin de faciliter l'accès à la formation au sein d'HEXANET, il est donné la possibilité aux salariés d'utiliser leur Compte Personnel de Formation (CPF) pendant leurs heures de travail, sans déduction de jours ni perte de salaire, dès lors que la formation s'inscrit dans la continuité de leur évolution professionnelle, notamment dans le cadre de leurs missions au sein de la société.

➤ **Indicateur de suivi :**

- Nombre de formations suivies sur le lieu de travail ou à proximité, ramené au nombre total de formations suivies.
- Nombre de formations suivies en e-learning ramené au nombre total de formations suivies.

Article 3.2.2 Étudier les actions de formations demandées par les salarié(e)s

HEXANET reconnaît l'importance de favoriser le développement professionnel de tous ses salariés au sein de la société.

Ainsi, à l'issue des entretiens professionnels périodiques, la société prendra en compte les demandes de formation formulées par les collaborateurs. Les formations demandées par les salariés feront l'objet d'une étude afin de déterminer si elles sont pertinentes pour leur poste et leur évolution au sein de la société.

Article 3.3. L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

Article 3.3.1 Gérer le départ en congé familial et faciliter le retour des salarié(e)s

Globalement, la carrière d'une femme peut sembler moins linéaire et continue que la carrière d'un homme compte tenu notamment des périodes de maternité. Il convient de rappeler que les congés justifiés par un évènement familial (congé de maternité, de paternité, d'adoption et congé parental d'éducation, regroupés sous l'appellation plus générale de « congé familial ») ne doivent en aucun cas constituer des freins à l'évolution de carrière.

Le départ en congé familial doit systématiquement être préparé en amont par un entretien spécifique entre le/la salarié(e) et la hiérarchie.

Afin de continuer de progresser sur l'égalité dans la gestion des carrières, HEXANET veillera à ce que :

- Au retour de congé lié à la parentalité, la personne concernée soit affectée prioritairement sur le même poste ou sur un poste équivalent ;
- Dès lors que les conditions d'organisation du bilan annuel et de l'entretien professionnel sont réunies, l'entretien sera obligatoirement organisé au retour d'un congé maternité, d'adoption ou parental pour le cas où il n'aurait pas été tenu en raison de l'absence de la personne ;

- Au retour d'un congé lié à la parentalité, la personne se verra proposer un entretien avec son manager, ayant pour but d'organiser son retour à l'emploi, ses besoins de formation. A la demande de la personne concernée, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé ;

Article 3.3.2 La continuité du recours au télétravail pour faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle

La société réaffirme sa volonté d'aider, dans la mesure du possible, les salariés à concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale, et rappelle le dispositif déjà existant tel que l'accès au télétravail régulier, jusqu'à 2 jours par semaine.

En outre, la société offre la possibilité d'obtenir un jour supplémentaire de télétravail par semaine dans plusieurs cas, notamment :

- Pour des raisons médicales, sous réserve de fournir un certificat médical ;
- Pour les salariés résidant à plus d'une heure de trajet de la société.

Dans chacune de ses situations, l'approbation du supérieur hiérarchique et du service des ressources humaines sera requise afin d'éviter toute perturbation du service.

- **Indicateur de suivi :** % de demandes de jours supplémentaires de télétravail acceptées.

Article 3.3.3 Aménagement des horaires des salariés le jour de la rentrée scolaire de leur(s) enfant(s)

Le jour de la rentrée scolaire de leur(s) enfant(s), les salariés concernés bénéficient d'un aménagement d'horaires ou de leur temps de travail équivalent à 2 heures leur permettant ainsi de pouvoir participer à cet événement.

Par ailleurs, durant le mois suivant la rentrée scolaire, les parents auront la possibilité de bénéficier jusqu'à 3 fois d'un aménagement d'horaire, pouvant aller jusqu'à 2 heures au maximum, leur permettant ainsi de participer aux événements en lien avec la scolarité et les activités extrascolaires.

Toutefois, ces aménagements devront être établis en concertation avec le responsable hiérarchique du salarié afin d'éviter toute perturbation du service.

Article 3.3.4 Implication auprès des familles

HEXANET, dans la mesure du possible, accueillera les enfants des salariés en stage découverte de la société permettant à la famille du salarié de venir découvrir l'environnement dans lequel ce dernier évolue.

La société étudiera plus particulièrement les demandes de stages obligatoires des étudiants ou des alternances des enfants de nos salariés.

- **Indicateur de suivi :** Nombre de stagiaires / alternants accueillis rapporté au nombre total de demande.

Article 3.4 La rémunération effective

Article 3.4.1 Le constat d’une politique salariale engagée depuis plusieurs années

Il est rappelé que la politique de rémunération de la société est fondée sur des critères objectifs tenant :

- Au niveau de diplôme du salarié ;
- Au parcours professionnel du salarié tel que l'ancienneté et l'expérience du salarié ;
- À la nature du poste occupé ainsi qu'aux responsabilités exercées : il s'agit notamment du niveau de poste, du niveau de qualification conventionnelle, du niveau de responsabilité occupé ;
- À la qualité du travail accompli et à la performance du salarié : il s'agit d'évaluer l'activité professionnelle du salarié au regard notamment de la réalisation des objectifs fixés lors de l'entretien annuel d'évaluation.

Il est à noter qu'une part de la rémunération individuelle peut trouver son origine dans l'histoire et le parcours du salarié dans la société ou dans le Groupe (changement de poste, changement de filières, etc.).

Par ailleurs, il est important de souligner les efforts entrepris par HEXANET dans sa volonté de réduire les disparités salariales entre les hommes et les femmes. Ce constat se matérialise par les résultats des Index obtenus depuis 2020 :

Années	2020	2021	2022	2023	2024
Note obtenue à l'item « Rémunération effective »	31/40	31/40	33/40	34/40	38/40

Article 3.4.2 Les moyens d’actions mis en œuvre par la société

La société rappelle que les salaires d'embauche de ses collaborateurs sont déterminés en fonction de critères exempts de toute référence au genre ou à la situation de famille ou à une terminologie susceptible d'être discriminante. La société poursuit son engagement de maintenir une rémunération identique à l'embauche pour tous les candidats postulant à un emploi, à poste, diplôme, niveau de responsabilité, compétence, expérience équivalent.

Pour poursuivre sa politique salariale, la société s'engage à porter une attention particulière lors des revues du personnel sur l'ensemble des écarts de rémunération constatés.

De plus, HEXANET veillera au respect des obligations quant à l'évolution de la rémunération à l'issue d'un événement lié à la parentalité (congé paternité/maternité/adoption/accueil de l'enfant/congé parental d'éducation).

Afin de ne pas bloquer les possibilités d'augmentations individuelles, la société accorde une attention particulière sur les objectifs individuels fixés, lesquels doivent être proportionnés à la quotité de travail du salarié et donc atteignables. L'objectif sera de sensibiliser les managers sur le principe d'égalité de traitement en matière de rémunération et sur les situations d'écarts identifiés avant l'octroi d'augmentations individuelles.

ARTICLE 4. DISPOSITIONS FINALES

Article 4.1. Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Article 4.2. Révision

À tout moment, à la demande de l'une des parties signataires, le présent accord pourra faire l'objet d'une révision qui pourra affecter l'une quelconque de ses dispositions.

Toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception et/ou par lettre remise en main propre contre décharge aux autres parties signataires. Elle doit impérativement comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée. La demande pourra comporter des propositions de remplacement.

Les parties devront alors entamer des négociations le plus rapidement possible. Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord. Si aucun accord de révision n'est conclu, ces dispositions seront maintenues, hors cas de dénonciation.

Les dispositions de l'avenant de révision se substitueront de plein droit à celles du présent avenant soit à la date expressément prévue par les parties, soit le lendemain de son dépôt auprès du service compétent.

Article 4.3. Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires.

La dénonciation pourra être totale ou partielle et ne concerner ainsi que certaines de ses dispositions. Elle précisera obligatoirement, dans l'hypothèse d'une dénonciation partielle, le ou les articles qui feront l'objet de cette dénonciation.

La dénonciation sera notifiée à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée conformément aux dispositions légales et réglementaires. Elle ne sera effective qu'à l'issue d'un délai de préavis de 3 mois.

Une nouvelle négociation devra être envisagée, à la demande de l'une des parties, le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la date de la notification de la dénonciation.

Article 4.4. Conditions de suivi

Les parties conviennent de se réunir au moins une fois par an, afin de réaliser un point sur l'application du présent accord. La commission sera réunie à l'initiative de la Direction et établira un compte-rendu qui sera transmis au CSE.

Article 4.5. Dépôt et publicité de l'accord

Les formalités de dépôt du présent accord seront réalisées conformément aux dispositions du Code du travail. Ainsi :

- Un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil de prud'hommes de Reims ;

- Un dépôt de l'accord sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail sera réalisé, accompagné des pièces visées à l'article D2231-7 du Code du travail.

Un affichage sera, en outre réalisé, sur les panneaux de la Direction destinés à cet effet.

Fait à Reims, le 22/05/2024

En 2 exemplaires originaux, dont un pour chaque partie

Pour HEXANET

Lionel MARCHAUD



Pour le Comité Social et Economique

Benjamin ROUX

