

**ACCORD GROUPE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
AU SEIN DU GROUPE OMNES EDUCATION**

ENTRE :

Les entités françaises du Groupe OMNES EDUCATION, telles que listées en annexe (Annexe 1), représentées par Monsieur Loïc DELBOULBE en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines Groupe.

D'une part,

ET :

Les organisations syndicales représentatives de salariés au niveau du Groupe ayant dûment mandaté à cet effet les coordonnateurs syndicaux de groupe, ci-après nommés, exerçant par ailleurs des fonctions de délégué syndical au sein d'entités du Groupe OMNES EDUCATION comprises dans le périmètre du présent accord :

- **L'organisation syndicale CFTC**, représentée par Madame Chrystèle GIRARD
- **L'organisation syndicale CFDT**, représentée par Monsieur Régis TARANTO
- **L'organisation syndicale FO**, représentée par Madame Hanane HAMDANE

D'autre part,

Ensemble dénommées « les parties »

IL A ETE CONCLU LE PRESENT ACCORD DE GROUPE

PREAMBULE

Fidèle à son double objectif à savoir accorder une place d'importance à la négociation collective et créer les conditions d'un dialogue social utile, le Groupe OMNES EDUCATION a œuvré de concert avec les organisations syndicales représentatives pour favoriser l'émergence d'une politique Groupe relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Celle-ci se veut progressive, ambitieuse, constructive et pérenne.

Animés de la volonté d'arriver à un consensus, les partenaires sociaux se sont réunis les :

- 31 août 2022
- 31 janvier 2023
- 09 mars 2023
- 31 mars 2023

Au terme de ces échanges, les parties ont conclu le présent accord en application des articles L.2242-1 et suivants du Code du travail.

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

L'ambition du présent accord est à la fois de renforcer des dispositifs déjà existants en faveur de l'égalité professionnelle au sein d'OMNES EDUCATION, de prendre de nouveaux engagements pour aller encore plus loin dans ce sujet important et essentiel pour la Direction, les organisations syndicales et l'ensemble des collaborateurs tout en favorisant l'émergence de bonnes pratiques.

Les parties rappellent que la méthodologie, le calendrier et les informations transmises avaient été préalablement négociés et matérialisés par l'accord de méthode conclu en date du 30 septembre 2022.

PARTIE 1 : CHAMP D'APPLICATION ET OBJET

Article 1^{er} : Champ d'application

Les parties conviennent que sont comprises dans le champ d'application du présent accord, les entités françaises appartenant au Groupe OMNES EDUCATION.

La liste des entités entrant dans le champ d'application du présent accord figure en Annexe 1.

Les accords conclus au niveau du Groupe, en application du présent accord, participent à la politique sociale d'OMNES EDUCATION et sont ainsi destinés à être appliqués en l'état sur tout le périmètre France du Groupe, ce en application de l'article L.2232-33 du Code du travail.

Ces dispositions s'appliquent également aux entités « entrant » dans le Groupe OMNES EDUCATION.

Article 2 : Objet

Le présent accord a pour objet de traiter de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et précisément les sujets de :

- L'évolution professionnelle ;
- La formation ;
- La vie familiale ;
- La sensibilisation.

Les indicateurs de suivi sont précisés en annexe 2 du présent accord.

PARTIE 1 : EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Article 1 : Garantie du caractère non discriminatoire des offres d'emploi et des recrutements

1.1 Principe

L'activité professionnelle du Groupe OMNES EDUCATION est ouverte aux femmes comme aux hommes. Le processus de recrutement de l'entreprise est donc unique et des critères de sélection identiques sont appliqués à tous.

Ces critères sont fondés sur les aptitudes, le potentiel d'évolution, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

1.2 Actions et objectifs

Dès lors, le Groupe s'engage à faire perdurer un processus de recrutement basé exclusivement sur l'adéquation entre la qualification des candidat(es) et les compétences requises pour l'emploi proposé sans qu'aucun critère illicite ou discriminatoire (le sexe, la situation familiale, l'âge, la religion, l'origine) ne rentre en considération tout au long du processus de recrutement et d'intégration quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé.

Article 2 : Représentation équilibrée des femmes et des hommes

2.1 Principe

Afin de parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes, le Groupe donne aux femmes et aux hommes, à compétences égales, accès aux mêmes emplois, quel que soit le niveau de responsabilités, et aux mêmes possibilités de promotion et d'évolution professionnelle.

2.2 Actions et objectifs

Le Groupe OMNES EDUCATION se donne donc comme objectif de rapprocher le taux de féminisation des Cadres du taux de féminisation au sein du Groupe.

L'objectif pour les exercices 2022/2023, 2023/2024 et 2024/2025 est d'atteindre un écart de 6 points maximum en moyenne Groupe.

Article 3 : Principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes

3.1 Principe

Les principes de la politique salariale du Groupe OMNES EDUCATION s'appliquent sans discrimination aux femmes et aux hommes.

3.2 Actions et objectifs de progression

Le Groupe s'engage à maintenir un niveau de classification et un niveau de salaire à l'embauche identiques entre les femmes et les hommes.

Ainsi, constitue une rémunération, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Par ailleurs, il s'engage à toujours assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de traitement en ce qui concerne les rémunérations entre les femmes et les hommes.

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Il est entendu que ce principe d'égalité ne fait pas obstacle à la reconnaissance individuelle de la performance et de maîtrise de poste de celui qui l'occupe, quel que soit le genre.

Article 4 : Rémunération et maternité/adoption et parentalité

4.1 Principe

Le Groupe OMNES EDUCATION revendique une politique salariale dont l'un des piliers est l'absence d'incidence des congés liés à la maternité, l'adoption ou la paternité sur la rémunération de ses collaborateurs.

4.2 Actions et objectifs de progression

Ainsi, OMNES EDUCATION s'engage à ce que les périodes de congés maternité ou d'adoption ne soient en aucun cas prises en compte pour définir les évolutions salariales.

A cette fin,

- Les périodes d'absence au titre d'un congé de maternité ou d'adoption continueront à être considérées comme du temps de travail effectif au regard de l'évolution des rémunérations individuelles et collectives.
- La rémunération des salariées continuera à être majorée, à la suite de leur congé maternité, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise d'appartenance.

Par ailleurs, la naissance ou l'adoption d'un enfant peut nécessiter la présence du père. Dès lors, à cette occasion, le législateur a mis en place un congé dit de paternité et d'accueil de l'enfant d'une durée de 25 jours calendaires.

Dans ce cadre, les parties au présent accord conviennent que les collaborateurs concernés bénéficieront d'un droit intégral au maintien de salaire pendant la totalité dudit congé. Ce droit est octroyé sans condition d'ancienneté, quel que soit le type de contrat.

Les autres modalités légales de prise de ce congé restent applicables.

PARTIE 2 : FORMATION

Article 1 : Formation, outil de développement des compétences

1.1 Principe

Par la politique formation, le Groupe veille à développer des mesures d'accompagnement auprès des collaborateurs en lien avec la stratégie générale de l'entreprise afin d'assurer l'adaptation et le développement des compétences individuelles et professionnelles de ses collaborateurs nécessaires aux exigences et à l'évolution de leurs activités professionnelles et ce quel que soit leur genre.

1.2 Actions et objectifs de progression

Dans ce cadre, les parties conviennent de continuer à garantir l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, quel que soit le type de formations.

Article 2 : Formation, outil de sensibilisation

Dans le cadre des actions de sensibilisation sur l'égalité professionnelle, le Groupe OMNES EDUCATION s'engage à :

- **Former les managers sur le harcèlement sexuel, moral et les comportements sexistes**

Ces formations ont pour objectif de prévenir les situations de harcèlement en formant nos managers à les prévenir, les reconnaître, les signaler

- **Former le service recrutement et des managers recruteurs aux biais (incluant les biais sexistes) dans les processus de recrutement.**

Ces formations ont pour objectif de garantir aux femmes et aux hommes un accès réellement égal à tous les postes.

- **Etudier la possibilité de mettre en place des formations pour les étudiants contre les violences sexistes et agissements sexistes.**
- **Etudier l'opportunité de proposer une démarche « Leadership au féminin » à certaines manageuses afin, notamment, de leur permettre de dépasser certains préjugés quant à leurs évolutions professionnelles.**

PARTIE 3 : PARENTALITE

Article 1 : Travail à distance, maternité et retour à l'emploi

1.1 Principe

L'organisation du travail d'une salariée enceinte peut nécessiter de recourir temporairement à davantage de télétravail, ce afin d'aménager ses conditions de travail. De même, lors de son retour à l'emploi, la salariée ayant eu un enfant doit souvent adapter son organisation de travail afin de concilier au mieux sa vie professionnelle et les éventuels contraintes de sa vie privée.

Dès lors, les parties ont convenu d'accompagner la collaboratrice en état de grossesse et lors de son retour à l'emploi.

1.2 Actions

Les collaboratrices enceintes qui le souhaitent pourront bénéficier de journées de télétravail complémentaires à déterminer en accord avec leurs responsables afin de tenir compte à la fois de l'état de santé de la femme enceinte et des contraintes inhérentes au bon fonctionnement du service.

La volonté des partenaires sociaux est de faire d'OMNES Education un environnement inclusif pour les femmes enceintes.

Au retour de congé maternité, les collaboratrices qui le souhaitent pourront également se rapprocher de leur manager pour bénéficier d'une journée de télétravail supplémentaire par semaine, ce pendant les 6 mois suivant la reprise de l'activité.

Article 2 : Journées « enfant malade »

2.1 Principe

Au sein du Groupe OMNES EDUCATION, les femmes prennent très majoritairement (89%) les journées dites « enfants malades » dont bénéficie l'ensemble des collaborateurs, quel que soit leur genre, en application des dispositions conventionnelles de la publicité, de l'enseignement privé indépendant et des organismes de formation applicables aux différentes entités juridiques du Groupe.

Les parties souhaitent agir pour permettre une meilleure compréhension de ce dispositif et en faciliter l'accès.

2.2 Actions et objectifs de progression

Le Groupe communiquera sur les dispositifs existants pour préciser les modalités de prise des journées enfants malades et sensibiliser tous les managers et les collaborateurs, quel que soit leur genre sur la possibilité de bénéficier de ces journées sans conséquences sur leur évolution, rémunération, promotion, formation. La finalité recherchée étant de diminuer l'écart entre les femmes et les hommes qui prennent des journées enfants malades.

A l'instar du congé paternité, les partenaires sociaux considèrent que l'exercice de la parentalité doit être encouragé tant à l'égard des femmes que des hommes.

Article 3 : Accompagnement de l'interruption spontanée de grossesse ou « fausse couche »

3.1 Principe

L'interruption spontanée de grossesse ou « fausse couche » est un évènement difficile que les partenaires sociaux souhaitent accompagner.

3.2 Actions

Dans cette perspective, la collaboratrice concernée par une fausse couche pourrait bénéficier d'une autorisation d'absence pouvant aller jusqu'à deux jours, sur présentation d'un certificat médical.

Ils donnent ainsi lieu à un maintien de salaire intégral.

Ces 2 jours peuvent être pris de manière consécutive ou non.

De même, le collaborateur - dont la partenaire de vie serait concernée par une fausse couche - bénéficierait d'une autorisation d'absence d'une journée, sur présentation d'un certificat médical.

Les parties conviennent que ces jours d'autorisation d'absence non utilisés ne sont ni indemnisables, ni reportables d'une année sur l'autre.

Article 4 : Chèque cadeaux lors de la naissance ou l'adoption d'un enfant

4.1 Principe

Ancrés dans une volonté d'accompagner la parentalité, les partenaires sociaux ont à cœur d'offrir les moyens nécessaires à l'ensemble des collaborateurs pour faciliter l'arrivée d'un nouvel enfant.

4.2 Action

Les parties ont convenu qu'un chèque cadeau sera attribué à chaque collaborateur, quel que soit son genre, lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant sur présentation d'un justificatif.

Le montant de ce chèque correspondra à 5% du Plafond mensuel de la sécurité sociale. Le montant évoluera en fonction de ce plafond, révisé chaque année. Au titre de 2023, le chèque cadeau est d'un montant de 183 euros.

Cette demande doit être formulée au plus tard au 1^{er} anniversaire de l'enfant ou dans la 1^{ère} année qui suit l'adoption d'un enfant.

PARTIE 4 – SENSIBILISATION

Article 1^{er} : Précarité menstruelle

1.1 Principe

Sensible à la précarité menstruelle qui pourrait être exacerbée par l'inflation, le Groupe OMNES EDUCATION entend favoriser l'accès aux protections hygiéniques et limiter le budget qui y est alloué.

1.2 Action

Dès lors, le Groupe mettra à disposition des étudiantes et des salariées, l'accès à des protections hygiéniques gratuit sur l'ensemble des Campus via des distributeurs en libre-service.

Article 2 : Groupe de réflexion sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

2.1 Principe

L'égalité professionnelle est un sujet au cœur des préoccupations du Groupe OMNES EDUCATION et des organisations syndicales. Il nécessite des actions mais également des réflexions.

2.2 Action

Les parties signataires conviennent donc de la mise en place d'un groupe de réflexion sur les problématiques relatives à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes. Ce groupe sera réuni 1 fois par an et composé comme suit : 1 Cadre et 1 ETAM par Campus (Paris, Lyon, Chambéry, Bordeaux), outre 1 Cadre et 1 ETAM du Siège social de Paris sur la base du volontariat dans une logique paritaire.

L'objectif de ce groupe de réflexion est de faire avancer les réflexions/idées et actions pertinentes pouvant être menées, d'éclairer les négociateurs sur les évolutions à envisager tout en impliquant les collaborateurs dans la démarche en faveur de l'égalité.

Article 3 : Communication

3.1 Principe

La communication comme vecteur de la promotion d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les partenaires sociaux ont voulu se saisir de cet outil pour continuer à sensibiliser les collaborateurs/trices sur l'égalité professionnelle.

3.2 Actions et objectifs

- Le Groupe s'engage à déployer des quizz de sensibilisation des collaborateurs sur les préjugés et les comportements sexistes.

Le triple objectif est d'engager nos collaborateurs dans la démarche, de mesurer leur niveau de maturité sur le sujet et d'identifier des problématiques spécifiques à adresser.

- Le Groupe s'engage également à célébrer la semaine de l'égalité professionnelle du 3 au 9 novembre de chaque année.

L'objectif de cette célébration est de supporter une culture d'entreprise inclusive et engagée en faveur de l'égalité.

PARTIE 5 – DISPOSITIONS GENERALES

Article 1^{er} : Durée, entrée en vigueur et effet du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois exercices (2023/24, 2024/25 et 2025/26). A l'échéance convenue, il cessera de produire tout effet sans formalité et sans possibilité de reconduction tacite. Il entre en vigueur dès le lendemain de son dépôt auprès des administrations.

Les stipulations du présent accord se substituent aux stipulations ayant le même objet des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises ou les établissements compris dans son périmètre, ainsi qu'aux usages et engagements unilatéraux ayant le même objet.

Article 2 : Suivi des engagements pris dans le cadre du présent accord et clause de rendez-vous

Il est convenu entre les parties de réaliser un bilan de la mise en œuvre du présent accord tous les ans, à la date anniversaire du présent accord, et ce dans le cadre d'une commission de suivi réunissant les parties signataires.

Ce bilan sera communiqué aux CSE de chacune des entités juridiques du Groupe.

Article 3 : Révision de l'accord

Pendant sa durée d'application, les parties pourront se réunir pour examiner les modalités d'application du présent accord.

En outre, le présent accord peut faire, à tout moment, l'objet d'une procédure de révision, soit pour résoudre d'éventuelles difficultés concernant l'application de l'accord, soit en cas de modifications légales, réglementaires ou conventionnelles, interprofessionnelles ou de branche, des règles impactant significativement les termes du présent accord.

Conformément aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7-1 du Code du travail, sont habilitées à engager la procédure de révision du présent accord :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cet accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord et signataires ou adhérentes de cet accord ;
- À l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

La procédure de révision devra être réalisée dans les conditions et modalités prévues par le Code du travail.

Article 4 : Dénonciation

Conformément aux articles L.2222-6 et L.2261-9 et suivants du code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de trois mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L.2261-9 du code du travail. Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans

les trois mois qui suivent le début du préavis. Elle peut donner lieu à un accord, y compris avant l'expiration du délai de préavis.

L'accord dénoncé continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de trois mois.

Article 5 : Dépôt et publicité de l'accord

En application des dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord est déposé par le représentant légal sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail dans sa version signée par les parties ainsi que dans une version anonymisée.

Un exemplaire original est également déposé au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

L'accord sera publié sur la base de données nationales dans les conditions prévues par l'article L.2231-5-1 du Code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe

Enfin, en application des articles R.2262-1, R.2262-2 et R.2262-3 du Code du travail, il sera transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la direction pour sa communication avec le personnel.

Fait à Paris, le 25 avril 2023

En 6 exemplaires originaux dont deux pour les formalités de publicité.

Pour le Groupe OMNES EDUCATION :

Loïc DELBOULBE

Directeur des Ressources Humaines Groupe

Pour l'organisation syndicale représentative CFTC, Mme Chrystèle GIRARD

Pour l'organisation syndicale représentative CFDT, M. Régis TARANTO

Pour l'organisation syndicale représentative FO, Mme Hanane HAMDANE

Annexe 1 : Liste des sociétés entrant dans le périmètre de l'accord groupe relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

A2G
AGECE
CEE RA
CEE SO
CEEES
CEFAS
CEE OUEST
CEPC (association)
CIECE
CUSTOMER EXPERIENCE
ECETECH
EDUCIN BIDCO
EDUCIN TOPCO
ESCE
GEF
IFG
IMIP (association)
INSEEC (établissements de Paris, siège, Lyon et Bordeaux)
INSEEC EXECUTIVE EDUCATION
INSIGNIS
INSIGNIS 2
INSIGNIS 3
INSIGNIS IMMOBILIER
ISPCE (association)
MBA INSTITUTE
ORGANISATION ET DEVELOPPEMENT (O&D)
PREPATECH
SEEC BASSIN DE LA VILLETTE
SFEAS
SFEF
ECOLE SUP PARIS
SUP DE PUB
ASSOCIATION EUROPEENNE DE GESTION

Annexe 2 : Indicateurs de suivi relatifs à l'égalité professionnelle femmes-hommes

En matière d'effectifs :

- Répartition Femmes/Hommes par catégorie socio-professionnelle (Administratifs, Enseignants-Chercheurs, Enseignants Permanents) ;
- Répartition Femmes/hommes parmi les salariés exerçant des fonctions managériales et par CSP.

En matière d'évolution professionnelle et de rémunération :

- Répartition Femmes/Hommes parmi les salariés à temps partiel ;
- Répartition Femmes/Hommes parmi les salariés à temps partiel et exerçant des fonctions managériales ;
- Répartition Femmes/Hommes parmi les cadres ;
- Répartition Femmes/Hommes parmi les salariés démissionnaires.

En matière de formation :

- Nombre de salariés ayant suivi une formation professionnelle selon la catégorie professionnelle et genre ;
- Répartition des actions de formation par type d'action et genre.

En matière de parentalité :

- Nombre de jours de congés enfant malades réparti selon le genre ;
- Nombre de salariés en CDI ayant pris au moins un jour de congé naissance, paternité, maternité.