**Accord d’entreprise relatif à l’égalité professionnelle**

**et la qualité de vie au travail**

**Entre :**

**La Société INDENA SAS**

**38 avenue Gustave Eiffel 37095 TOURS Cedex 02**

**Représentée par XXXXX, Directeur de Site et XXXXX, Responsable des Ressources Humaines du site,**

**D’une part,**

**Et :**

**Les organisations syndicales représentatives dans la Société INDENA SAS ci-après :**

**FO, représentée par sa déléguée syndicale, XXXXX,**

**CFE- CGC, représentée par son délégué syndical, XXXXX,**

**D’autre part,**

**ETANT RAPPELE QUE :**

Attachés à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et au respect de la qualité de vie au travail, les parties se rejoignent pour adopter un accord d’entreprise.

En effet, les parties affirment que l’égalité et la qualité de vie au travail sont des facteurs de développement et de réussite individuelle et collective au service de la performance et de la satisfaction durable de l’entreprise et de ses collaborateurs.

Les Parties signataires ont rappelé l’importance d’assurer, compte tenu des contraintes inhérentes au domaine d’activité de la Société, l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre de la formation, de l’articulation entre l’activité professionnelle et l’exercice de la vie personnelle et familiale et les conditions de rémunération effective.

C’est dans cette perspective que les Parties signataires ont conclu le présent accord.

**EN CONSEQUENCE DE QUOI, IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :**

**Article 1 - Diagnostic**

La situation comparée des femmes et des hommes est établie chaque année, les données sexuées porte sur :

Les effectifs,

Le nombre d’embauches,

Le nombre moyen d’heures de formation par an et par salarié,

Le type de contrats (CDI/CDD),

Le nombre de promotions dans l’année,

L’âge moyen,

L’ancienneté moyenne,

La rémunération moyenne effective.

**Bien que les dernières années ont été des périodes de crise sanitaire majeure, ayant perturbé de nombreuses activités de formation, de recrutement … les résultats montrent une évolution lente mais progressive en faveur de la représentation féminine dans les effectifs.**

La population féminine est représentée dans l’entreprise à hauteur de :

20.80 % de femmes dans l’effectif au 31/12/2022 qui est de 149 salariés (31 femmes et 118 hommes).

Et 19.31% de femmes dans l’effectif au 31/12/2021 qui était de 145 salariés (28 femmes et 117 hommes).

Pour mémoire, *la population féminine était* de 18.24% au 31/12/2019 et de ***13.70 % de femmes dans l’effectif au 31/12/2011.***

Au regard des chiffres de plus d’une décennie, on lit une évolution lente mais qui semble s’inscrire dans la pérennité.

La répartition des effectifs féminins autour de 20%, résulte de causes encore essentiellement culturelles liées au secteur général de notre activité. De manière très factuelle, les candidatures féminines restent toujours plus rares pour les postes en fabrication (seulement 4 opératrices dont l’une nous a rejoint en 2023 pour la préparation du titre CAIC) et 1 apprentie ingénieure en 2022 parmi la population opérationnelle de fabrication). Depuis 2022, l’une des opératrices a présenté sa candidature pour être affectée à l’équipe de suppléance Vendredi-Dimanche.

La situation, bien qu’améliorée en terme de répartition des effectifs, résulte de causes essentiellement culturelles liées au secteur général de notre activité et non d’une politique visant à limiter le nombre de femmes dans l’entreprise.

Le fait est que les candidatures féminines sont quasi-inexistantes pour des postes en fabrication par exemple.

Les femmes présentes à l’effectif de la société occupent pour l’essentiel des postes sans équivalent masculin (sauf le laboratoire et très récemment en production avec l’embauche de 4 opératrices), de ce fait, les comparaisons liées à la rémunération entre les femmes et les hommes sont étudiées par référence au niveau de fonction.

La répartition au 31/12/2022 dans les catégories (avec 4 alternants : dont 3 hommes et 1 femme) fait apparaître que :

Parmi les 73 techniciens / agents de maîtrise, 16 **s**ont des femmes (soit 21.9%),

Parmi les 49 ouvriers et employés (45+4 alternants), 6 seulement sont des femmes (soit 12.2),

Parmi les 31 cadres, 10 sont des femmes (soit 32.3%).

Par ailleurs,

Au 31/12/2022 :

* Les salaires versés aux femmes et aux hommes sont supérieurs aux minimaux conventionnels + 16.9% **(+14% pour les hommes et +28.2% pour les femmes sur le salaire moyen 2022**).
* L’analyse des statistiques de salaire remises annuellement aux organisations syndicales ne fait pas l’objet de commentaires particuliers et ne présente pas de distorsion marquée au niveau global.
* 17.5% des heures de formation (sur un total de 2465.h) concernent des salariées et 82.5 % des salariés,
* Le programme de formation au titre CAIC pour 3 opérateurs est réactivé (suite Covid) et une candidate y est inscrite pour l’année 2023/2024.
* En 2022, le recours au temps partiel concerne :

8 salariés (1 homme et 7 femmes), 2 concernent des postes de techniciens, 3 d’employés/ouvriers, mais également afin de se consacrer à leur famille, 3 collaborateurs ont bénéficié d’un congé parental d’éducation à temps partiel (1 cadre et 2 techniciennes).

Remarque : les 2 postes créés à temps partiels en 2021 (logistique et ETN) ont été remplacés par des temps plein en 2023. Une salariée à temps partiel a pris la retraite au 31/12/23.

Enfin l’organisation VD « vendredi dimanche » permet à 12 personnes de travailler en temps partiel choisi le Week-end (dont 1 femme opératrice).

**Article 2 – Les domaines d’action envisagés**

**Les Parties ont convenu de mettre en place, des actions en matière :**

**- de formation professionnelle,**

**- d’articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale,**

 **- et de rémunération effective.**

Pour ce faire, cet accord comporte, dans le respect de la réglementation :

* des objectifs de progression dans ces trois domaines ;
* les actions permettant d’atteindre ces objectifs de progression ;
* et des indicateurs chiffrés pour suivre la réalisation de ces objectifs.

**2.1 – Mesures visant à favoriser la formation professionnelle :**

La Société souhaite renforcer les efforts consacrés à la formation professionnelle de ses salariés, quels que soient le sexe et la catégorie professionnelle, et sensibiliser à nouveau les hommes et les femmes à la gestion de leur carrière.

***Objectif :*** *La Société se fixe ainsi pour objectif de garantir un volume significatif d’heures de formation par salarié de 10 heures de formation par an en moyenne par salarié (moyenne glissante sur 3 ans).*

Pour atteindre cet objectif, les Parties prévoient les mesures suivantes :

* une fois par an, à l’occasion de l’entretien professionnel un point particulier est réalisé avec le supérieur hiérarchique afin de relever les formations suivies et/ou à venir et les besoins d’action de formation pour l’année à venir, et d’établir le plan de formation correspondant au regard des axes de développement des compétences nécessaires au niveau et à l’évolution de l’activité,
* Afin de concilier parentalité et besoin de formation, une aide financière de 15 % des frais de garde d’enfants de moins de 11 ans, sera accordée aux salariés suivant une formation en-dehors de leur temps de travail (sur présentation des justificatifs correspondants aux frais engagés à cette occasion),
* Lors de l’examen des demandes de formation sur temps de travail au titre du Compte Personnel de Formation, les demandes formulées par un salarié de retour de congé maternité, d’adoption ou d’un congé parental d’éducation seront étudiées avec un caractère prioritaire par rapport aux autres demandes,
* Pour toutes actions de formation, il sera évité au maximum les départs en formation le dimanche soir rendus nécessaires en raison de l’éloignement entre le domicile et le lieu de formation.

***Indicateurs chiffrés :***

* *Nombre d’heures de formation réalisées au titre du plan de formation,*
* *Nombre de demandes de CPF formulées par les salariés de retour de congé maternité, d’adoption et de congé parental d’éducation, sur temps de travail et acceptées,*
* *Nombre de départs en formation professionnelle le dimanche soir pour une diminution ou suppression si possible de cette éventualité.*

**2.2 – Mesures visant à favoriser l’articulation entre la vie professionnelle, la vie personnelle et l’exercice de la responsabilité familiale :**

***Objectif :*** *La Société souhaite prendre en considération autant que faire se peut les contraintes de la vie personnelle et familiale dans l’organisation du travail afin que ces contraintes ne soient pas un frein à l’évolution professionnelle.*

En vue de favoriser l’articulation entre la vie professionnelle et la parentalité, la société organise autant que possible le recours à l’horaire variable.

De plus, une attention sera portée sur plusieurs axes :

* L’évolution professionnelle ne devra être ralentie du fait du travail à temps partiel,
* La direction veillera à prendre en compte les contraintes de la vie familiale dans l’organisation des réunions. Dans la mesure du possible, la planification des réunions doit être évitée avant 9h et après 17h30 (sauf cas particuliers des horaires d’équipe) et tenir compte, autant que possible, des horaires habituels de travail des personnes concernées.

Il sera de même veillé (sauf cas d’urgence particulière) à respecter un délai de prévenance raisonnable afin que chacun puisse prendre les dispositions nécessaires relatives à sa vie personnelle,

* Il est important de maintenir le lien avec l’entreprise pendant la durée de l’absence pour congé familial (maternité, adoption, parental d’éducation) : il est ainsi décidé d’adresser régulièrement, pendant une telle absence du salarié, le journal d’entreprise et les flashes info afin que soient atténués les effets de l’éloignement de l’entreprise et de faciliter leur retour à leur poste de travail.

***Indicateurs chiffrés :***

* *nombre de salariés bénéficiant du suivi des informations d’entreprise*

*- nombre de réunions en dehors des plages 9 h -17h30*

* *nombre de salariés à temps partiel (avec répartition par sexe)*

**2.3 – Mesures visant à favoriser l’égalité professionnelle en termes de rémunération effective :**

***L’entreprise s’engage à garantir l’égalité de rémunération entre les femmes et les hommes qui exercent un travail comparable.***

***Objectif :*** *La Société se fixe pour objectifs de tendre au maximum à l’égalité professionnelle en termes de rémunération entre les hommes et les femmes.*

En vue de favoriser l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en termes de rémunération, une attention particulière sera ainsi portée sur plusieurs axes :

* L’évolution de rémunération des femmes et des hommes reposent sur des critères identiques basés sur les performances de la personne, ses compétences et son expérience.
* Afin d’éviter l’apparition éventuelle d’écarts de rémunération, il est rappelé que ne sont pas pris en compte les périodes d’absence liées à la parentalité : congés maternité et parentaux dans les évaluations préalables aux révisions des rémunérations.
* Les effectifs à temps partiel étant constitués d’une part significative de femmes, une vigilance sera portée lors des révisions de rémunérations aux salariés travaillant à temps partiel afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés travaillant à temps complet.

***Indicateurs chiffrés :***

* *Evolution du salaire moyen par niveau et par sexe*
* *Nombre de salariés à temps partiel (avec répartition par sexe)*
* *Nombre de salariés concernés par les congés liés à la parentalité ayant bénéficié des augmentations générales et éventuelles primes exceptionnelles collectives*

Un récapitulatif sera présenté afin de discuter les points de vigilance et d’amélioration à mettre en œuvre.

**Article 3 - Prévention du harcèlement**

L’entreprise s’engage à prévenir toute forme de harcèlement fondé sur le genre. Des actions de communication et sensibilisation seront activées de manière régulière et les procédures de traitement des signalements remises à disposition.

Indicateur de suivi : nombre de cas de harcèlement signalés et résolus

**Article 4 – Droit à la déconnexion et dispositifs de régulation de l’utilisation des outils numériques en vue d’assurer le respect des temps de repos et de congé**

La Loi Travail du 8 août 2016 souligne le droit à la déconnexion. Ceci signifie que, sauf cas d’urgence, les salariés doivent s’obliger à ne pas être connectés à leurs outils de travail, ni envoyer des messages électroniques professionnels pendant les temps de repos (repos quotidien et hebdomadaire, congés payés et jours de repos quels qu’ils soient).

Afin d’éviter la surcharge d’informations, il est recommandé à tous les collaborateurs de :

* S’interroger de la pertinence de l’utilisation de la messagerie électronique professionnelle par rapport aux autres outils de communication disponibles,
* S’interroger sur la pertinence des destinataires avant l’envoi des mails,
* Utiliser avec modération les fonctions de mis en copie « CC » et « CCI »
* S’interroger sur la pertinence des fichiers à joindre aux mails,
* Limiter l’envoi des fichiers lourds,
* Indiquer un objet précis permettant aux destinataires d’identifier immédiatement le contenu et/ou d’en faire une recherche éventuelle facilitée.

Afin d’éviter la tension éventuelle liée à l’utilisation des outils numériques professionnel, il est également recommandé de :

* s’interroger sur le moment opportun pour envoyer un mail / sms ou appeler un collaborateur sur son téléphone professionnel,
* Ne pas solliciter de réponse immédiate si ce n’est pas nécessaire
* Définir le gestionnaire d’absence du bureau de la messagerie électronique, indiquer la durée d’absence dans le message du gestionnaire d’absence, et indiquer les coordonnées d’une personne à joindre par téléphone ou mail en cas d’urgence,
* Privilégier les envois différés lors de la rédaction de mails en dehors des horaires habituels de travail, mieux encore : les éviter !

L’usage de la messagerie électronique ou du téléphone professionnels en dehors des horaires de travail doit être justifié par la gravité, l’urgence et/ou l’importance du sujet en cause.

Les collaborateurs dont la nature des fonctions et l’activité sont compatibles avec le télétravail sont joignables pendant les plages horaires de travail et suivant les mêmes conditions que dans les locaux de l’entreprise.

**Article 5 - Droit d’expression et d’information des salariés**

Le dialogue et la faculté de pouvoir s’exprimer librement sur le travail contribuent à la qualité de site au travail. L’écoute a plus proche du terrain est une condition essentielle à la réussite et l’implication de chacun.

Différents dispositifs d’expression et d’information existent déjà au sein d’INDENA :

* Les livrets d’accueils permettant aux nouveaux arrivants de faire connaissance avec l’entreprise
* L’intranet : [W:\TOURS\Public](file:///W%3A/TOURS/Public)
* Le journal interne de la société
* Les flashes info QHSE
* Les entretiens d’évaluation et professionnels à récurrence annuelle
* Les enquêtes de satisfaction professionnelle et QVT
* Les réunions de service organisées avec les managers
* Les comités de direction
* Les réunions CSE et SES CSSCT et leurs réunions préparatoires…

La disponibilité de la Direction et service RH participent également de l’expression et de l’information de tout collaborateur de la société.

**Article 6 – Entrée en vigueur – Durée de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre (4) ans en application de l’article L.2242-12 du code du travail et entrera en vigueur le jour suivant son dépôt à la DRETS Direction Régionale de l’Economie, de l’Emploi, du Travail et des Solidarités d’Indre et Loire.

Il cessera de plein droit à l’échéance de son terme.

**Article 7 – Révision de l’accord**

Conclu à durée déterminée, le présent accord ne peut pas faire l’objet d’une dénonciation mais peut être révisé.

Conformément à l’article L.2222-5 du Code du travail, le présent accord pourra être révisé à tout moment à l’initiative de l’une ou l’autre des parties signataires ou y ayant adhéré ultérieurement.

Toute demande de révision devra être notifiée aux autres Parties à l’accord par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle doit être accompagnée d’une proposition nouvelle sur les points qu’elle considère à réviser. Toute modification retenue entre les parties devra faire l’objet d’un avenant dans les conditions de formalité et de publicité requises.

**Article 8 – Dépôt et publicité**

Le présent accord fera l’objet des formalités de dépôt suivantes :

* dépôt en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée par les Parties à la DRETS de Tours et une version via la plateforme de télé procédure « TéléAccords », accessible depuis le site [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr), laquelle remplace l'envoi par courrier électronique,
* et enfin 1 exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud’hommes de Tours).

Un exemplaire du présent accord sera notifié contre récépissé ou par lettre RAR aux organisations syndicales représentatives.

Il sera également remis un exemplaire du présent accord au CSE.

Cet accord sera affiché sur les tableaux d’affichage habituels de l’entreprise.

**Fait à Tours, le 25/07/2023 en 6 exemplaires.**

Déléguée FO Délégué CFE/CGC

Directeur Site Responsable Ressources Humaines