

**Accord sur les objectifs d’Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes**

**Article L 2242-8 2° du code du travail**

**Société STAM POIRAUD**

**ENTRE**

**La Société STAM POIRAUD**

Représentée par M.

En sa qualité de Directeur

Ci-après désignée par « L’Entreprise »

**d'une part,**

**ET**

**Le syndicat CFDT**, représenté par , Déléguée Syndicale

Ci-après désignée par « Les organisations syndicales »

**d'autre part,**

**PREAMBULE**

Dans la continuité du précédent plan d’action, les parties se sont rapprochées pour poursuivre leur démarche visant à atteindre l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par le biais d’objectifs et les mesures négociées.

Pour autant elles ont souhaité au préalable rappeler les grands principes de non-discrimination applicables à des situations variées prises dans un contexte plus large.

Ainsi il est rappelé que selon les termes de l'article L1142-1 du code du travail et « Sous réserve des dispositions particulières du présent code, nul ne peut :

1° Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;

2° Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;

3° Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation. »

Plus largement, selon les termes de l'article 225-1 Code pénal « Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. »

Afin d'assurer la non-discrimination et au-delà, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, l'article L. 2242-8 du code du travail modifié par la loi du 17 août 2015, art. 19 prévoit que l'employeur engage chaque année une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

La négociation porte également sur la possibilité pour les temps partiels de calculer les cotisations d'assurance vieillesse sur un temps complet (L241-3-1 du code de la sécurité sociale) et les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations.

Conformément aux dispositions de l'Article R2242-2 modifiées par le décret 2016-868 du 29 juin 2016 :

« L'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action prévu au 2° de l'article L. 2242-8 fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre portant sur au moins trois des domaines d'action mentionnés au 1° bis de l'article L. 2323-8 pour les entreprises de moins de 300 salariés et sur au moins quatre des domaines mentionnés au 1° bis de l'article L. 2323-8 pour les entreprises de 300 salariés et plus. Ces objectifs et ces actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés.

La rémunération effective est obligatoirement comprise dans les domaines d'action retenus par l'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action mentionnés au premier alinéa. »

Les domaines d'action prévus au point 1bis de l'article L2323-8 du code du travail sont les suivants « 1° bis Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise : diagnostic et analyse de la situation comparée des

femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, **analyse** des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise, part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration »

Ainsi il est demandé de choisir trois thèmes d'action parmi les suivants :

- Embauche,
- Formation,
- Promotion professionnelle,
- Qualification,
- Classification,
- Conditions de travail,
- Santé et de sécurité
- Rémunération effective,
- Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

Le point 1°Bis de l'article L2323-8 du code du travail prévoit également que doit apparaître dans la base de données économique et sociale, une analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, ainsi qu'un suivi de l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise, et la part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration.

Etant entendu qu'en application de l'article R 2242-2 du code du travail, la rémunération effective est un thème obligatoire, et sans pour autant renoncer de travailler sur les autres thèmes contribuant à l'égalité professionnelle, les parties au présent accord, ont souhaité travailler plus particulièrement sur les thèmes suivants :

- Embauche,
- Formation professionnelle,
- Rémunération effective,

Pour chaque thème choisi il sera défini des objectifs de progression et des actions.

Les indicateurs chiffrés utilisés seront ceux indiqués à la BDES.

Concernant les entreprises de moins de 300 salariés, les indicateurs utilisés sont ceux spécifiés à l'article R2323-9 du code du travail et intégrés à la BDES

Conformément aux dispositions de l'article R3221-2 du code du travail, le texte des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail sera affiché dans l'entreprise, ainsi que les décrets pris en application de ces textes.

**CECI EXPOSE IL A ETE DECIDE CE QUI SUIT :**

## **ARTICLE I – Principe d'égalité de traitement**

La Direction affirme que le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle est un droit. En application de ce principe, tous les actes de gestion des rémunérations et d'évolution de carrière doivent exclusivement reposer sur des critères professionnels c'est-à-dire sur des éléments objectifs indépendants de tous critères liés au sexe.

De même la Direction rappelle le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel.

## **ARTICLE II – 1<sup>er</sup> domaine d'actions : Embauche - Accès à l'emploi**

### **A – Principe :**

Aucune discrimination ne doit être réalisée dans le processus de recrutement.

### **B – Indicateurs & Objectifs de progression :**

**L'entreprise s'engage à ce que le pourcentage d'hommes et de femmes recrutés tende vers l'équilibre.**

Au sein de la BDES, les embauches seront répertoriées par catégories socio-professionnelles et par sexe.

A ce titre, l'indicateur utilisé est :

- Le nombre de recrutement d'hommes ou de femmes, par catégorie socio-professionnelle et par an :

Cette évaluation se fera sur tous métiers confondus à un niveau équivalent de compétences, de responsabilités et l'équilibre n'est pas visée au sein de chaque métier, mais globalement.

Matricule			2015		2016		2017	
			STAM-POIRAUD	Total	STAM-POIRAUD	Total	STAM-POIRAUD	Total
OUVRIER	CDI	H	1	1				
		Total	1					
	CDD	H	10	10	10	10	7	7
		F	8	8	9	9	6	6
		Total	18		19		13	
Total	19		19		13			
CADRE	CDI	H				1	1	
		Total				1		
	Total					1		
CDD			18	18	19	19	13	13
CDI			1	1			1	1
Total			19		19		14	

Au 31/12/2017, l'effectif était de 96 salariés dont 42 Femmes et 54 Hommes.

Catégories	2016		2017		Objectifs 2018		Objectifs 2019		Objectifs 2020	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Cadres	2	1	3	1	3	1	3	1	3	1
AM	4	3	4	1	4	3	4	3	4	3
Employés		4		4		2		2		2
Ouvriers	62	48	47	36	42	35	44	37	44	37
TOTAL	68	56	54	42	49	41	51	43	51	43

C – Plan d'action :

Cet objectif sera atteint par le plan d'actions suivant :

L'entreprise s'engage à promouvoir une diversité dans son recrutement (formation, âge, profils, niveaux d'entrée..).

Elle s'engage à respecter des critères de recrutement strictement fondés sur l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

De manière à assurer cette neutralité, l'entreprise sensibilisera les personnes en charge du recrutement et les directions opérationnelles au respect de ces règles.

Dans la mesure du possible, l'entreprise veillera dans les cas de recrutement sur des fonctions traditionnellement masculines à rencontrer un candidat féminin, sous réserve qu'il y ait des candidatures féminines légitimes, et inversement sur des fonctions traditionnellement féminines à rencontrer un candidat masculin, sous réserve qu'il y ait des candidatures masculines légitimes.

### **ARTICLE III – 2<sup>ème</sup> domaine d'action : Formation - accès à la formation professionnelle.**

#### **A – Principe :**

L'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle constitue un facteur essentiel en vue de favoriser l'égalité des hommes et des femmes dans l'entreprise.

## B – Indicateurs & Objectifs de progression :

**L'entreprise s'engage à ce que le pourcentage de femmes et d'hommes formés tende vers l'équilibre.**

Dans la BDES sont suivis :

- La répartition des formations par catégorie et par sexe en nombre de stagiaires et nombre d'heures de stage
- Les conditions d'accès à la formation professionnelle
- La répartition des congés individuels de formation par catégorie et par sexe

A cet égard, les indicateurs utilisés sont :

- Le pourcentage d'heures de formation accordées par sexe et par catégorie professionnelle.

Catégories	2016		2017		Objectifs 2018		Objectifs 2019		Objectifs 2020	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Cadres	41 %	59%	58%	42 %	67 %	33%	67 %	33%	67 %	33%
AM	54 %	46%	100 %	0%	55 %	45%	55 %	45%	55 %	45%
Employés		100 %		0%		100 %		100 %		100 %
Ouvriers	82 %	18%	68%	32 %	65 %	35%	65 %	35%	65 %	35%

TOTAL	66 %	34%	75%	25 %	60 %	40%	60 %	40%	60 %	40%
-------	---------	-----	-----	---------	---------	-----	---------	-----	---------	-----

- Le nombre de stagiaires ayant participé à des actions de formation professionnelle par sexe et par catégorie professionnelle.

Catégories	2016		2017		Objectifs 2018		Objectifs 2019		Objectifs 2020	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Cadres	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1
AM	5	2	3	0	2	2	2	2	2	2
Employés		1		0		1		1		1
Ouvriers	14	6	13	7	20	15	20	15	20	15
TOTAL	20	10	18	8	24	19	24	19	24	19

### C – Plan d’action :

Cet objectif sera atteint par le plan d’actions suivant :

L’employeur devra promouvoir, quel que soit le métier ou l’emploi, les formations qualifiantes aussi bien auprès des hommes que des femmes et veillera à ne pas laisser penser que certains métiers ou emplois s’adressent plus spécifiquement à l’un ou l’autre sexe.

Notamment parce que les emplois à temps partiels sont majoritairement occupés par des femmes, l'entreprise s'assurera que les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes possibilités d'accès à la formation professionnelle continue que les salariés à temps plein.

L'employeur veillera à ce que le plan de formation ainsi que les actions de formations envisagées, tant pour le développement professionnel que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise bénéficient aussi bien aux hommes qu'aux femmes.

L'entreprise tiendra compte, dans la mesure du possible, des obligations familiales du salarié ainsi que de l'éloignement géographique dans l'organisation / dans la mise en place des formations.

Les parties s'engagent à privilégier les formations sur le lieu de travail afin d'éviter les déplacements loin du domicile personnel et l'absence lors de nuit.

Pour les formations réalisées sur le temps de travail, l'employeur cherchera à privilégier les formations pendant les horaires habituels de travail.

L'entreprise s'engage à communiquer par écrit au salarié la date ainsi que les horaires de la formation avant le début de la session, dans un délai permettant aux salariés de prendre leur disposition face à leurs contraintes personnelles.

Un entretien d'orientation professionnelle sera proposé au retour d'une longue absence et notamment à la suite de toute absence d'une durée supérieure à 12 mois ou d'un congé parental d'éducation, dans lequel sera inséré un point sur les éventuels besoins de formation. Cela doit être l'occasion donnée aux femmes comme aux hommes ayant suspendus temporairement leur activité

professionnelle de consacrer du temps à la question éventuelle des adaptations au métier nécessaire, d'examiner les conséquences de leur absence sur l'évolution de leur carrière et de leur rémunération et de reprendre leur activité professionnelle dans de bonnes conditions.

Tout salarié en retour d'une longue absence supérieure à 6 mois sera entretenu (entretien de ré-accueil) à son retour par son responsable de service afin de permettre d'assurer un retour au poste dans les meilleures conditions (exemple : présentation du fonctionnement de l'atelier, des nouveaux codes produits etc. ....)

#### **ARTICLE V – Divers**

L'ensemble des indicateurs indiqués au présent accord ainsi que le niveau d'atteinte des objectifs seront suivi au sein de la BDES.

#### **Article VI - Durée de l'accord, révision**

Conformément aux dispositions de l'article L2242-20 du code du travail, et à l'accord signé en date du 1<sup>er</sup> août 2018, la périodicité de la négociation est portée à 3 années.

Ainsi le présent accord est conclu pour une durée de 3 années et entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2018.

## **Article VII – Publicité et Dépôt de l'accord**

Le présent accord a été signé au cours d'une séance de signatures qui s'est tenue le 1<sup>er</sup> août 2018.

La Société notifiera, sans délai, par lettre recommandée avec A.R. ou remise en main propres contre décharge auprès du délégué syndical, le présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Le présent accord sera porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

Le présent accord sera déposé par la Direction de la Société en 2 exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) à l'Unité territoriale de la Vendée de la DIRECCTE de la Roche sur Yon, et en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de la Roche sur Yon.

## **Article VIII – Publication partielle de l'accord sur la base de données nationale**

Les parties signataires conviennent que les dispositions de l'article IV ne doivent pas faire l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Les parties signataires conviennent que la publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail sera réalisée de manière anonyme.

Ces demandes seront formulées sur un document spécialement établi à cet effet et communiquée lors du dépôt de l'accord.

Fait en 5 exemplaires originaux  
août 2018

A Mouilleron en Pareds, le 1<sup>er</sup>

**Pour l'organisation syndicale CFDT**

**Pour la société STAM  
POIRAUD,**