

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

ENTRE :

La société UNIC,

SAS au capital de 1 000.000 euros dont le siège social est 4^{ème} rue, Zone Industrielle de Carros à CARROS (06510), immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Grasse sous le numéro B 958 806 408,

Et représentée par _____ agissant en qualité de Président en exercice,

(Ci-après dénommée « la Société UNIC »)

D'UNE PART,

ET

Force Ouvrière, organisation syndicale représentative dans l'entreprise, représentée par _____, Délégué syndical,

(Ci-après dénommée « l'organisation syndicale représentative »)

D'AUTRE PART

PRÉAMBULE

La société UNIC est attachée au respect du principe de l'égalité professionnelle, entre les femmes et les hommes et œuvre dans ce sens afin de garantir son application.

Convaincus que la mixité et la diversité sont de véritables facteurs d'enrichissement collectif, d'innovation et d'efficacité économique dans l'entreprise, la Direction de la Société UNIC et les organisations syndicales confirment leur volonté de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes par ce présent accord.

L'organisation syndicale et la Direction de la Société UNIC se sont rencontrées le 7 juin, le 26 juin, le 11 juillet et le 2 août 2018 pour négocier cet accord.

Cet accord négocié et conclu à l'occasion de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes et la qualité de vie au travail, dans le cadre des articles L.2242-5 et L.2242-5-1 du Code du travail, à vocation à présenter les engagements et mesures pris en faveur de l'égalité Hommes / Femmes.

Par ce présent accord, l'entreprise et les partenaires sociaux se fixent pour objectif de continuer à garantir l'égalité professionnelle et le principe de non-discrimination sur les sites de la Société UNIC.

TITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION DU PRÉSENT ACCORD

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel salarié de la société UNIC.

TITRE 2 : OBJECTIFS D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET MESURES PERMETTANT DE LES ATTEINDRE

Article 1 - Outils de diagnostic et état des lieux

Le présent accord s'est appuyé sur un diagnostic préalable de la situation professionnelle des femmes et des hommes établi par la Direction et le service des Ressources Humaines, annexé au présent accord.

Ce diagnostic comporte des indicateurs permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution dans les domaines d'action suivants : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et santé au travail, rémunération effective et articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Un état des lieux a été réalisé le 31/12/2017 afin d'analyser la situation entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise.

À cette date, l'entreprise employait 25% de femmes et 75% d'hommes.

Suite à cet état des lieux, la Direction et les représentants syndicaux se sont accordés des objectifs dans les domaines suivants :

- La rémunération effective
- Les conditions de vie au travail
- L'embauche
- La formation

Au vu des résultats de ce diagnostic, conformément aux dispositions légales et en accord avec les représentants du personnel, la Direction et les représentants syndicaux ont souhaité prioriser certaines actions afin de garantir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Article 2 - 1^{er} domaine d'action : la rémunération effective

2.1. 1^{er} objectif de progression : égalité de rémunération à l'embauche

La société UNIC a pour objectif d'attribuer aux nouveaux salariés quel que soit leur sexe le même salaire mensuel brut de base à l'embauche.

Mesure associée

Lors de leur embauche, les nouveaux salariés de la société UNIC se voient proposer un salaire mensuel brut correspondant, au moins, au minimum conventionnel fixé par la convention collective applicable en fonction de leur emploi.

La société UNIC s'engage à attribuer à chaque nouveau salarié la position dans la grille de classification de la convention collective qui correspond strictement à son emploi et ce, sans considération du sexe.

Indicateur chiffré

Le suivi de cette mesure sera assuré par comparaison du salaire mensuel brut de base médian des nouveaux embauchés de sexe masculin avec le salaire mensuel brut de base médian des nouvelles embauchées de sexe féminin, par poste de valeur égale.

2.2. 2nd objectif de progression : neutralisation des périodes de congé maternité et de congé parental d'éducation

La société UNIC rappelle que les périodes d'absences en raison d'un congé pour maternité (ou adoption) ou d'un congé parental d'éducation ne doivent pas avoir pour effet de pénaliser la progression salariale.

En conséquence, la société UNIC a pour objectif de neutraliser les effets de ces absences en matière de rémunération.

Mesure associée

Au retour de l'absence, la société UNIC assurera le rattrapage salarial en fonction des augmentations collectives et individuelles intervenues au profit des salariés occupant un poste de valeur égale.

Indicateur chiffré

Le suivi de cette mesure sera assuré par comparaison :

- Du salaire mensuel brut de base en vigueur au jour du départ en congé maternité ou en congé parental d'éducation, ou en congé d'adoption,
- Du salaire mensuel brut de base médian des salariés occupant un poste de valeur égale en vigueur au jour du départ en congé maternité ou en congé parental d'éducation ou en congé d'adoption,

- Du salaire mensuel brut de base médian des salariés occupant un poste de valeur égale en vigueur au jour de retour du congé maternité, du congé parental d'éducation ou d'adoption.

Article 3 – 2^{ème} domaine d'action : articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

Les parties s'engagent à porter une attention toute particulière à l'articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Les parties s'engagent également à favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale grâce à la possibilité pour les salariés de solliciter un aménagement de l'organisation du travail, un congé paternité ou encore de bénéficier de dons de jours de repos entre salariés dans le cadre d'enfant gravement malade ou proche aidant, tout en préservant l'équilibre de la bonne marche de l'entreprise et après la validation de la Direction.

3.1. 1^{er} objectif de progression : Organisation du travail

La Société UNIC reste attentive à ce que les modalités d'organisation du travail des salariés ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans l'évolution des carrières des salariés ayant des responsabilités familiales.

Mesures associées :

L'entreprise veille à prendre en compte les contraintes de la vie familiale dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels.

Ainsi, sauf cas exceptionnels, les réunions doivent être planifiées pendant les horaires habituels de travail, en évitant le jour de la rentrée scolaire.

- En matière d'aménagement des horaires le jour de la rentrée scolaire, l'entreprise s'engage à accorder aux parents d'enfants en maternelle et primaire, une souplesse, si nécessaire et justifiée, dans les horaires du jour de la rentrée scolaire pour pouvoir déposer son enfant le matin et aller le chercher à la sortie des classes le soir.
- L'entreprise s'engage à porter une attention toute particulière à l'examen des demandes de passage à temps partiel des femmes et des hommes, quel que soit leur niveau de fonction, et plus spécifiquement aux familles monoparentales et aux salariés ayant des enfants de moins de 3 ans.

Indicateur chiffré :

-  Nombre de demandes de passage à temps partiel, par genre et catégorie professionnelle

3.2. Don de jours de repos

Conformément aux dispositions de l'article L.1225-65 et suivant du Code du travail, le don de jours de repos est autorisé entre salariés dès lors que le bénéficiaire est un parent d'un enfant de moins de 20 ans gravement malade et nécessitant au sens de la loi une présence soutenue.

Objectif :

L'entreprise souhaite que 70% des demandes de don de jours de repos soient acceptées.

Actions à mettre en œuvre :

Une note d'information sur le principe de don de jours de repos sera affichée.

Indicateur chiffré :

- Nombre de salariées ayant bénéficié de don de jours de repos par rapport au nombre de demandes déposées.

Article 4 – 3^{ème} domaine d'action : l'embauche

L'analyse de l'effectif au 31/12/2017 montre une forte représentation de la gente masculine avec 75% de salariés.

Cette réalité, liée aux caractéristiques des métiers de la Société, est indépendante de toute forme de discrimination.

Malgré une procédure de recrutement qui s'attache à la neutralité des appels à candidature, force est de constater que malgré les efforts, les métiers proposés par la Société attirent en grande majorité des candidatures masculines.

Ainsi, en 2017 sur les 18 embauches, 13 candidats masculins ont été retenus.

Cette discrimination non-souhaitée est à mettre en lien avec le fait que le personnel féminin peut avoir une certaine réticence à travailler en atelier et en maintenance du fait de travail plus « technique » et à connotation plus masculine, et en fonction de la réalité sur le marché du travail.

4.1. 1^{er} objectif de progression : neutralité à l'occasion des offres d'emploi

Afin de valoriser la mixité au sein de ses équipes, la société UNIC s'engage à respecter une stricte neutralité à l'occasion de ses offres d'emploi.

Mesure associée

Cette neutralité se traduira par le soin particulier adopté lors de la rédaction des offres d'emploi.

Indicateur chiffré

Les effets de cette mesure seront suivis par comparaison entre le nombre de candidatures présentées par des hommes avec les nombres de candidatures présentées par des femmes au titre d'une même offre d'emploi.

4.2 2nd objectif de progression : neutralité à l'occasion du recrutement

Afin de favoriser la mixité au sein des équipes, la société UNIC s'engage à respecter également une stricte neutralité à l'occasion de ses recrutements.

Mesure associée

Cette neutralité se traduira par une sélection des candidats équilibrée entre les femmes et les hommes.

Indicateur chiffré

Le suivi de cette mesure se fera, au titre d'une même offre d'emploi, sur la base :

- Du nombre de candidatures présentées par des hommes,
- Du nombre de candidatures présentées par des femmes,
- Du nombre de candidatures présentées par des hommes sélectionnés par la société UNIC en vue d'un entretien,
- Du nombre de candidatures présentées par des femmes sélectionnées par la société UNIC en vue d'un entretien.

ARTICLE 5 : LA FORMATION

5.1. 1^{er} objectif de progression : priorité aux salariées de retour d'un congé pour maternité ou d'adoption ou d'un congé parental d'éducation

La société UNIC s'engage à former en priorité les salariées qui ont été absentes de l'entreprise en raison d'un congé pour maternité ou pour adoption et les salarié(e)s absent(e)s en raison d'un congé parental d'éducation.

Mesure associée

Pour atteindre cet objectif, la société UNIC proposera au (ou à la) salarié(e) concerné(e) un entretien professionnel au plus tard dans le mois qui suit la reprise du travail aux fins notamment de recueillir ses besoins de formation.

Indicateur chiffré

Les effets de cette mesure seront suivis par comparaison entre :

- Le nombre d'heures de formation suivies par le(s) salarié(e)s concerné(e) au cours de l'année suivant la reprise du travail,
- Le nombre d'heures de formation suivies par les autres salariés de l'entreprise.

5.2. 2nd objectif de progression : assurer la parité dans les réponses aux demandes de formation

La société UNIC a pour objectif de respecter un équilibre entre les sexes à l'occasion des demandes de formation.

Mesure associée

Pour atteindre cet objectif, la société UNIC s'engage, lorsqu'elle fait droit aux demandes de formation formulées par des salariés, de ne pas prendre en considération l'appartenance à un sexe.

Indicateur chiffré

Le suivi de cette mesure se fera sur la base :

- Du nombre de demandes de formation formulées par les hommes,
- Du nombre de demandes de formation formulées par les femmes,
- Du nombre de demandes accordées par la société UNIC à des hommes,
- Du nombre de demandes accordées par la société UNIC à des femmes.

TITRE 4 : MODALITÉS DE SUIVI DES INDICATEURS CHIFFRÉS

Les modalités de suivi du présent accord seront les suivantes : à l'issue de chaque période de 12 mois consécutif d'application du présent accord, la société UNIC renseignera les indicateurs afin de mesurer la réalisation de chaque action concourant à atteindre l'objectif fixé par le présent accord.

Tout salarié concerné par une différence de traitement dispose de la faculté de saisir la DRH en indiquant de façon détaillée ses motivations par écrit. Au terme de l'analyse, un avis motivé sera rendu et notifié au salarié.

TITRE 5 : DURÉE ET ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans ;

Il entrera en vigueur le 1^{er} juin 2018 et cessera de produire effet le 31 mai 2021.

TITRE 6 : MODIFICATION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra à tout moment être révisé ou modifié par avenant signé par la société UNIC et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise signataires ou adhérentes.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

L'avenant sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles exposées au titre 7 du présent accord.

TITRE 7 : DÉPÔT ET PUBLICITÉ

Le présent accord est déposé auprès de la DIRECCTE PACA, et auprès du Greffe du Conseil des prud'hommes de Grasse.

En outre, en application de l'article R. 2262-2 du Code du travail, un exemplaire du présent accord sera remis aux membres de la Délégation Unique du Personnel de la Société UNIC.

Un exemplaire sera également affiché sur le lieu de travail.

Le 2 août 2018

Pour la Société UNIC

, Président

Pour Force Ouvrière,

, délégué syndical FO.

Annexes

Données au 31-12-2017 et/ou sur l'année 2017

1. Conditions générales d'emploi

Effectifs

Effectif global par type de contrat et par sexe au 31-12-2017					
	Effectif global	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	% de femmes	% d'hommes
CDI	108	27	81	25	75
CDD	-	-	-	-	-
Total	108	27	81	25%	75%

Effectif en CDI par sexe et par catégorie professionnelle au 31-12-2017						
Catégories	Femmes		Hommes		Femmes	Hommes
	Nombre	%	Nombre	%	% par catégorie par rapport au total des femmes	% par catégorie par rapport au total des hommes
Cadres	3	2.78%	14	12.96%	11.11%	17.28%
Agents de maîtrise	-	0%	11	10.18%	0%	13.58%

Employé(e)s / Ouvrier(e)s	24	22.22%	56	51.85%	88.89%	69.14%
Total	27	25%	81	75%	100%	100%

Age par sexe et par catégorie professionnelle								
Catégories	Moins de 30 ans		Entre 30 et 40 ans		Entre 40 et 50 ans		Plus de 50 ans	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Cadres	-	-	1	2	1	4	1	8
Agents de maîtrise	-	1	-	-	-	3	-	7
Employé(e)s / Ouvrier(e)s	5	16	7	11	8	14	4	15
Total	5	17	8	13	9	21	5	30

Durée et organisation du travail

<u>Horaire</u> <u>mensuel</u>	<u>Cadres</u>		<u>Agents de</u> <u>maîtrise</u>		Employé(e)s / Ouvrier(e)s		<u>Total général</u>	
	F	H	F	H	F	H	F	H

Forfait jour	3	14	-	-	-	-	3	14
Forfait heures	-	-	-	6	4	3	4	9
151,67	-	-	-	5	17	52	17	57
138,67	-	-	-	-	1	-	1	-
121,33	-	-	-	-	1	-	1	-
119,17	-	-	-	-	1	-	1	-
86,67	-	-	-	-	-	1	-	1
Total	3	14	-	11	24	56	27	81

Données sur les congés

Congés de longue durée par sexe et par catégorie professionnelle						
	Cadres		Agents de maîtrise		Employé(e)s / Ouvrier(e)s	
	H	F	H	F	H	F
Congé individuel de formation	-	-	-	-	-	-
Congé parental d'éducation	-	-	-	-	-	1
Congé sabbatique	-	-	-	-	-	-
Congé sans solde	-	-	-	-	-	-

Compte épargne temps	-	-	-	-	-	-
Autres congés supérieurs à 6 mois	-	-	-	-	-	-
TOTAL	-	-	-	-	-	1

Données sur les embauches et les départs

Embauchés par type de contrat, par sexe et par catégorie professionnelle					
Catégories	Femmes			Hommes	
	Dont nombre de CDD, y compris			Dont nombre de CDD, y compris	
	Nombre d'embauch es	intérim, apprentissage, contrat de professionnalisatio n...	Nombre d'embauch es	intérim, apprentissage, contrat de professionnalisatio n...	Tota l
Cadres	-	-	1	-	1

Agents de maîtrise	-	-	-	-	0
Employé(e)s / Ouvrier(e)s	5	2	12	6	17
Total	5	2	13	6	18

Départ par motif, par sexe et par catégorie professionnelle						
Motifs	Femmes			Hommes		
	Cadres	AM	Employées / Ouvrières	Cadres	AM	Employés / Ouvriers
Démission	-	-	1	-	1	3
Licenciement pour motif personnel	-	-	-	-	-	3
Licenciement pour motif économique	-	-	-	-	-	-
Retraite	-	-	1	-	-	-
Fin de CDD	-	-	2	-	-	6
Fin d'essai	-	-	1	-	-	-

Rupture conventionnelle	-	-	2	-	-	-
Autre cas (décès, rupture anticipée de CDD.....)	-	-	-	-	-	-
Total en nombre	-	-	7	-	1	12

Nombre de candidatures pour une même offre d'emploi		
Poste	Femmes	Hommes
Comptable clients	16	7
Électrotechnicien	0	1
Électromécanicien	0	2
Gestionnaire commercial(e) et ADV	35	10
Manutentionnaire	0	5
Préparateur de commandes	0	3
Responsable ADV	21	6
Responsable SAV	0	4
Technicien(ne) SAV	0	3
Attaché(e) commercial(e)	5	0

Total	77	41
--------------	-----------	-----------

Nombre de candidatures sélectionnées par l'entreprise		
Poste	Femmes	Hommes
Comptable clients	2	1
Électrotechnicien	0	1
Électromécanicien	0	2
Gestionnaire commercial(e) et ADV	4	1
Manutentionnaire	0	5
Préparateur de commandes	0	2
Responsable ADV	5	2
Responsable SAV	0	3
Technicien(ne) SAV	0	3
Attaché(e) commercial(e)	5	0
Total	77	41

Ancienneté

Ancienneté moyenne par sexe et par catégorie professionnelle			
	Femmes	Hommes	Total général
CADRES	3.66	19.64	16.82

AGENTS DE MAITRISE	-	19.81	19.81
EMPLOYE(E)S / OUVRIER(E)S	7.08	10.98	9.81
Total général	6.70	13.68	11.93

2. Formation

Formation par sexe et par catégorie professionnelle				
Catégories	Femmes		Hommes	
	Nombre de stagiaires de la catégorie	% de femmes la catégorie ayant suivi une formation	Nombre de stagiaires dans la catégorie	% d'hommes de la catégorie ayant suivi une formation
Cadres	1	33.33%	5	35.71%
Agents de maîtrise	-	0%	2	18.18%
Employé(e)s / Ouvrier(e)s	11	45.83%	33	58.93%
Total	12		40	

Nombre d'heures de formation par sexe et par catégorie professionnelle			
Catégories	Femmes	Hommes	Total
Cadres	105	217	322
Agents de maîtrise	-	28	28
Employé(e)s / Ouvrier(e)s	197	712.5	909.50
Total	302	957.50	1 259.50

Types de formation par sexe			
Types de formation	Femmes	Hommes	Total
Adaptation au poste / Maintien dans l'emploi	7	28	35
Développement des compétences	7	13	20

Formation en alternance par sexe			
	Femmes	Hommes	Total
Contrat de professionnalisation	-	-	-
Apprentissage	-	-	-
Autres types de contrat	-	-	-
Total	0	0	0

Nombre de demandes de formations				
Catégories	Formulées		Accordées	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cadres	-	-	-	-
Agents de maîtrise	-	-	-	-
Employé(e)s / Ouvrier(e)s	1	-	1	-
Total	1	-	1	-

3. Conditions de travail

Accidents de travail, accidents du trajet et maladies		
Catégories	Femmes	Hommes
Accident de travail ayant entraîné un arrêt de travail	2	10
Accident de trajet ayant entraîné un arrêt de travail	-	1
Maladies professionnelles déclarées à la Sécurité Sociale au cours de l'année	-	2
		Canal carpien Droit / Gauche

	F	H
Journées d'absence pour accidents de travail, de trajet ou maladie professionnelle	18	497
Arrêt de travail pour maladie non professionnelle	12	58
Journée d'absence pour maladie non professionnelle	79	516
Arrêt de travail pour maladie ayant donné lieu à un examen de reprise du travail en application de l'article R. 4624-3 du code du travail	2	6
Journée d'absence pour maladie ayant donné lieu à un examen de reprise du travail en application de l'article R. 4624-3 du Code du travail	-	274

4. Articulation entre activité professionnelle et responsabilité familiale

Congés

Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur	
Congé de maternité	Non
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	Non
Congé d'adoption	Non

Nombre de jours de congés de paternité et d'accueil de l'enfant par catégorie professionnelle			
	Cadres	Agents de maîtrise	Employé(e)s / Ouvrier(e)s
Nombre de jours pris	-	-	42
Nombre de jours théoriques	-	-	42
% Pris	-	-	100%

Organisation du temps de travail dans l'entreprise

Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi par sexe et par catégorie professionnelle		
Catégorie	Femmes	Hommes
Cadres	-	-
Agents de maîtrise	-	-
Employé(e)s / Ouvrier(e)s	-	1
Total	-	1

**Nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un temps plein par sexe et par
catégorie professionnelle**

Catégorie	Femmes	Hommes
Cadres	-	-
Agents de maîtrise	-	-
Employé(e)s / Ouvrier(e)s	-	-
Total	-	-