

ACCORD PORTANT SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

La société WERIT SAS, Numéro INSEE : 2222Z, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés sous le numéro : 402 658 868 RCS Strasbourg, dont le siège social est situé 7 rue de l'Industrie à Wissembourg (67160),

Représentée par xxxxxxxxxxxxxxxxx, agissant en qualité de Directeur,

dénommée ci-dessous «L'entreprise»,

d'une part,

ET,

xx, délégué syndical désigné par la Confédération Française Démocratique du Travail

d'autre part,

Il a été conclu ce qui suit

PREAMBULE :

Les parties signataires de l'accord 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 dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Dans ce cadre, au regard des éléments de diagnostic fournis, les parties conviennent de mettre en place des actions concrètes afin de :

- améliorer l'égalité professionnelle dans le recrutement,
- assurer une évolution professionnelle identique aux femmes et aux hommes,
- garantir l'égalité salariale femmes-hommes,
- développer des actions en faveur d'un meilleur équilibre vie professionnelle - vie personnelle et familiale.

Toute action visant à corriger les disparités de traitement suppose une connaissance précise et factuelle des différentes situations de l'entreprise.

A cet effet, un bilan spécifique sur la situation comparée des femmes et des hommes sera réalisé chaque année (voir Annexe).

En préambule des indicateurs de suivi présentés dans l'annexe, nous exposons les tableaux sur la population 2019 (voir annexe) :

- **Tab.1** Effectif global par contrat et par sexe
- **Tab.2** Effectif en CDI par sexe et par catégorie professionnelle
- **Tab.3** Effectif en CDD par sexe et par catégorie professionnelle
- **Tab.4** Age par sexe et par catégorie professionnelle

I. EMBAUCHE ET RECRUTEMENT

ARTICLE 1 -

L'entreprise s'engage à ce que le processus de recrutement, interne ou externe, se déroule dans les mêmes conditions pour les femmes et pour les hommes afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre la qualification des candidat(e)s et les compétences requises pour l'emploi proposé.

A cet effet, les offres d'emploi internes ou externes sont rédigées de manière à ce qu'elles s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes.

Indicateurs de suivi (voir annexe) :

- **Tab.5 et Tab.6** Nombre de salariés entrés et sortis selon type de contrat et par motif (avec une répartition par sexe et catégorie professionnelle).

II. GESTION DE CARRIÈRE ET FORMATION

ARTICLE 2 - Evolution professionnelle

Pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux de l'entreprise, en veillant particulièrement à travailler sur l'atténuation du plafond de verre, l'entreprise s'engage à donner aux femmes et aux hommes, à compétences égales, accès aux mêmes emplois, quel qu'en soit le niveau de responsabilités, et aux mêmes possibilités de promotion et d'évolution professionnelle.

Les critères de détection des potentiels internes, d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière doivent être identiques pour les femmes et pour les hommes et fondés exclusivement sur la reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la performance.

Indicateurs de suivi (voir annexe) :

- **Tab.7** Nombre de salariés promus dans une catégorie supérieure (avec une répartition par sexe),
- **Tab.7** Pourcentage de salariés promus par rapport au nombre total de salariés de la catégorie professionnelle (femmes et hommes confondus),

- **Tab.7** Pourcentage de salariés promus par rapport au nombre de salariés de la catégorie professionnelle (femmes et hommes distincts).

ARTICLE 3 - Mixité des emplois

Les parties constatent que les femmes sont sous-représentées dans les postes à responsabilité.

Au 31/12/2019, l'entreprise comptait 0 femme dans la catégorie des cadres dirigeants et des cadres supérieurs (pour 12 hommes), ce qui représente un taux de féminisation de 0 %.

L'entreprise ne peut s'engager à ce jour, ni sur une date précise de réalisation, ni sur un objectif quantitatif quant au nombre de femmes cadres dirigeants ou supérieurs. Toutefois, elle assure que si l'organisation de l'entreprise ouvre à l'avenir des postes à ces niveaux de qualification, elle veillera à prioriser la mixité dans les fonctions à responsabilité, et prendre des mesures d'accompagnement à travers par exemple des formations qualifiantes.

En effet, la vraie mixité des emplois suppose que les femmes aient le même parcours professionnel que les hommes et les mêmes possibilités d'évolution.

Les mêmes critères de détection des potentiels internes sont utilisés pour les femmes et les hommes. Ces critères ne tiennent pas compte de l'âge des salariés ni de leur ancienneté dans l'entreprise, ces critères pouvant pénaliser les femmes ayant connu des maternités ou/et des congés parentaux. Ils sont exclusivement fondés sur les compétences et la performance.

De même, l'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste de responsabilités. Ainsi, toute proposition d'exercice d'un poste d'encadrement dans le cadre d'un temps partiel est favorablement examinée.

ARTICLE 4 - Formation

L'entreprise garantit l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, quel que soit le type de formation.

Par la formation, l'entreprise veille à maintenir les conditions d'une bonne polyvalence permettant l'accès des femmes au plus grand nombre de postes et en particulier à des postes qualifiants.

L'entreprise s'attache à prendre en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie personnelle et familiale qui peuvent entraîner des difficultés pour les salariés amenés à suivre une action de formation nécessitant de s'absenter de leur domicile pour un ou plusieurs jours.

A ce titre, l'entreprise veille à organiser autant que possible des formations sur site en e-learning.

Indicateurs de suivi (voir annexe) :

- **Tab.8** Nombre salariés ayant suivi une formation par catégorie professionnelle et sexe
- **Tab.9** Nombre d'heures d'action de formation par salarié selon le sexe et catégorie professionnelle
- **Tab.10** Rapport heures de formation selon sexe et catégorie professionnelle
- **Tab.11** Répartition des actions de formation par type d'action par sexe

ARTICLE 5 - Congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ou parental

L'entreprise s'engage à ce que le congé maternité, le congé d'adoption, le congé parental du/de la salarié(e) et le congé paternité et d'accueil de l'enfant ne puissent constituer un frein à l'évolution de carrière.

Elle prévoit les mesures suivantes :

- 2 semaines avant le départ du/de la salarié(e) en congé, un entretien sera réalisé avec son supérieur hiérarchique et/ou un responsable des ressources humaines. Au cours de cet entretien seront abordées les questions suivantes : organisation du temps de travail jusqu'au départ en congé ; remplacement du/de la salarié(e) ; souhaits d'évolution ou de mobilité au retour du congé.
- Dans les 2 semaines après le retour du/de la salarié(e) de congé, un entretien sera réalisé avec son supérieur hiérarchique et/ou un responsable des ressources humaines. Au cours de cet entretien seront abordées les questions suivantes : modalités de retour au sein de l'entreprise ; besoins de formation ; souhaits d'évolution ou de mobilité.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant ou un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des heures à inscrire chaque année dans le compte personnel de formation (CPF).

Indicateurs de suivi (voir annexe) :

- **Tab.12** Nombre de jours de congés de paternité et d'accueil de l'enfant pris dans l'année et nombre de jours théoriques dans l'année (avec une répartition par catégorie professionnelle).

III. RÉMUNÉRATION

ARTICLE 6 - Egalité salariale

Les parties rappellent que le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilité, de compétences, de résultats constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

Ainsi, l'entreprise s'engage à garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes, fondé uniquement sur le niveau de formation, d'expériences et de compétence requis pour le poste.

ARTICLE 7 - Réduction des écarts de rémunération

Les parties constatent que des différences de salaires non justifiées par des critères objectifs (liés à l'âge, l'ancienneté, la qualification, la fonction) n'existe actuellement pas entre les femmes et les hommes.

Il est précisé que la rémunération est identique à compétence et expérience égales, à même niveau de responsabilité et de temps de travail.

En revanche, si à l'avenir pour une raison quelconque, un tel écart devait être constaté, un budget spécifique (distinct de celui prévu pour les mesures individuelles) sera dédié pour chaque exercice aux mesures de résorption des écarts.

Indicateurs de suivi (voir annexe) :

- **Tab.13** Eventail des rémunérations par catégorie professionnelle et par sexe
- **Tab.14** Evolution des rémunérations mensuelles par sexe
- **Tab.15** Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations.

IV. EQUILIBRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE - RESPONSABILITÉ FAMILIALE

ARTICLE 8 -

Les parties s'engagent à aider les salariés à concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie personnelle et familiale.

Afin de sensibiliser le management, un message spécifique pourra être adressé chaque début d'année civile pour rappeler l'importance de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle et familiale pour la santé au travail et la motivation de tous.

ARTICLE 9 - Temps partiel

Les parties rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en termes de carrière et de rémunération.

L'entreprise s'engage à ce que les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes évolutions de rémunération et de carrière que les salariés à temps plein. Aucune mobilité géographique ou professionnelle ne peut être refusée ou imposée aux salariés au prétexte qu'ils travaillent à temps partiel.

L'entreprise s'attache à veiller à ce que l'organisation et la charge de travail d'un salarié à temps partiel soient compatibles avec son temps de travail.

L'ancienneté reste également un bon indicateur quant à l'appréciation sur la conciliation par le salarié entre l'organisation de sa vie professionnelle et sa vie personnelle et familiale.

Indicateurs de suivi (voir annexe) :

- **Tab.16** Nombre de salariés à temps plein et à temps partiel (avec une répartition par sexe et par catégorie professionnelle)
- **Tab.17** Nombre de salariés par type d'organisation de travail (avec une répartition par sexe et par catégorie professionnelle)
- **Tab.18** Nombre de salariés accédant au temps partiel au cours de l'année considérée (avec une répartition par sexe)
- **Tab.19** Nombre de salariés à temps partiel ayant repris un travail à temps plein au cours de l'année considérée (avec une répartition par sexe).
- **Tab.20** Ancienneté par sexe et catégorie professionnelle
- **Tab.21** Existence de formules d'organisation du temps de travail facilitant la vie familiale et la vie professionnelle.
-

ARTICLE 10 – Réunion, déplacements professionnels et droit à la déconnexion

L'entreprise veille à prendre en considération les contraintes de la vie personnelle et familiale dans l'organisation des réunions et déplacements professionnels. Ainsi, les réunions doivent être planifiées pendant les horaires habituels de travail. Les réunions tardives ou matinales doivent être évitées au maximum ou, en tout état de cause, planifiées longtemps à l'avance.

Il est rappelé également que le code du travail prévoit le droit à la déconnexion, qui assure que l'outil de travail numérique ne s'immisce pas dans la vie privée, et permet au collaborateur de ne pas être en permanence joignable pour des motifs liés à l'exécution de son travail.

V. SUIVI DE L'ACCORD ET FORMALITÉS DE DÉPÔT ET DE PUBLICITÉ

ARTICLE 11 - Durée d'application

Le présent accord s'applique à compter du 23 avril 2020 et pour une durée de 1 année de date à date. Au terme de cette période de 1 an, les parties établiront un bilan général des actions et des progrès réalisés.

ARTICLE 12 - Suivi et rendez-vous

Pour la mise en œuvre du présent accord, il est prévu la création d'une Commission comprenant les parties signataires de l'accord. La Commission de suivi fera le bilan de la mise en place du présent accord au regard de la présentation des différents indicateurs de suivi identifiés dans l'accord.

Elle se réunira, sur convocation de la Direction une fois par an, en début d'année n+1 afin de réaliser le bilan de l'année n.

A la demande de l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives et avec l'accord de la Direction, des réunions supplémentaires pourront avoir lieu en fonction de la nature des sujets à traiter.

Par ailleurs, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai de 4 mois après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

ARTICLE 13 - Révision

Chacune des parties susvisées pourra solliciter la révision du présent accord selon les modalités suivantes :

Les parties signataires peuvent déposer une demande de révision de tout ou partie des dispositions de l'accord conformément à l'article L2261-7 et L2262-8 du Code du Travail. Toute demande de révision doit faire l'objet d'un courrier avec accusé de réception adressé à l'ensemble des parties.

Ce courrier doit préciser les motifs de la demande et comporter un projet sur le ou les articles concernés. Les dispositions soumises à révision doivent faire l'objet d'un accord dans un délai de 2

mois suivant la réception du courrier. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision est réputée caduque.

Conformément aux dispositions légales, toutes les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'entreprise participent aux négociations de l'accord portant sur la demande de révision.

ARTICLE 14 - Renouvellement

Les parties signataires se réuniront en vue de l'éventuel renouvellement de l'accord au moins un mois avant le terme du présent accord. A défaut de renouvellement, l'accord arrivé à expiration cessera de produire ses effets, en application de l'article L 2222-4 du Code du travail.

ARTICLE 15 - Dénonciation

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation totale ou partielle dans les conditions prévues aux articles L2261-9 et suivants du Code du Travail. La dénonciation doit faire l'objet d'un courrier avec accusé de réception adressé à l'ensemble des parties.

Ce courrier doit préciser les motifs de la dénonciation. La dénonciation est déposée conformément aux dispositions de l'article L2231-6 du Code du Travail. Cette dénonciation n'est effective qu'à l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois qui court à compter de la réception de la notification de la dénonciation.

Lorsque la dénonciation émane de l'ensemble des Organisations Syndicales signataires ou de l'employeur, l'accord continu de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou à défaut pendant la durée d'un an à compter de l'expiration du préavis. Une nouvelle négociation doit s'engager dans les trois mois suivant la date de notification de la dénonciation. Conformément aux dispositions légales, toutes les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'entreprise participent à ces négociations. Lorsque la dénonciation totale ou partielle émane d'une partie des Organisations Syndicales signataires, l'accord perdure et continue de produire ses effets.

ARTICLE 16 - Notification et Dépôt

Le présent accord sera notifié par la partie la plus diligente à chacune des organisations syndicales représentatives dans le périmètre de l'accord à l'issue de la procédure de signature.

Il sera ensuite déposé sur la plateforme de téléprocédure TéléAccords et remis au greffé du conseil de prud'hommes de STRASBOURG

Fait à Wissembourg, le 23 avril 2020 en 4 exemplaires,

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

ANNEXES

SITUATION COMPARÉE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS L'ENTREPRISE - ANNEE 2019

Préambule - Population 2019

Tab.1 Effectif global par type de contrat et par sexe					
	Effectif global	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	% de femmes	% d'hommes
CDI	108	15	93	13,9%	86,1%
CDD	0	0	0		
Total	108	15	93	13,9%	86,1%

Tab.2 Effectif en CDI par sexe et par catégorie professionnelle						
Catégories	Femmes		Hommes		Femmes	Hommes
	Nombre	%	Nombre	%	% par catégorie par rapport au total femmes	% par catégorie par rapport au total hommes
Cadres	0	0,0%	12	100,0%	0,0%	12,9%
Employés	12	80,0%	3	20,0%	80,0%	3,2%

Ouvriers	3	3,7%	78	96,3%	20,0%	83,9%
Total	15	13,9%	93	86,1%	100,0%	100,0%

Tab.3 Effectif en CDD par sexe et par catégorie professionnelle

Catégories	Femmes		Hommes		Femmes	Hommes
	Nombre	%	Nombre	%	% par catégorie par rapport au total femmes	% par catégorie par rapport au total hommes
Cadres	0		0			
Employés	0		0			
Ouvriers	0		0			
Total	0		0			

Tab.4 Age par sexe et par catégorie professionnelle

Catégories	Moins de 25 ans		Entre 25 et 35 ans		Entre 35 et 45 ans		Entre 45 et 55 ans		Plus de 55 ans	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Cadres	0	0	0	1	0	4	0	2	0	5
Employés	0	0	2	2	1	0	7	1	2	0
Ouvriers	0	6	0	19	1	26	1	21	1	6
Total	0	6	2	22	2	30	8	24	3	11

1. Recrutement - Embauches et départs

Tab.5 Embauches par type de contrat, par sexe et par catégorie professionnelle

Catégories	Femmes	Hommes	Total
	Nombre d'embauches (CDI et CDD, y compris apprentissage, contrat de professionnalisation ...)		

	Nombre d'embauches	Dont nombre autre que CDI	Nombre d'embauches	Dont nombre autre que CDI	
Cadres	0	0	1	0	1
Employés	0	0	0	0	0
Ouvriers	0	0	5	0	5
Total	0	0	6	0	6

Tab.6 Départs par motif, par sexe et par catégorie professionnelle

Motifs	Femmes				Hommes			
	O	E	C	Total en nombre	O	E	C	Total en nombre
Démission		1		1	7			7
Licenciement pour motif personnel				0			1	1
Licenciement pour motif économique				0				0
Retraite				0			1	1
Fin de CDD, y compris apprentissage, contrat de professionnel ...				0				0
Fin d'essai				0	1			1
Rupture conventionnelle				0			1	1
Autres cas (décès, rupture anticipée de CDD...)				0				0
Total en nombre	0	1	0	1	8	0	3	11

2. Gestion de carrière et formation

Promotions

Tab.7 Nombre de promotions par sexe et par catégorie professionnelle (effectif avant promotion)

Catégorie	Femmes	Hommes	% de femmes promues	% d'hommes promues	% de salariés promues
-----------	--------	--------	---------------------	--------------------	-----------------------

s	Effectif	Nombre de promues	Effectif	Nombre de promus			
Cadres	0		12		0,0%	0,0%	0,0%
Employés	12		3		0,0%	0,0%	0,0%
Ouvriers	3		78	1	0,0%	1,3%	1,2%
Total	15		93	1	0,0%	1,1%	0,9%

Formations

Tab.8 Formation par sexe et par catégorie professionnelle

Catégories	Femmes		Hommes	
	Nombre de stagiaires de la catégorie	% de la catégorie ayant suivi une formation	Nombre de stagiaires de la catégorie	% de la catégorie ayant suivi une formation
Cadres			12	100,0%
Employés	10	83,3%	3	100,0%
Ouvriers	3	100,0%	64	82,1%
Total	13	86,7%	79	84,9%

Tab.9 Nombre d'heures de formation par sexe et par catégorie professionnelle

Catégori es	Femmes	Hommes	Total
Ouvriers	34	602	636
Employés	28	6	34
Cadres		56	56

Tab.10 % d'heures de formation sur heures globales par sexe et par catégorie professionnelle

Catégori es	Femmes	Hommes	Total
Ouvriers	7,5%	5,1%	5,2%
Employés	1,5%	1,3%	1,5%
Cadres		3,1%	3,1%

Tab.11 Types de formation par sexe

Type de formation	Femmes	Hommes	Total
Adaptation au poste		4	4
Maintien dans l'emploi	3	15	18
Développement des compétences		1	1
Total	3	20	23

Congés

Tab.12	Nombre de jours de congés de paternité et d'accueil de l'enfant par catégorie professionnelle			
	Employés	Ouvriers	Cadres	Total
Nombre de jours pris		11		11
Nombre de jours théoriques		11		11
% pris	nc	100,0%	nc	100,0%

3. Rémunération (fin année)

Tab.13 Eventail des rémunérations par sexe et par catégorie professionnelle sur effectif fin d'année (base équivalent temps plein)				
Catégories	Tranche de salaire		Femmes	Hommes
Ouvriers	Entre 1 600 et 1 999 euros		3	52
	Entre 2 000 et 2 499 euros			9
	> 2 500 euros			8
Employés	Entre 1 600 et 1 999 euros		1	
	Entre 2 000 et 2 499 euros		8	
	> 2 500 euros		3	3
Cadres	nc -> pas de personnel féminin			9
Total			15	81

Tab.14 Evolution de la rémunération mensuelle moyenne des salariés eq. temps plein par sexe et par catégorie									
Catégories	Année N			Année N-1			Année N-2		
	F	H	Moy. tot	F	H	Moy. tot	F	H	Moy. tot

Employés	4,07%	2,31%	3,65%	2,43%	4,32%	2,87%	4,99%	4,62%	4,89%
Ouvriers	2,91%	3,58%	3,55%	1,82%	3,99%	3,90%	2,01%	3,16%	3,12%
Total	3,89%	3,50%	3,57%	2,33%	4,01%	3,68%	4,44%	3,25%	3,44%

Tab.15 Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0 femme

4. Equilibre activité professionnelle et responsabilité familiale

Durée et organisation du travail

Catégories	Temps complet			Temps partiel < à 50 %			Temps partiel > à 50 %			Temps partiel global		
	F	H	% de F	F	H	% de F	F	H	% de F	F	H	% de F
Cadres	0	11	0,0%	0	1	0,0%	0	0	#DIV/0!	0	1	0,0%
Employés	6	3	66,7%	1	0	100,0%	5	0	100,0%	6	0	100,0%
Ouvriers	1	78	1,3%	0	0	#DIV/0!	2	0	100,0%	2	0	100,0%
Total	7	92	7,1%	1	1	50,0%	7	0	100,0%	8	1	88,9%

Catégories	Travail posté			Travail de nuit			Horaires variables ou forfait jour			Travail atypique dont travail le week end		
	F	H	% de F	F	H	% de F	F	H	% de F	F	H	% de F
Cadres								12	0%			
Employés												
Ouvriers	1	72	1,4%	1	36	2,7%						
Total	1	72	1,4%	1	72	1,4%		12	0%			0%

Tab.18 Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi par sexe et par catégorie professionnelle

Catégories	Femmes	Hommes
------------	--------	--------

Tab.19 Nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein par sexe et par cat. Prof.

Catégories	Femmes	Hommes
------------	--------	--------

Cadres		1
Employés		
Ouvriers	8	
Total	8	1

Cadres		
Employés		
Ouvriers		
Total	0	0

Tab.20 Catégories	Ancienneté moyenne dans l'entreprise	
	Femmes	Hommes
Cadres		9
Employés	11,9	9,3
Ouvriers	18,9	11,2
Total	13,3	10,9

Tab.21 Existence de formules d'organisation du temps de travail facilitant la vie familiale et la vie professionnelle	
Horaires individualisés	oui
Semaine de 4 jours ou moins	oui
Encadrement des horaires de réunion	non
Limitation de l'envoi de courriels ou des appels téléphoniques	non
Autres formules	temps partiel