

ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DE L'ENTREPRISE SCHILDIS

Entre les soussignés,

La société SCHILDIS, S.A.R.L. au capital de 17.669.000 euros, immatriculée au RCS de STRASBOURG sous le numéro TI [REDACTED], ayant son siège social 90 Route du Général De Gaulle 67300 SCHILTIGHEIM, ci-après dénommée la Société

Représentée par Monsieur [REDACTED], agissant en sa qualité de Président

D'une part,

Les organisations syndicales représentatives et présentes :

Syndicat F.O. représenté par Monsieur [REDACTED]

D'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule

Les dispositions de cet accord s'inscrivent dans le cadre défini par les articles L2242-1 et suivants du Code du Travail.

L'égalité professionnelle homme-femme doit être considérée sous l'angle de l'égalité des chances, des droits et de traitement entre les femmes et les hommes, impliquant la non-discrimination entre les salariés en raison du sexe.

Selon la définition du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, « l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le travail implique le respect de plusieurs principes ».

Le présent accord :

- évalue les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée,
- fixe les critères clairs, précis et opérationnels,
- quantifie le coût des actions.

C'est donc en prenant en considération les éléments qui précèdent que l'entreprise a établi le présent accord.

Pour mettre en œuvre les mesures nécessaires à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'entreprise doit élaborer un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, élément essentiel de diagnostic.

Une synthèse de ce rapport est annexée au présent accord.

Enfin il convient de rappeler que le dialogue social entre la Direction et les Instances Représentatives du Personnel de la société a déjà conduit à mettre en place un grand nombre d'actions afin d'améliorer la Qualité de Vie au Travail des salariés de l'entreprise.

ARTICLE 1 : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord marque la volonté de l'entreprise de développer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Les données diagnostiquées au sein de l'entreprise, ainsi que les actions visant à l'atteinte des objectifs concrets et positifs en matière d'égalité femmes-hommes sont définies par le présent accord.

De ce fait, il est applicable à tous les salariés de l'entreprise, quelle que soit la catégorie professionnelle et/ou la nature de leur contrat de travail.

ARTICLE 2 : ETATS DES LIEUX – DIAGNOSTIC

En partant des données déjà existantes au sein de l'entreprise, cette dernière, avec les concours nécessaires, a établi un état des lieux, un diagnostic et une analyse de la situation respective des femmes et des hommes, afin de permettre de relater les inégalités éventuelles qui peuvent exister au sein de l'entreprise.

Pour ce faire, il a notamment été pris en considération la déclaration annuelle des données sociales et des salaires, ainsi que la base de données économique et sociale (BDES) existantes le cas échéant au sein de l'entreprise.

Le diagnostic en question porte notamment sur les écarts de situation entre les femmes et les hommes dans les 9 domaines d'action prévus par la loi :

- embauche,
- formation,
- promotion professionnelle,
- qualification,
- classification,
- conditions de travail,

- sécurité et santé au travail,
- rémunération effective,
- articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Le diagnostic couvre chacune des catégories professionnelles de l'entreprise et analyse les écarts de salaire et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté des salariés notamment.

Le diagnostic établi est joint en annexe du présent accord.

ARTICLE 3 : LA FIXATION DES OBJECTIFS DE PROGRESSION ET LES MESURES PERMETTANT DE LES ATTEINDRE ET INDICATEURS CHIFFRES

La négociation sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes porte sur les objectifs et les mesures visant à supprimer les écarts existants ; ces éléments s'articulent autour des thèmes suivants :

- embauche,
- formation,
- promotion professionnelle,
- qualification,
- classification,
- conditions de travail,
- sécurité et santé au travail,
- rémunération effective,
- articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle,
- analyse des écarts de salaire 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 métier dans l'entreprise.

Il y a lieu ici de définir :

1. Les objectifs de progression

Par objectifs, il faut entendre les buts recherchés, de par l'objet même du présent accord.

Ces objectifs de progression peuvent ainsi :

- être chiffrés,
- ou être simplement qualitatifs.

On peut notamment citer à titre d'exemple :

- rééquilibrer l'accès des femmes et des hommes à la formation,
- favoriser l'accès des femmes à certains métiers techniques traditionnellement masculins et inversement,
- former les salariés sur l'importance de l'égalité professionnelle,
- favoriser la réadaptation à leur poste de travail des salariés qui ont bénéficié d'un congé familial de plus de 6 mois,

- faciliter l'accès à la participation et à la formation des salariés chargés de famille,
- favoriser l'évolution professionnelle après une absence liée à la parentalité d'au moins 12 mois.

Il s'agit là d'exemples parmi d'autres.

2. Les mesures

Les mesures sont des actions permettant d'atteindre les objectifs de progression telles que définies notamment par le présent accord.

3. Les indicateurs chiffrés

Les indicateurs chiffrés permettent de mesurer la réalisation des objectifs de progression.

Au 31/12/19, notre indice d'égalité Homme/Femme est de 87/100 :

| Indicateur d'écart de rémunération annuelle brute moyenne par EQTP | | | | | | | | | | |
|--|-----------------|---------------------|---------------------|-------------|------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-------------------|---------------|
| Catégorie socioprofessionnelle | Tranche d'âge | Rémunération Femmes | Rémunération Hommes | Ecart (%) | Ecart après seuil pertinence | Effectif Femmes | Effectif Hommes | Validité groupe | Effectifs validés | Ecart pondéré |
| Ouvriers | Moins de 30 ans | | 24 064 | | | | 1 | | | |
| | 30 à 39 ans | 25 406 | 23 022 | - 10.4 | - 5.4 | 1 | 4 | | | |
| | 40 à 49 ans | | 24 485 | | | | 2 | | | |
| | 50 ans et plus | | 25 652 | | | | 2 | | | |
| Employés | Moins de 30 ans | 20 285 | 20 991 | 3.4 | | 26 | 13 | 1 | 39 | |
| | 30 à 39 ans | 21 647 | 23 273 | 7.0 | 2.0 | 16 | 9 | 1 | 25 | 0.32 |
| | 40 à 49 ans | 23 535 | 21 706 | - 8.4 | - 3.4 | 15 | 11 | 1 | 26 | - 0.57 |
| | 50 ans et plus | 23 980 | 24 855 | 3.5 | | 51 | 4 | 1 | 55 | |
| Techniciens et agents de maîtrise | Moins de 30 ans | 198 107 | 307 892 | 35.7 | 30.7 | 2 | 4 | | | |
| | 30 à 39 ans | 429 630 | 229 125 | - 87.5 | - 82.5 | 5 | 4 | 1 | 9 | - 4.82 |
| | 40 à 49 ans | 376 096 | 34 518 | - 989.6 | - 984.6 | 1 | 1 | | | |
| | 50 ans et plus | 34 400 | 43 776 | 21.4 | 16.4 | 1 | 2 | | | |
| Ingénieurs et cadres | Moins de 30 ans | 36 371 | | | | | 1 | | | |
| | 30 à 39 ans | | 56 976 | | | | 6 | | | |
| | 40 à 49 ans | | 34 831 | | | | 1 | | | |
| | 50 ans et plus | | 45 209 | | | | 2 | | | |
| Total | | 45 936 | 57 185 | 19.7 | 14.7 | 119 | 66 | | 154 | - 5.07 |
| indicateur calculable (1=oui, 0=non) : | | | | | | | | | | 1 |
| Indicateur d'écart de rémunération (%) : | | | | | | | | | | 5.10 |
| Note obtenue sur 40 (effectif = 185.01) | | | | | | | | | | 34 |

| Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles | | | | | | | | | | |
|--|-------------|-------------|-------------|-----------------|-----------------|-----------------|-------------------|---------------|--------------|----------------|
| Catégorie socioprofessionnelle | Taux Femmes | Taux Hommes | Ecart (%) | Effectif Femmes | Effectif Hommes | Validité groupe | Effectifs validés | Ecart pondéré | Ecart absolu | Ecart salariés |
| Ouvriers | 100.0 | 55.6 | - 44.4 | 1 | 9 | 1 | 10 | | | |
| Employés | 1.9 | 5.4 | 3.5 | 108 | 37 | 1 | 145 | | | |
| Techniciens et agents de maîtrise | 77.8 | 81.8 | 4.0 | 9 | 11 | 1 | 20 | | | |
| Ingénieurs et cadres | 100.0 | 77.8 | - 22.2 | 1 | 9 | 1 | 10 | | | |
| Total | 9.2 | 34.8 | 25.6 | 119 | 66 | | 185 | 25.60 | 25.60 | 16.90 |
| indicateur calculable (1=oui, 0=non) : | | | | | | | | | | 1 |
| Indicateur d'écart d'augmentations (points de %) | | | | | | | | | | 25.60 |
| écart en nombre équivalent de salariés | | | | | | | | | | 16.90 |
| Note écart absolu de taux d'augmentation | | | | | | | | | | |
| Note écart en nombre équivalent de salariés | | | | | | | | | | |
| Note obtenue sur 35 (effectif = 185.01) | | | | | | | | | | 35 |

Salariées augmentées à leur retour de congé de maternité

nombre de salariés de retour
de congé maternité/adoption*

pourcentage
de salariés

| | total | augmentés** | augmentés |
|-----------------------|--------------|-------------|-----------|
| ensemble des salariés | 0 | 0 | 0,0% |
| Note obtenue sur 15 | INCALCULABLE | | |

| Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations | | | | |
|---|--|--------|----------|--|
| | Nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations* | | | nombre de salariés du sexe sous-représenté |
| | femmes | hommes | ensemble | |
| ensemble des salariés | 2 | 8 | 10 | 2 |
| Note obtenue sur 10 | 5 | | | |

ARTICLE 4 : MESURES ET OBJECTIFS PERMETTANT D'ATTEINDRE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'article L 2242-8 du Code du travail issu de la loi n°2015-994 du 17 août 2015 alinéa 2 rappelle les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en listant notamment les mesures essentielles à retenir.

L'entreprise et les représentants du personnel ont décidés de retenir les critères et objectifs suivants dans 4 domaines :

- Articulation entre vie privée et vie professionnelle
- Conditions de travail
- Sécurité et santé au travail
- Rémunération/Classification/Embauche

4. 1 : Articulation entre vie privée et vie professionnelle

La conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle est un enjeu de développement et de stabilité important tant pour les salariés que pour l'entreprise.

4.1.1 Assurer l'articulation des temps de vie professionnels et personnels

4.1.1.1 Rendre plus compatible les modalités d'organisation du temps de travail avec l'exercice de la parentalité

- Rentrée scolaire

Une tolérance d'une heure est accordée aux parents le jour de la rentrée scolaire afin de leur permettre d'accompagner leurs enfants à l'école. Cette disposition s'applique aux enfants à charge jusqu'à leur entrée en 6ème incluse. Dans certains cas spécifiques, notamment enfant handicapé, une dérogation pourra être accordée sur demande du/de la salarié(e) auprès du service ressources humaines.

Objectif : 100% des salariés parents d'enfants scolarisés de moins de 16 ans bénéficieront de la mesure.

Indicateurs : nombre de parents d'enfants de moins de 16 ans du magasin, nombre de demandes d'application de la tolérance et nombre de demandes accordées.

- Le temps partiel

La Direction rappelle son attachement au principe d'égalité de traitement entre les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel. Les objectifs quantifiables de performance du/de la salarié(e) devront être compatible avec son temps de travail. En outre, il est rappelé que le temps partiel n'est pas un obstacle à la mobilité interne et à l'évolution professionnelle.

La Direction entend permettre la mise en œuvre de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie privée et de la vie professionnelle, dans des proportions compatibles avec l'organisation du travail dans l'entreprise, par :

L'acceptation autant que possible des demandes de passage à temps partiel pour raisons familiales

Objectif : 100% des demandes de salariés seront traitées dans les 48 h de la demande ; engagement de 100% d'accord de passage à temps partiel sur les postes d'employés libre-service, administration

Indicateurs : nombre de salariés ayant fait la demande de passage à temps partiel pour raisons familiales, nombre de situations traitées dans les 48 heures, nombre de passages effectifs à temps partiel pour raisons de famille

En cas d'impossibilité de passage à temps partiel, il pourrait être proposé un autre poste équivalent permettant cette organisation de travail

4.1.1.2 Horaires des réunions :

Dans la mesure du possible et sauf cas d'urgence, il est convenu des bonnes règles suivantes :

- Ne pas débiter les réunions avant 8h30 ou après 18h, sauf cas d'urgence ou situations exceptionnelles, et d'éviter l'organisation de réunion pendant les plages horaires de déjeuner.
- Respecter les horaires et les jours de travail des salariés à temps plein et à temps partiel pour l'organisation des réunions

L'organisateur veillera à :

- Inviter les bons participants
- Définir un ordre du jour précis envoyé aux participants en amont de la réunion
- Définir une durée adaptée et respecter les horaires prévus
- Présenter en début de réunion l'objectif des échanges du jour
- Formalisation en fin de réunion d'un relevé de décision

Objectif : 80% des réunions de travail réalisées dans les tranches horaires 8h30 – 18h et durant les horaires de travail des salariés

Indicateurs : nombre de réunions tenues dans la tranche 8h 30-18h et nombre de réunions tenus en dehors de ces tranches ; temps de travail des salariés participants par sexe

4.1.2 Intégrer l'objectif d'articulation des temps dans les accords sur le temps de travail :

- Horaires à 6 semaines
- Modifications des horaires pour convenance personnelle
- Conventions de forfait annuel en jour dans le respect de la loi et la convention collective
- Développer le télétravail, encadrement du dispositif de télétravail régulier, extension des modalités d'assurance des salariés à leur domicile, formation et sensibilisation des salariés et managers au télétravail

Objectif : 80% des demandes de télétravail seront traités favorablement

Indicateurs : nombre de salariés en télétravail par rapport au nombre de salariés ayant fait la demande

- Améliorer les conditions de retour dans l'entreprise après congés familiaux : entretien d'orientation professionnel, information sur les droits liés à la parentalité, notamment en direction des pères
- Mettre en place un horaire adapté pour les parents souhaitant accompagner leurs enfants le jour de la rentrée scolaire

Indicateurs chiffrés : Proportion de satisfaction de demandes d'horaires de début de poste décalés (objectif 100% des salariés concernés)

- Réalisation d'entretien de reprise d'activité suite à un congé familial

Indicateurs chiffrés : Nombre de salariés ayant bénéficié de l'entretien de reprise d'activité

Objectif : 100% des salariés concernés

4.2 : Conditions de travail

4.2.1 Parcours d'intégration

Afin de faciliter et uniformiser l'intégration des nouveaux collaborateurs, un livret d'accueil sera établi afin d'offrir des conditions optimales aux salariés recrutés.

Objectif : 100% des nouveaux embauchés recevant ce livret d'accueil

Indicateur : nombre d'embauche et nombre de livrets remis

4.2.2 Organisation du travail et du temps de travail :

La Direction affirme que l'organisation du travail et du temps de travail ne doivent pas être des facteurs de discrimination dans l'évolution professionnelle.

A cet égard, la Direction rappelle que le présentéisme dans l'entreprise ne doit pas être associé à la notion de mérite et d'efficacité.

- Organisation et horaires de travail avec l'accord sur le temps de travail du 17/02/2017 :

Aménagement du temps de travail : Dans le cadre fixé par la Loi du 20 août 2008, le dispositif de modulation/annualisation du temps de travail offre la possibilité d'ajuster le rythme de travail à celui de la demande en introduisant, pour les établissements soumis à des irrégularités de l'activité, une organisation qui permet une meilleure adéquation du volume horaire de travail à celui de la demande. L'horaire collectif varie autour de la durée légale de travail sur une partie ou sur l'ensemble de l'année.

Il est mis en place une organisation reposant sur une annualisation du temps de travail.

L'annualisation du temps de travail comporte une succession de périodes de faible ou de forte activité.

La programmation de la durée et l'horaire de travail est chaque année établie service par service en tenant compte des impératifs du service à rendre et chaque fois que ce sera possible des aspirations des salariés.

La Direction communique à l'ensemble du Personnel par voie d'affichage et au minimum 2 semaines avant sa mise en œuvre, la programmation et les horaires de travail prévisionnels indicatifs des 6 prochaines semaines à venir pour chaque service, dans la mesure du possible.

Ce planning organisant la durée du travail, hors horaires de travail, peut faire l'objet de modifications, en fonction de l'évolution du travail, avec un délai de prévenance de minimum 15 jours calendaires.

Objectif : 100% des horaires transmis dans le respect des normes indiquées ci-dessus

Indicateur : nombre de planning distribué par sexe ; délai de transmission des plannings

4.2.3 Les réunions d'information biannuelles

La Direction s'engage à organiser au sein des établissements de la société une réunion biannuelle, lors de laquelle la Direction abordera les grandes lignes des résultats de l'exercice précédent et les grands axes stratégiques définis pour la période à venir.

Objectif : 100% des réunions tenues

Indicateurs : nombre de réunions tenues

4.2.4 Un entretien de 3ème partie de carrière sera dispensé à tous les salariés de plus de 55 ans qui en feront la demande auprès des Ressources Humaines.

Cet entretien portera sur :

- Faire un point sur le parcours professionnel du salarié ;
- Envisager une mission de tuteur afin que ses savoir-faire acquis perdurent dans l'entreprise et en valorisant les compétences du salarié ;
- Améliorer, si nécessaire, les conditions de travail (aménagement du poste, d'horaires, etc.).
- Evoquer les projets de départ en retraite, les anticiper dans l'organisation de la société et d'aider le salarié dans ses démarches.

Compte tenu des aspects techniques de cet entretien il sera réalisé par les Ressources Humaines qui en transmettront une copie au manager direct.

Objectif : 100% des salariés de plus de 55 ans qui en auront fait la demande doivent avoir été reçus dans les 15 jours de leurs demandes

Indicateurs : nombre de salariés des deux sexes ayant fait une demande d'entretien et nombre d'entretiens tenus dans les 15 jours, tenus au-delà de ce délai, et non tenus

4.2.5. Faciliter l'accès à tous les postes de travail aux salariés des deux sexes

Il s'agit de réduire la pénibilité physique des postes de travail et améliorer leur ergonomie, ce qui contribue à les rendre attractif pour tous tout en améliorant les conditions de travail de l'ensemble des salariés femmes et hommes (exemple : règlementation r44..., PIRL, hauteur de chargement à 1.82m...).

Dans ce cadre, elle recherchera avec les acteurs présents dans l'entreprise (CSE, médecin du travail...), les modalités permettant d'alléger les contraintes par poste de travail et par emploi et ce, aux fins de mise en œuvre de moyens permettant d'adapter les postes et les emplois en question aux salariés masculins et féminins, visant ainsi au respect de l'égalité des chances à l'emploi

Cette évolution se traduira par un indicateur qui sera celui reproduit par le bilan annuel effectué avec le CSE sur l'amélioration des conditions de travail et l'augmentation du nombre d'emploi féminin ou

masculins dans les départements d'activités jusqu'alors majoritairement occupés par des hommes ou des femmes.

Le rapport établi et présenté au CSE par l'entreprise portera une attention particulière aux actions d'amélioration ayant facilité l'accès des postes à responsabilité aux personnels féminins et le nombre de personnels ainsi accédant aux postes en question.

Dans le même temps, un état des lieux sur les conditions de vie au travail des salariés sera réalisé dans l'entreprise ; il portera sur les locaux sociaux, les infrastructures et les installations dédiés au personnel.

Il sera ainsi défini un plan d'amélioration si nécessaire de l'ensemble des infrastructures et locaux précités.

Un indicateur spécifique évoquera l'évolution ainsi pratiquée et plus particulièrement :

- Les travaux effectivement réalisés pour améliorer les conditions de vie du personnel féminin et masculin,
- Le budget consacré,
- La planification des travaux à venir, au besoin.

Objectif : réalisation de 100% de l'état des lieux conditions de travail dans les 6 mois de la signature de l'accord et mise en œuvre d'un plan d'action dans les 6 mois qui suivent la réalisation de l'audit

4.3 : Sécurité et santé au travail

4.3.1. Femmes enceintes/ congés maternité, d'adoption ou parental :

La société prendra les mesures suivantes afin d'adapter et de faciliter les conditions de travail des femmes enceintes :

- Sécuriser les conditions de travail des femmes enceintes (port de charge, station debout, aménager les postes de travail de façon à encourager la mixité, ...)
- Réduire la durée de transport des femmes enceintes en réduisant les déplacements professionnels et en mettant en place le télétravail si possible.
- Aménagement d'une place de stationnement au plus près de l'accès à leur poste de travail pour les salariées enceintes qui se rendent en voiture à leur lieu de travail
- Alléger la charge de travail des femmes enceintes
- Mettre en place un entretien en début de grossesse pour échanger sur :
 - Les éventuels besoins d'aménagement des conditions et du temps de travail
 - Le remplacement éventuel de la salariée durant son congé maternité
 - La réorganisation de ses tâches pendant son congé maternité
- Mettre en place un entretien au moins un mois avant le retour du congé maternité, d'adoption ou parental à temps plein, à la demande du/de la salarié(e) afin d'échanger sur :
 - Les modalités de retour en entreprise
 - Les besoins en formation, notamment en cas d'évolution technologique intervenue durant l'absence du ou de la salarié(e)
 - les souhaits d'évolution ou de mobilité

Objectif : 100% des salariées enceintes ou en congé de maternité

Indicateur : nombre de salariés enceintes ou en congés de maternité, nombre de mesures intégralement mises en place et listées ci-dessus

Instaurer une autorisation d'absence rémunérée lorsque le salarié quitte son travail en cours de journée pour assister à la naissance de son enfant.

Objectif : 100% des salariés concernés par la naissance de leur enfant

Indicateur : nombre de salariés ayant fait la demande, nombre d'autorisations accordées

Réviser les objectifs professionnels lors des passages à temps partiel afin qu'ils soient adaptés au temps de travail. Alléger la charge de travail des femmes enceintes.

Objectif : 100% des salariés passant à temps partiel

Indicateur : nombre de salariés ayant fait la demande, nombre d'entretiens de révisions d'objectifs réalisés

Instaurer des temps de pause double pour les femmes enceintes, à compter de la déclaration de grossesse effectuée auprès de la sécurité sociale.

Indicateurs chiffrés : Pourcentage des bénéficiaires des temps de pause instaurées parmi les salariées concernées.

Objectif : 100% des salariés enceintes

4.3.2 Etudier l'impact de l'organisation du travail sur la santé respective des femmes et des hommes de l'entreprise

Il s'agit d'intégrer des indicateurs de conditions de travail dans le rapport de situation comparée (absentéisme, AT/MP, ...).

Vérifier l'incidence des accidents du travail sur la situation respective des femmes et des hommes

Indicateurs chiffrés : Nombre d'actions de prévention et d'aménagements réalisés afin de limiter les risques d'AT , par sexe et par type de poste de travail

Objectif : 100% d'actions mises en œuvre à la suite d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

4.3.3 Mettre en place un dispositif de prévention des violences verbales, sexistes et sexuelles

Désignation d'un référent pour la lutte contre le harcèlement et agissements sexistes au sein de l'entreprise qui sera à l'écoute des salariés.

Vérifier l'incidence des accidents du travail sur la situation respective des femmes et des hommes

Indicateurs chiffrés : Nombre d'actions de prévention et d'aménagements réalisés afin de limiter les risques d'AT

4. 4 : Rémunération / Classification / Embauche

4.4.1 Réévaluer et revaloriser les emplois dévalorisés du fait de leur féminisation

4.4.1.1 Comparer l'évolution des emplois à prédominance d'un sexe et voir son évolution dans le temps

L'entreprise s'engage à comparer les évolutions des grilles des emplois à prédominance masculine et féminine et vérifier l'existence d'écart

Indicateurs chiffrés : Nombre d'hommes ou de femmes ayant fait l'objet d'une promotion sur les 12 derniers mois par niveaux de classification

Objectif : 100% d'évolution professionnelle identique entre hommes et femmes par niveau de classification

4.4.1.2 S'engager à ce que 100% des descriptions et intitulés d'emploi soient à la fois féminisés et masculinisés

L'entreprise s'engage à revoir les descriptifs de poste en s'engageant à ce que 100% des descriptions et intitulés d'emplois de la grille de classification soient à la fois féminisés et masculinisés (exemples : aides soignant(e)s, cuisinier(ère), ...)

Indicateurs chiffrés : % des descriptions et intitulés d'emplois à la fois féminisés et masculinisés

4.4.1.3 Suppression des écarts de rémunération

Le rapport de situation comparée effectuée en date du 31 décembre 2018 ne montre pas d'écart de salaire important entre les femmes et les hommes à métier, qualification et expérience professionnelle égale. Elle mènera une action visant à atteindre l'égalité stricte.

Objectif : 100% des femmes ont une rémunération égale à celles des hommes en tenant compte de métiers, responsabilités, diplômes et anciennetés équivalentes

Indicateur : La rémunération annuelle brute moyenne (CDI, CDD) par sexe, fonction, emploi, ancienneté.

4.4.1.4 maintien de salaire congé paternité et d'accueil d'enfant

L'entreprise s'engage à assurer le maintien de salaire des salariés utilisant leur congé de paternité lors de l'accueil à domicile d'un enfant

Objectif : Indemniser à 100% du salaire réel les salariés en congés de paternité & d'accueil de l'enfant

Indicateur : nombre de salariés en congés paternité et pourcentage de salaire maintenu

4.4.2 Accès à l'emploi

L'égalité professionnelle femme/homme en matière de recrutement consiste à bannir toute discrimination en matière d'embauche.

L'étude des effectifs du rapport de situation pour l'année 2019 montre une importante disparité en faveur des femmes au sein de l'entreprise ; en effet, sur 231 salariés présents au 31/12/2019 l'entreprise compte :

- 82 hommes dont 11 Agents de Maitrise, 8 Cadres, 63 Employés
- 149 femmes dont 9 Agents de Maitrise, 1 Cadre, 139 Employés

Cet état de fait est dû à l'historique de l'entreprise qui date de 1963 où pendant longtemps on recrutait principalement des femmes. (cf moyenne d'âge et d'ancienneté par sexe)

4.4.2.1 Garantir un recrutement sans discrimination

La Direction s'engage à mettre en place des outils d'objectivation des choix et de les formaliser dans un processus de recrutement non discriminatoire qui permettra de :

- Garantir une neutralité et une démarche égalitaire pour réaliser les recrutements, utiliser les mêmes critères de sélection afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre le profil du-de la candidat(e) et de l'emploi proposé,
- Privilégier les compétences, la nature des diplômes obtenus, les performances, le potentiel d'évolution et la motivation et exclure toute pratique discriminante en fonction du sexe et de l'âge, dans les recrutements et affectations sur des postes.
- Surveiller et promouvoir la mixité dans tous les emplois de l'entreprise

Ce processus de non-discrimination inclura tous les publics concernés par les critères de la loi, à savoir :

- Les jeunes
- Les séniors
- Les personnes en situation de handicap,
- Les personnes habitant dans les quartiers difficiles
- Les personnes issues de l'immigration
- Les femmes dans les situations où elles peuvent être discriminées
- Et plus largement les personnes éloignées de l'emploi

Objectif : 100% des candidatures choisies en respectant ces critères

Indicateurs : nombre d'embauches, critères de spécificité de poste

4.4.2.2 Frais de santé et prévoyance

L'entreprise s'engage à ouvrir aux salariés en congé parental d'éducation, le bénéfice du régime «frais de santé/prévoyance» de l'entreprise

Indicateurs chiffrés : Nombre de salariés ayant bénéficié du maintien de la cotisation

ARTICLE 5 : MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD ET DUREE

Le suivi de ses indicateurs sera présenté chaque année au Comité Social et Economique dans le rapport sur l'égalité Hommes/Femmes.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an à effet du 19/03/2020.

Cette synthèse sera affichée afin de porter à la connaissance de l'ensemble des salariés des actions qui seront menées en faveur de l'égalité Homme-Femme.

ARTICLE 6 : DEPÔT

Le présent accord annule et remplace tout accord précédent portant sur le même objet et est déposé en deux exemplaires auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi du Bas-Rhin, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique et en un exemplaire auprès du Conseil des Prud'hommes compétent.

Fait à SCHILTIGHEIM, le 16.05.2020

Pour le syndicat FO

Pour l'entreprise