**ACCORD D’ENTREPRISE SUR**

**L’EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES**

**DU 22 JUIN 2020**

Entre les soussignés

L’Entreprise **SERVICE ASSISTANCE MAINTENANCE ET LOCATION « SAML »** Société anonyme au capital de 1 200 000 euros, ayant son siège social à GRIGNY (91350) – 9/11 rue Gustave Eiffel, inscrite au R.C.S d’Evry sous le N°B 398 907 345

Représentée par son Directeur Général, Monsieur **\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

D’une part

Et les organisations syndicales représentées par :

- CGT Monsieur \*\*\*\*\*\*\*\*\* (Délégué Syndical)

- FO Madame \*\*\*\*\*\*\*\*\* (Déléguée Syndicale)

D’autre part.

**Préambule** :

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L.2242-5 et L.2242-5-1 du code du travail, concernant l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent accord a pour objet de se fixer des objectifs de progressions et des actions à atteindre dans ce domaine, d’arrêter quelques mesures tendant à améliorer la parité dans l’entreprise.

Il est reconnu par les parties signataires :

Que la politique de la société SAML est de longue date une politique égalitaire dans les conditions d’embauche et d’emploi de ses collaborateurs hommes et femmes, de ce fait, sa situation en terme d’Egalité professionnelle est nettement meilleure que celle constatée sur le plan européen ou national.

Les parties signataires ont retenu trois domaines d’actions prioritaires vis-à-vis des axes de progressions sur l’égalité professionnelle dans l’entreprise. Ces décisions se sont basées sur l’analyse du rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes dans l’entreprise et du bilan du précédent accord sur l’égalité professionnel.

A titre d’information, au 30 septembre 2019, SAML compte 10 femmes en CDI et 137 hommes en CDI. (Hors contrats en alternance).

Les trois axes d’améliorations retenues par les parties en présences sont :

**1er AXE : La formation Professionnelle**

Etant donné qu’au cours des trois dernières années, peu de femmes ont eu accès à la formation professionnelle, la Direction et les partenaires sociaux, souhaitent améliorer la fréquence de formation du personnel féminin qui est nettement inférieure à celle des hommes. Néanmoins, cette différence s’explique par la différence des postes tenus.

La Direction s’engage à former ***au minimum 40% du personnel féminin*** au cours des 12 prochain moins.

A titre de comparaison, sur l’année 2019, 18% du personnel masculin a suivi une formation qui n’est pas en lien avec la sécurité.

L’entreprise double donc son investissement dans la formation du personnel féminin, par rapport au personnel masculin, afin de développer leurs compétences et de maintenir leur employabilité.

L’indicateur sera le nombre de femmes ayant participé à au moins une formation au cours des 12 prochains mois.

**2ème AXE : Articulation entre l’activité professionnelle et l’exercice de la responsabilité familiale**

La Direction et les partenaires sociaux ont souhaités renouveler cette action, en augmentant le montant maximum de ceux-ci.

L’objectif est de dégager du temps aux salariés ayant des responsabilités familiales particulières, comme l’éducation des enfants.

Pour ce faire, les parties en présences se sont misent d’accord, sur le renouvellement des ***Chèques Emploi Services Universel (CESU)*** destinés au personnel ayant un ou plusieurs enfants à charge de moins de 21 ans, ainsi que pour le personnel féminin sans condition d’enfant à charge.

Le personnel souhaitant des CESU, dont leur enfant est majeur devra justifier du rattachement à charge, par un certificat de scolarité ou une carte étudiante.

Le CESU est un mode de paiement pour des services liés à la personne. Ils peuvent servir en autre, pour la garde d’enfant, aux cours à domicile, au ménage, au repassage, à l’entretien de la maison et au jardinage.

Cette mesure concerne 12 femmes (tout le personnel féminin) et 76 hommes.

Au mois de février 2021, la Direction proposera au personnel éligible, de bénéficier des CESU.

Afin d’encourager le personnel à utiliser les CESU, ceux-ci pourront être commandés en deux fois : la première moitié sur le mois de mars et l’autre sur le mois de juin.

Le montant maximum annuel des CESU sera de 800 € pour le personnel ayant au moins un enfant à charge, avec une prise en charge de 55 % par l’entreprise, pour le personnel masculin et de 70% pour le personnel féminin.

Pour le personnel féminin sans enfant à charge, le montant maxi sera de 500 € annuel, avec une prise en charge de 70% par l’employeur.

Ce dispositif représente un coût global maximum de **38 690** € par an (en prenant en compte les salariés bénéficiaires présent au 22 juin 2020), si tous les salariés concernés utilisent ce dispositif.

L’indicateur sera le nombre de personnes ayant profité de cette disposition en distinguant le personnel féminin et masculin.

Ce dispositif est mis en place pour la durée de l’accord soit pour une année.

**3ème AXE : La rémunération Effective**

Après études des éventuels écarts de rémunérations femmes/hommes, la Direction et les partenaires sociaux constatent la même chose que l’année précédente, à savoir qu’il n’y a pas d’écart significatif de salaire, pour les salariés issus de la même classification (qualification de la convention collective nationale des ETAM et des cadres).

La Direction s’engage à respecter cette égalité, en étant vigilant, que ce soit lors de l’embauche ou lors des augmentations individuelles.

L’indicateur chiffré sera la moyenne des rémunérations base 100, du personnel femme/homme de chaque classification.

La différence maxi de rémunération devant être inférieure à 5%.

Cependant, afin de favoriser la progression de carrière du personnel féminin, il est décidé de promouvoir, au moins une femme sur les 10 présentes par un changement de qualification au 1er janvier 2021.

**INFORMATION DES SALARIES**

***Information collective***

Le personnel sera informé de la signature du présent accord par voie d’affichage.

**SUIVI DE L’ACCORD**

Le suivi du présent accord sera réalisé à travers l’étude du rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes, à l’aide les indicateurs définis pour chaque axe de progression.

**DUREE DE L’ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée d’un an.

Les clauses contenues dans le présent accord pourront être à tout moment modifié par voie d’avenant, conclu avant la date de son expiration.

**ARTICLE 10 - DISPOSITIONS LEGALES**

Dès sa signature, le présent accord sera, à la diligence de l’entreprise, adressé en cinq exemplaires, à la DIRRECTE, par lettre recommandée avec accusé de Réception.

Fait à Grigny, le 22 juin 2020

En cinq exemplaires originaux

## La société SAML FO CGT

## \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\* \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*