Accord de négociation annuelle 2020

sur l’ Egalité professionnelle hommes/femmes

et qualité de vie au travail

A l’issue de la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles Article L2242-1- 2°du Code du travail, il a été négocié et convenu ce qui suit entre :

***La société DECOSPAN France SAS***

***Représentée par***

Agissant en qualité de Président

 **D’une part**,

ET

***L’organisation syndicale CGT***

***Représentée par***

Agissant en qualité de délégué syndical

 **D’autre part**,

La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur :

* l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;
* les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (accès à l'emploi et à la formation professionnelle, écarts de rémunérations...)
* les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle
* les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
* les modalités de définition d'un régime de prévoyance et d'un régime de remboursements complémentaires de frais de santé (mutuelle d'entreprise) ;
* l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés ;
* les modalités d'exercice du droit à la déconnexion des salariés et la régulation de l'utilisation des outils numériques, pour assurer le respect des temps de repos et de congé (depuis la Loi travail du 8 Août 2016).

Cet accord doit, pour la période d’application, déterminer, sur la base de critères clairs, précis et opérationnels :

* les objectifs de progression prévus,
* la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre,
* l’évaluation du coût de ces actions,
* et l’échéancier des mesures prévues.

**ARTICLE 1 : CHAMP D’APPLICATION DE L’ACCORD**

Tous les articles du présent accord s’appliquent à tout le personnel travaillant dans l’entreprise au 1er juillet 2020.

**ARTICLE 2 : OBJET DE L’ACCORD**

***A – L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés***

Les parties rappellent que selon la convention collective applicable, la société DECOSPAN SAS cherchera à développer les solutions permettant de concilier vie personnelle et vie professionnelle sans faire obstacle à l'évolution de carrière professionnelle.

Conformément aux dispositions de l'accord de branche la société Decospan France s’engage à ce qu'en matière de mobilité interne, de formation professionnelle, de promotion et d'évolution professionnelle, les congés de maternité, de paternité et d'adoption soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

Chaque salarié concerné pourra demander à bénéficier d'un entretien individuel avec son supérieur hiérarchique avant son départ afin d'examiner les conditions de son absence.

A l’issue du congé, le salarié bénéficie d'un entretien individuel avec son manager afin d' examiner les conditions de son retour à l'emploi et l'éventualité d'une formation de remise à niveau.

Dans cette optique, tous les managers seront sensibilisés aux dispositifs permettant une meilleure articulation entre la vie professionnelle et l’exercice de responsabilités familiales.

***B – Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (accès à l'emploi et à la formation professionnelle, écarts de rémunérations...)***

Les parties rappellent que selon la convention collective applicable, les indicateurs qui ont été identifiés en la matière dans l’accord de branche signé le 29 avril 2008 sont les suivants ;

* Recrutement
* Rémunération
* Formation
* Déroulement de carrière
* Organisation aménagement et conditions de travail
* Congés de maternité et d’adoption

Dans le rapport annuel destiné à assurer l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, est présenté un diagnostic de la situation et les mesures qui sont identifiées afin de résoudre les écarts éventuellement constatés dans les domaines d’action choisis dans l’entreprise à savoir ;

* Formation
* Classification
* Maintien de l’égalité salariale

Les parties ont lu ensemble et commenté la présentation des indicateurs du rapport de situation comparée sur la formation dans l’entreprise.

En 2018, les hommes ont bénéficié de 3.6 % de formations de plus que les femmes. L’analyse des chiffres 2019, démontre une inversion de la tendance observée en 2017 et 2018, à savoir que les hommes bénéficiaient d’environ 3% à 3.6 de plus de formations que les femmes. En 2019, les hommes ont bénéficié de 4.4% de moins de formations que les femmes.

Les femmes ont les mêmes accès aux formations que les hommes, et l’entretien professionnel leur ouvre les mêmes possibilités.

Le plan de formation annuel prend en compte l’intégralité des formations obligatoires (sécuritaire et autres), des besoins spécifiques à l’entreprise et des aspirations individuelles dans la mesure de leur faisabilité et de leur intérêt pour l’entreprise.

Il est confirmé que les formations au titre du CPF restent acceptées hors temps de travail quand elles n’ont pas de lien direct avec le poste occupé, et peuvent exceptionnellement être réalisées pendant le temps de travail quand elles sont en lien direct avec le poste occupé ou d’ordre obligatoire pour l’activité dans l’entreprise et/ou d’ordre sécuritaire.

Un plan de formation est réalisé chaque année, sur la base des demandes éventuellement exprimées par les salariés ou par les managers.

L’entreprise s’engage à maintenir, autant que faire se peut, le même accès aux formations pour les hommes et les femmes.

L’entreprise s’engage à financer, hors temps de travail, un bilan de compétence pour les salariés qui le souhaite, à condition que ce bilan de compétence soit engagé entre le 1er janvier 2021 et le 30 juin 2021.

Les parties ont lu ensemble et commenté la présentation des indicateurs du rapport sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur les classifications et les rémunérations dans l’entreprise.

Il est à noter que, selon la convention collective applicable, chaque catégorie professionnelle (AP-AE-AF-C) est scindée en sous-catégories (exemple : pour les agents de production AP32, AP41, AP42, AP43, AP51, AP52).

Pour mémoire, un accord d’entreprise a été signé en 2014, qui a introduit des catégories dans les coefficients AP42 et AP43. Ces catégories allant de 1 à 3, permettent de ne pas stagner au minima du coefficient, si le poste ne permet pas de prétendre au coefficient supérieur.

Les écarts constatés dans les chiffres des AP Agents de Production, sont justifiés par des raisons objectives et pertinentes, tel que par exemple la maitrise de l’utilisation de machines à commandes numérisées. Ces postes pourraient potentiellement être des postes mixtes, mais malheureusement il n’existe pas sur le marché du travail ou très peu de femmes compétentes pour occuper de tels postes.

Cependant, l’affinement des chiffres dans chacun de ces coefficients et catégories, montre qu’au sein de la société DECOSPAN France, quand il y a du personnel féminin dans les équipes, le respect de l’égalité entre les Femmes et les Hommes dans leur catégorie propre est total.

L’entreprise s’engage à maintenir l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Par ailleurs, elle s’engage à mettre en place un objectif de progression en matière de description de fonctions.

Ainsi, la société DECOSPAN France s’engage à ce que 100% des descriptions et intitulés d’emplois de la grille de classification soient à la fois féminisés et masculinisés (exemples : Opérateur de production/opératrice de production).

***C – Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle***

Les parties rappellent que ce sujet fait l’objet de l’accord destiné à assurer l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Lors de l’analyse du rapport sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties ont validé l’absence de discrimination en matière de recrutement, d’emploi et d’accès à la formation professionnelle.

La difficulté de recrutement dans le secteur production est lié à l’absence de profil féminin. En effet, les métiers liés à l’industrie du bois (notamment la presse, l’usinage et le défonçage/perçage) n’attirent pas de candidature féminine.

Pour autant, l’entreprise s’engage à ne mettre aucun frein aux candidatures féminines qui pourraient se présenter pour des postes en production.

Dans cette optique, l’objectif sera par exemple de veiller au choix des intitulés et des contenus des offres d’emploi : vigilance sur la terminologie et les stéréotypes (formuler les offres d’emploi de manière asexuée).

***D– Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés***

Les parties ont lu ensemble et commenté la présentation des indicateurs du rapport de situation comparée sur l’emploi des handicapés dans l’entreprise et le rapport annuel sur la situation économique de l’entreprise.

L’examen de ces rapports permet de conclure que :

Sur 20189Decospan France SAS a eu des relations de travail avec le CAT d’Hazebrouck (Ateliers du Pont des Meuniers) dans le cadre d’un contrat de fourniture de sous-traitance ou prestation de service (nettoyage des vêtements) pour 0.10.

Il est à noter que le nombre de travailleurs reconnus handicapés au sein de l’établissement au 31/12/2019 est de 4, ce qui dépasse de une personne les exigences en matière d’emploi de personnes handicapées.

L’entreprise s’engage, autant que faire se peut, à continuer dans la voie de l’intégration de personnel handicapé chez Decospan France.

***E– Les modalités de définition d'un régime de prévoyance et d'un régime de remboursements complémentaires de frais de santé (mutuelle d'entreprise)***

Tous les salariés de Decospan France sont couverts par un régime de prévoyance obligatoire. A la date des présentes les contrats en question sont souscrit auprès de (l’AG2R et Verspieren). La répartition des cotisations est la suivante :

* Prévoyance conventionnelle non cadre : Tranche A/B part salariale 0.472%, part patronale 0.708%
* Prévoyance Supplémentaire non cadre : Tranche A/B part patronale 0.987%
* Prévoyance cadre : Tranche A part salariale 0.35%, part patronale 1.95%
* Prévoyance cadre : Tranche B part salariale 1.69%, part patronale 1.69%
* Prévoyance Supplémentaire cadre : Tranche A part patronale 0.987%
* Prévoyance Supplémentaire cadre : Tranche B part patronale 1.974%

Une mutuelle d’entreprise obligatoire est actuellement en place, dans le cadre d’un accord responsable. La part de la prise en charge employeur est de 75%.

***F– L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés***

Les parties rappellent qu’un accord sur la mise en place du droit d’expression dans l’entreprise est signé depuis le 18 mai 2010.

Les mesures de cet accord sont mises en œuvre chaque année.

***G– Les modalités d'exercice du droit à la déconnexion des salariés et la régulation de l'utilisation des outils numériques, pour assurer le respect des temps de repos et de congé***

Il n’a pas été constaté de dérive particulière en matière d’utilisation des outils numériques dans l’entreprise. Néanmoins, dans le cadre de la réflexion obligatoire sur le droit à la déconnexion, les parties ont choisi de définir les mesures qui permettront de réguler l'utilisation des outils numériques afin d'assurer et de rendre effectif le temps de repos des salariés.

Selon le Code du travail, la mise en œuvre de ce droit doit également passer par l'organisation de formation des salariés à l'usage raisonnable des outils numériques.

Au sein de la société DECOSPAN France, le personnel concerné est essentiellement ;

* La Direction
* Les responsables de production
* La maintenance

Ainsi, il est rappelé à ces salariés que l'entreprise ne doit pas en principe envoyer de mails en dehors des horaires de travail en vigueur.

Si un salarié reçoit un message ou un appel téléphonique en dehors des plages horaires de travail, il n'est donc pas tenu d'y répondre et on ne pourra lui en tenir rigueur.

En conséquence, il est précisé qu'il est interdit de sanctionner un salarié qui n'aurait pas répondu à un appel ou à un mail envoyé le soir, le week-end ou pendant les congés.

***H- Bien-être au travail***

Afin d’améliorer le bien-être au travail, Decospan France maintient la mise en place :

D’une corbeille de fruits de saisons, au réfectoire, à disposition de tout le personnel, pour consommation exclusive dans l’entreprise. A noter que ce service a été interrompu pour des raisons sanitaires liées à la pandémie au COVID-19, et reprendra au retour des congés d’été.

D’une palette de bouteilles d’eau de 50 cl à disposition de tout le personnel, pour consommation exclusive dans l’entreprise, avec un maximum de deux bouteilles par jour. Les bouteilles devront être identifiées par leur détenteur (inscription du nom par exemple).

Il est expressément demandé que les déchets résultants soient jetés dans les poubelles adaptées.

**ARTICLE 3 - DUREE ET APPLICATION DE L’ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d’un an, soit du 1er juillet 2020 au 30 juin 2021.

A cette dernière date, il cessera automatiquement de produire effet.

**ARTICLE 4 – PUBLICITE DE L’ACCORD**

Le présent accord sera déposé en 2 exemplaires à la DIRECCTE de Lille ainsi qu’au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud’Hommes d’Hazebrouck.

 Fait à Hazebrouck

 Le 25/06/2020

***Pour le Syndicat CGT. La société DECOSPAN France SAS***