****

**ACCORD**

**sur l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes**

**Entre**

La société **TECHNIFRANCE**

dont le siège social est situé 242 route du chapeau rouge, 59229 TETEGHEM,

représentée par XXXXXXXXXXXXXXXXX,

d’une part,

et

D’autre part,

Les représentants titulaires du Comité Social et Economique :

* XXXXXXXXXXX,
* XXXXXXXXXXX,
* XXXXXXXXXXX,
* XXXXXXXXXXXX

Suite aux réunions des 11 septembre, 27 octobre, 9 novembre 2020

**ARTICLE 1 - PREAMBULE**

Le présent accord est conclu en application des articles L. 1141-1 à L. 1146-3, du Code du travail, relatifs à l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Il tient compte également de l’accord national du 27 octobre 2014 de la convention collective nationale des bureaux d’études techniques, cabinets d’ingénieurs conseils, société de conseil du 15/12/1987.

TECHNIFRANCE réaffirme que la diversité et l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes constituent des forces pour l’entreprise, sa croissance et son dynamisme social. Elles permettent de mobiliser les talents et les compétences contribuant à la performance de l’entreprise, abstraction faite de toutes autres considérations pouvant être liées, notamment, au sexe de l’individu.

Nous nous sommes basés sur les suivis annuels de l’accord (2017-2018-2019) et l’index égalité hommes/femmes déclaré en mars 2020 (pour l’année 2019), pour conduire cette négociation et aboutir à un accord.

Trois points de vigilance sont mis en avant dans l’accord de branche :

* Le recrutement
* La promotion professionnelle
* La rémunération

TECHNIFRANCE a donc décidé, en accord avec les membres du CSE, de continuer à suivre ces trois critères et d’y ajouter :

* La formation professionnelle
* L’équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

**ARTICLE 2 - REPARTITION ACTUELLE DES EFFECTIFS (au 31 décembre 2019)**

L’effectif total de TECHNIFRANCE est de 64 salariés dont 54 hommes. Leur représentation est de 84.38% et 10 femmes qui représentent 15.63 % de l’effectif total.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Catégories** | **Femmes**  | **Hommes** | **Total** | **Moyenne** | **Écarts** |
| **ETAM** | **7** | **33** | **40** | **20** | **13** |
| **Représentation ETAM %** | **17.50%** | **82.50%** | **100%** |  | **65%** |
| **CADRES** | **3** | **21** | **24** | **12** | **9** |
| **Représentation CADRES %** | **12.50%** | **87.50%** | **100%** |  | **75%** |
| **TOTAL ETAM+CADRES** | **10** | **54** | **64** | **32** | **22** |
| **Représentation en %** | **15.63%** | **84.38%** | **100%** |  | **68.75%** |

Les métiers présents au sein de TECHNIFRANCE ont une dominante fortement technique, ces métiers sont particulièrement occupés par des hommes. Il est à noter que la répartition, par sexe, dans le secteur de l’ingénierie est de 70% d’hommes et 30% de femmes.

**ARTICLE 3 - le recrutement :**

Conformément à la loi relative à l’article 1142-1, suivant le code du travail qui rend la discrimination à l’embauche illégale, il n’existe pas au sein de TECHNIFRANCE de critères particuliers concernant le sexe ou même l’apparence physique, les caractéristiques génétiques, les mœurs ou les orientations sexuelles.

Chacun de ces critères dans la Loi, constitue une discrimination s’il est utilisé en tant qu’élément de sélection, de rejet ou d’exclusion. Seuls les critères professionnels doivent être examinés et retenus. Le règlement intérieur tient compte de cet état et prévoit les sanctions applicables en cas de nécessité.

**Diagnostic :**

Il n’existe pas à notre connaissance d’inégalité à l’embauche des hommes et des femmes chez TECHNIFRANCE. La tendance masculine de notre filière de métiers, déséquilibre les taux d’embauches hommes / femmes. Il y a très peu de candidatures féminines.

**Action :**

Nous suivrons la répartition des embauches, de façon annuelle avec le tableau suivant afin de suivre le taux d’embauche.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Catégories** | **Femmes**  | **Hommes** | **Total** | **Moyenne** | **Écarts** |
| **ETAM** |  |  |  |  |  |
| **Représentation ETAM %** |  |  |  |  |  |
| **CADRES** |  |  |  |  |  |
| **Représentation CADRES %** |  |  |  |  |  |
| **TOTAL ETAM+CADRES** |  |  |  |  |  |
| **Représentation en %** |  |  |  |  |  |

**Afin d’assurer la mixité des emplois, TECHNIFRANCE, s’engage à donner les mêmes possibilités d’embauche et ce par le maintien de ces différentes pratiques**

* **L’offre d’emploi**

L’offre d’emploi TECHNIFRANCE est conforme à la loi, elle respecte et protège les droits du candidat à l’embauche et exclut toute discrimination possible (sexe, origine, mœurs orientation sexuelle, âge, situation de famille, grossesse, apparence physique…).

Les annonceurs que nous utilisons pour la parution d’annonces, tels que Pole Emploi ou APEC, vérifient les offres d’emploi déposées afin quelles soient conformes, en tout point, au principe de non-discrimination.

* **Le recrutement**

TECHNIFRANCE fonde ses recrutements sur les seules compétences, expériences professionnelles, formation et qualifications des candidats.

Les processus de recrutement sont identiques et appliqués de la même manière que les candidats soient des femmes ou des hommes.

* **La conduite de l’entretien**

Lors de ses entretiens de recrutement, conformément à la loi, TECHNIFRANCE s’abstient de questionner le ou la candidat(e) sur sa vie privée, un projet de maternité, ses charges familiales, les questions posées lors de l’entretien sont uniquement en lien avec le poste proposé.

Des critères de recrutement objectifs et fondés sur les compétences requises sont repris dans le guide d’entretien et d’évaluation (CV, référentiel de compétences, tests de mise en situation…).

**Mesure :** veiller au choix des intitulés, des contenus des offres d’emploi et de la terminologie (formuler les offres d’emploi de manière asexuée)

**Indicateur :** nombre d’offres d’emploi analysées et validées

**Objectif de progression :** TECHNIFRANCE continuera à veiller à ce que sur l’ensemble des offres d’emploi, 100 % ne mentionnent pas de critères liés au sexe. NCD = 0

**Article 4 – LA PROMOTION PROFESSIONNELLE**

Concernant la promotion professionnelle, l’égalité de traitement devra être assurée en matière de déroulement de carrière. Les femmes et les hommes ne devront subir aucun retard dans leur carrière professionnelle du fait de congés maternité, paternité, d’adoption ou parentaux.

Les femmes et les hommes doivent avoir accès à tous les emplois liés à leurs compétences et expériences, quel qu’en soit leur niveau de responsabilités y compris les plus élevés.

**Action :**

Nous suivrons l’évolution de carrière des hommes et des femmes, de façon annuelle avec le tableau suivant

On entend par « évolution » : la revalorisation des salaires ainsi que les promotions professionnelles.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Catégories** | **Effectif** | **Ancienneté moyenne**  | **« Revalorisation salariale »** | **« Promotion professionnelle »** |
| **Femmes** | **Hommes** | **Femmes** | **Hommes** | **Femmes** | **Hommes** | **Femmes** | **Hommes** |
| **ETAM** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Représentation ETAM %** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **CADRES** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Représentation CADRES %** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **TOTAL ETAM+CADRES** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Représentation en %** |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Mesure :** lors des revues annuelles de salaire, TECHNIFRANCE s’assurera que l’équilibre femmes / hommes soit respecté dans les revalorisations salariales. Cet engagement sera validé lors des revues annuelles des salariés effectuées entre les responsables hiérarchiques et l’équipe Ressources Humaines.

**Indicateur :** « ERS » écart en % de la représentation des revalorisations salariales annuelles pour chaque sexe et chaque catégorie.

**Objectif de progression :** l’entreprise s’engage à maintenir l’équilibre des revalorisations salariales afin que les écarts n’excèdent pas le seuil des 10 % entre les deux sexes.

**ARTICLE 5 - DISPOSITIF FAVORABLE A L’EGALITE DE LA REMUNERATION :**

TECHNIFRANCE s’engage à ce que la rémunération brute et la classification appliquée aux nouveaux salarié(e)s soient les mêmes pour les hommes que pour les femmes et ne soient fondées que sur les niveaux de qualifications et expériences acquis et au niveau de responsabilités confiées aux salarié(e)s.

**Action :**

Nous suivrons la répartition des rémunérations brutes des hommes et des femmes dans le tableau suivant (il est identique à celui utilisé pour la déclaration de l’index annuel).

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **CSP/coefficient** | **Tranche âge** | **Rémunération brute** | **Ecart rémunération moyenne** | **Ecart après application du seuil de pertinence** | **Nombre de salariés** | **Validité du groupe** | **Effectifs valides** | **Ecart pondéré** |
| **Femmes** | **Hommes** | **Femmes** | **Hommes** |
| **240-275-310** | **<30 ans** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **30 à 39 ans** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **40 à 49 ans** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **50 ans et +** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **355-400** | **<30 ans** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **30 à 39 ans** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **40 à 49 ans** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **50 ans et +** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **450-500** | **<30 ans** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **30 à 39 ans** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **40 à 49 ans** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **50 ans et +** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **95-100-105** | **<30 ans** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **30 à 39 ans** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **40 à 49 ans** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **50 ans et +** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **115-130** | **<30 ans** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **30 à 39 ans** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **40 à 49 ans** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **50 ans et +** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **150-170- et +** | **<30 ans** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **30 à 39 ans** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **40 à 49 ans** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **50 ans et +** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Ensemble des salariés** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Mesure :** lors des revues annuelles de salaire, TECHNIFRANCE continuera à s’assurer que l’équilibre femmes / hommes soit respecté en matière de rémunération. Cet engagement sera validé lors des revues annuelles des salaires effectuées entre les responsables hiérarchiques et l’équipe Ressources Humaines.

**Indicateur :** ER, écart en % de la rémunération brute mensuelle (hors prime vacances) entre les hommes et les femmes.

**Objectif de progression :** l’entreprise s’engage à maintenir un faible écartqui n’excède pas **le seuil des 5%** entre les deux sexes en matière de rémunération. Elle se conformera également aux résultats de l’index déclaré chaque année.

**ARTICLE 6 – DISPOSITIF FAVORABLE A L’EGALITE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

La formation professionnelle, vecteur de l’évolution professionnelle au sein de l’entreprise, est essentielle. L’accès aux actions de formation doit être égal pour les hommes et pour les femmes, afin de développer de manière équivalente leur employabilité, et leurs compétences.

Lorsqu’un(e) salarié(e) s’inscrit à une formation, il / elle peut informer l’équipe en charge de l’organisation du cursus, de ses contraintes familiales. Celle-ci devra prendre en compte au maximum ces éléments et trouver avec le/la salarié(e), la solution adaptée à la demande.

**Action :**

Nous suivrons la répartition des heures de formation / an / salarié(e) hors habilitation et sécurité

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficient** | **Effectif** | **Nbre heures de formation** | **Nbre heures /coeff** | **Nbre heures de formation par sexe** | **Ecart** |
| **Femmes** | **Hommes** | **Femmes** | **Hommes** | **Femmes** | **Hommes** |
| **240-275-310** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **355-400** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **450-500** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **95-100-105** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **115-130** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **150-170- et +** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Effectif TOTAL** |  |  |  |  |  |  |  |  |

***Mesure :*** *L’entreprise veillera au suivi des entretiens professionnels et entretien d’évaluation pour recenser les freins éventuels et les besoins éventuels en formation.*

*Elle devra proposer une réponse adaptée aux salarié(e)s et aux besoins de l’entreprise.*

***Indicateur****: «*EFP », écart en % du nombre d’heures de formation entre les hommes et les femmes

***Objectif de progression :*** *EFP<15%*

***ARTICLE 7 - DISPOSITIF FAVORABLE EN MATIERE D’EQUILIBRE ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE***

TECHNIFRANCE est consciente que la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle (incluant la vie familiale notamment la parentalité) a une incidence :

* Sur les modes d’organisation et de gestion de l’entreprise
* Sur l’efficacité pour l’entreprise
* Sur la motivation des salarié(e)s
* Sur l’égalité des chances dans un cadre plus général

***Dans le cadre d’un congé maternité / paternité / parental /adoption/de proche aidant :***

Au retour de l’un de ces congés, et comme le prévoit la loi, le ou la salarié(e) bénéficiera d’un entretien professionnel afin de faire de point sur la reprise d’activité et les contraintes personnelles.

**Dans le cadre du travail à temps partiel**

L’aménagement du temps de travail doit permettre la conciliation entre :

* Les contraintes collectives de l’entreprise
* Les aspirations individuelles des salarié(e)s

Durant la durée du plan d’action, et en cas d’embauche à temps partiel ou de passage à temps partiel de salarié, TECHNIFRANCE souhaite :

**Mesure :** TECHNIFRANCE veillera à prendre en compte les horaires des salarié(e)s à temps partiel dans la fixation des réunions.

**Mesure :** TECHNIFRANCE veillera à programmer à l’avance les stages de formation professionnelle afin de permettre au(x) salarié(e)s d’aménager l’organisation familiale (gardes d’enfants…)

**ARTICLE 8 – ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L’ACCORD**

Le présent plan d’action entre en vigueur au lendemain de son dépôt auprès de la DIRECCTE.

Le présent plan d’action à une durée déterminée de 3 ans.

**ARTICLE 9 – BILAN ANNUEL**

Une présentation du suivi de l’accord sera effectuée annuellement au CSSCT lors de la réunion du 4ème trimestre, de plus, un bilan comportant les éléments de mesures prévus dans le présent plan d’action sera présenté une fois par an au Comité Social Economique. En cas de « dérive » éventuelle de cet accord, une réunion spécifique sera réalisée pour mettre en œuvre une éventuelle action corrective.

**ARTICLE 10 – PUBLICITE**

Dès lors qu'un accord est signé, il sera notifié aux organisations syndicales représentatives. Celles-ci disposent d’un délai de 8 jours à compter de la notification pour exercer leur droit d’opposition.

Le dépôt de l’accord sur cette plateforme vaut dépôt auprès de la [DIRECCTE](https://www.legisocial.fr/definition-direccte-direction-regionale-des-entreprises-de-la-concurrence-de-la-consommation-du-travail-et-de-l-emploi.html). Un récépissé de dépôt est délivré.

L’accord sera déposé en 1 exemplaire original auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud’hommes (Dunkerque et Valenciennes).

Cet accord ainsi que les indicateurs seront portés à la connaissance des salarié(e)s, par tout moyen, en leur précisant le lieu et les modalités de consultation de l’accord.

**ARTICLE 11 – REVISION**

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment, pendant la période d’application par accord entre les parties.

Toute demande de révision, totale ou partielle, devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres parties signataires. Elle doit être accompagnée d’une proposition nouvelle sur les points à réviser.

La discussion de la demande de révision doit s’engager dans les 3 mois suivants la présentation de celle-ci. Toute modification fera l’objet d’un avenant conclu dans les conditions prévues par les dispositions réglementaires.

Fait à Téteghem, le 9 novembre 2020

En 10 exemplaires originaux

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Pour TECHNIFRANCE XXXXXXXXXXXXXXXXPrésident Directeur Général | XXXXXXXXXTitulaire du CSE | XXXXXXXXXTitulaire du CSE | XXXXXXXXXXTitulaire du CSE | XXXXXXXXXXXXXTitulaire du CSE |
|  |  |  |  |  |