# Accord collectif portant sur l’égalité professionnelle

# Entre les Femmes et les HommesFives DMS

Entre

La société **Fives** **DMS**,

Ci-après dénommée Fives DMS, SIRET 444 577 431 00026 RCS Lille Métropole, dont le siège social est situé rue du Mont de Templemars - ZI Lille Seclin - 59139 NOYELLES LES SECLIN.

d’une part,

Et

L’organisation syndicale représentative dans l’entreprise, à savoir :

Le délégué syndical représentant la CGT, organisation syndicale représentative.

d’autre part.

**Préambule**

Les parties constatent que, comme la plupart des sociétés d’ingénierie dans le domaine technique, Fives DMS est confrontée à une tradition de prédominance masculine liée d’une part à l’orientation « mécanique » de la plupart de nos métiers mais également à la forte proportion d’hommes parmi les personnes issues de formations techniques.

Elles sont cependant convaincues que la diversité des parcours et des profils favorisée par l’embauche et la promotion des salariés femmes et hommes, constituent des atouts indispensables pour l’innovation, la créativité et le développement de notre société.

Ils souhaitent donc réaffirmer leur volonté de proscrire toute différence de traitement en considération du sexe.

Ce nouvel accord égalité professionnelle femmes-hommes s’inscrit dans la continuité de l’accord d’entreprise du 18 novembre 2013 portant sur la même thématique.

Ce premier accord a permis d’initier la démarche égalité femmes-hommes dans l’entreprise.

Ce second accord vise à la renforcer et à la pérenniser en réaffirmant les principes fondateurs de celle-ci et les axes de progrès qui y sont liés. Cet accord vise également à adapter le choix des thématiques, des objectifs de progression et de leurs indicateurs à la situation actuelle de l’entreprise qui doit faire face à une pénurie de commandes engendrant notamment un niveau très faible de recrutements.

Ce nouvel accord s’inscrit également dans le cadre de la loi sur l’égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014 et dans le cadre de l’accord national de branche du 8 avril 2014 relatif à l’égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est rappelé enfin que le Groupe Fives est couvert par un accord à durée indéterminée du 23 mai 2007 sur la mixité et l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent accord s’inscrit dans le cadre de cet accord de Groupe et a pour objet de l’adapter aux spécificités de la société Fives DMS.

Les mesures prévues au sein du présent accord ont été déterminées notamment par les conclusions tirées du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes et de la base de données économiques et sociales.

L’objectif reste, en tout état de cause, de favoriser le développement professionnel des collaborateurs en déployant une véritable politique d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à tous les stades de l’évolution professionnelle et en leur permettant d’articuler au mieux leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

Cela signifie donc que l’égalité professionnelle ne consiste pas à assurer « stricto senso » une égalité absolue entre les femmes et les hommes ni à garantir une égale représentation des femmes et des hommes dans l’entreprise. Il faut en effet tenir compte des différences de situation dans lesquelles ils peuvent se trouver. La finalité est donc de permettre aux femmes et aux hommes d’accéder à l’entreprise puis d’y évoluer sur tous les plans (statut, carrière, rémunération, conditions de travail…) dans les mêmes conditions.

Pour y parvenir pleinement, chacun devra s’attacher à défendre les principes contenus dans le présent accord.

Cet accord s’inscrit dans le cadre et dans le respect des dispositions des articles L. 2242-8 et suivants et R. 2242-2 et suivants du Code du Travail qui prévoient une obligation de négocier sur  les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L’accord doit fixer les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre portant sur au moins 3 des domaines d'action suivants :

* embauche,
* formation,
* promotion professionnelle,
* qualification,
* classification,
* conditions de travail, de sécurité et de santé,
* rémunération effective (domaine d’action obligatoire),
* articulation entre l’activité professionnelle et l’exercice de la vie personnelle et familiale..

Par le présent accord, les parties choisissent de mettre en œuvre les 3 domaines d’actions suivants :

* formation,
* rémunération,
* promotion professionnelle.

Pour chaque domaine d’action, il est décidé de retenir :

* un objectif de progression,
* une ou plusieurs actions permettant d’atteindre cet objectif,
* un ou plusieurs indicateur(s) permettant d’apprécier l’efficacité des actions au regard des objectifs assignés.

**ARTICLE 1 – La formation**

Les signataires considèrent que l’accès à la formation est un élément clé de la progression professionnelle des salarié(e)s et de leur employabilité dans un contexte économique en constante évolution. Il est donc un élément déterminant pour maintenir et développer les compétences et ainsi assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement de carrières et dans l’évolution des qualifications des salarié(e)s.

Objectif de progression

S’assurer que la part des femmes parmi les salariés formés progresse pour atteindre ou dépasser la part de leur représentation dans l’entreprise.

Actions

* Le service Ressources Humaines, en concertation avec les responsables de service et de département, veillera au respect de cet objectif tant au moment de l’élaboration que de l’administration du plan de formation de l’entreprise.
* Il s’attachera également à faciliter l’accès et la participation à la formation des salariés chargés de famille en recherchant des solutions de rapprochement des lieux de formation avec le lieu de travail et/ou de vie des participants et en développant le recours au e-learning.

Indicateurs chiffrés

* Taux d’accès à la formation pour les femmes et les hommes par CSP,
* Nombre moyen d’heures de formation suivies par les femmes et les hommes par CSP,
* Nombre d’heures de formation interne ou intra (sur le lieu de travail)

**ARTICLE 2 – La rémunération effective**

L’égalité de rémunération entre les femmes et les hommes constitue l’un des fondements et un élément incontournable de l’égalité professionnelle.

L’entreprise réaffirme le principe selon lequel les critères déterminant le salaire à l’embauche ainsi que l’évolution des rémunérations des femmes et des hommes sont basés essentiellement sur la nature du poste et les responsabilités qu’il implique au regard des compétences de son/sa titulaire, de son expérience, de son parcours professionnel et de ses résultats/performances individuel(le)s.

Sur cette base, il a été convenu :

Objectifs de progression

Contribuer à la suppression des éventuels écarts de rémunération pour une même fonction et/ou un même niveau de responsabilités, de compétence, d’expérience professionnelle et de performance.

Actions

* Contrôler les situations pouvant faire l’objet d’un écart de rémunération non justifié,
* S’assurer de la cohérence du niveau moyen d’augmentation des femmes et des hommes parmi les salariés bénéficiant d’une revalorisation salariale sur une période glissante de 3 années.
* Durant le processus de revue annuelle des salaires, le service Ressources Humaines, en concertation avec les responsables de service et de département, portera une attention particulière à la situation des salariés revenus récemment d’une absence de longue durée (congé maternité, congé parental…), afin d’éviter toute discrimination éventuelle concernant les décisions d’augmentation individuelle.

Indicateurs chiffrés

* Moyenne des rémunérations femmes/hommes par échelon et par coefficient (sous réserve qu’il y ait au moins 3 salarié(e)s dans la catégorie)
* Proportion de femmes et d’hommes ayant bénéficié d’une augmentation individuelle par CSP (sous réserve qu’il y ait au moins 3 salarié(e)s dans la catégorie)
* Taux moyen d’augmentation individuelle des femmes et des hommes par CSP (sous réserve qu’il y ait au moins 3 salarié(e)s dans la catégorie)

**ARTICLE 3 – La promotion professionnelle**

La promotion professionnelle permet de mesurer, à travers les changements de classification, la reconnaissance de l’évolution des compétences et des responsabilités. A ce titre, les signataires considèrent qu’il est important de pouvoir vérifier la cohérence de cette évolution entre les femmes et les hommes.

Objectifs de progression

Contribuer à la suppression des éventuels écarts de classification pour une même fonction et/ou un même niveau de responsabilités, de compétence, d’expérience professionnelle et de performance.

Actions

* Contrôler les situations pouvant faire l’objet d’un écart de classification non justifié,
* S’assurer de la cohérence du niveau moyen de promotion des femmes et des hommes sur une période glissante de 3 années.
* Durant le processus de revue annuelle des salaires, le service Ressources Humaines, en concertation avec les responsables de service et de département, portera une attention particulière à la situation des salariés revenus récemment d’une absence de longue durée (congé maternité, congé parental…), afin d’éviter toute discrimination éventuelle concernant les décisions de promotion professionnelle.

Indicateurs chiffrés

* Nombre et proportion de femmes et d’hommes ayant bénéficié d’une promotion par CSP (sous réserve qu’il y ait au moins 3 salarié(e)s dans la catégorie)

**ARTICLE 4 – Prise d’effet, durée et suivi de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Il entrera en vigueur le 01/10/2017 et cessera, par conséquent, de plein droit de s’appliquer le 30/09/2020.

A l’échéance de ce terme il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Au terme de cette durée d’application de 3 ans, les parties établiront un bilan général des actions et des progrès réalisés.

**ARTICLE 5 – Publicité et dépôt**

Le présent accord sera adressé, par les soins de la Direction Générale de la société **Fives** **DMS**en un original papier et une version sur support électronique à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi (DIRECCTE) de LILLE, par lettre recommandée avec demande d’avis de réception.

Un exemplaire original sera également adressé au greffe du Conseil des Prud’hommes du lieu de conclusion.

Fait à SECLIN, le 15 septembre 2017 en 4 exemplaires originaux.

# Le Délégué Syndical CGT Le Directeur Général

#  Fives DMS Fives DMS