ACCORD D’ENTREPRISE SUR L’EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES-FEMMES

**ENTRE :**

* **La SA PEBEO……………., Siège ………………………………………………………………………………………………**

Représentée par Mr ……………………………….. directeur général

*D’une part*,

**ET**

**Les organisations syndicales ci-dessous désignées** :

* **LA CONFEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS (CFTC)**

Représentée par …………………………………………………

* **LA FORCE OUVRIERE (FO)**

Représentée par ………………………………………………….

* **LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT)**

Représentée par …………………………………………..

*D’autre part,*

**PREAMBULE**

Le présent accord est conclu en application des articles L. 2242-5 et suivants du code du travail, relatifs à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent accord vise à rendre apparents les déséquilibres dans les pratiques de l’entreprise, sources des écarts de situation entre les hommes et les femmes.

A partir du constat ainsi réalisé, les parties conviennent de se fixer des objectifs de progression ou de maintien de l’égalité entre les hommes et les femmes.

**I. DIAGNOSTIC DE L’ENTREPRISE**

Le diagnostic de l’entreprise se base sur l’analyse de la situation comparée des hommes et des femmes dans les huit domaines d’action suivants :

* Embauche,
* Formation professionnelle,
* Promotion professionnelle,
* Qualification,
* Classification,
* Conditions de travail,
* Rémunération effective,
* Articulation entre l’activité professionnelle et l’exercice de la responsabilité familiale.

L’analyse des indicateurs dans chacun de ces domaines, fait ressortir un constat général de parité entre les hommes et les femmes au sein de l’entreprise en ce qui concerne la mixité des postes, la gestion des parcours, les conditions de travail et l’articulation des temps.

## A. Mixité des postes

L’entreprise est caractérisée par une parité sur le plan numérique entre les hommes et les femmes. De plus on constate la même parité sur les recrutements en 2016.

Les femmes sont plus nombreuses dans les postes d’employé alors que les hommes sont plus nombreux dans les catégories VRP et cadres supérieurs. La population ouvrière, cadre et agent de maîtrise est à parité. Les femmes ont autant de chances d’accès aux postes qualifiés et à responsabilités que les hommes.

Concernant l’âge des salariés, il n’y a pas d’écart significatif entre les femmes et les hommes hormis dans la tranche d’âge 18/29 ans : 4 hommes et 11 femmes. En revanche on constate qu’une grande partie de l’effectif de l’entreprise est compris dans les tranches d’âges de 40 à 60 ans.

## B. Gestion des parcours

Au niveau de la formation pas d’écart significatif.

. En termes de salaire

Dans la tranche de salaire inférieure à 2000 euros il y à 62 % de femmes (qui s’explique par un absentéisme féminin plus fort et plus de temps partiel choisis)

La parité est respectée pour les tranches entre 2000 et 4000.

Parité non respectée pour les salaires au-dessus de 4000 : sur 11 cadres aucune femme. Ce constat s’explique par des départs non remplacées et des temps partiels.

## C. Conditions de travail

L’effectif de 2016 est composé à 94% de salariés à temps plein (pour mémoire 91 % en 2015).

8 personnes sont à temps partiel choisi (5 femmes et 3 hommes).

Comme en 2015, on note une baisse des accidents de travail en 2016 qui n’ont concerné que des hommes.

## D. Articulation des temps

L’organisation du travail dans l’entreprise permet aux hommes d’exercer leur droit au congé paternité (1 salarié concerné en 2016) et aux femmes de prendre un congé parental après leur grossesse (1 salariée en 2016)

L’entreprise prévoit également la possibilité d’aménager les horaires pour les salariés qui le souhaitent. En effet, tous les temps partiels de l’entreprise ont été choisis pour des raisons personnelles, et toutes les demandes de salariés à temps plein qui souhaitaient bénéficier d’un temps partiel ont été acceptées.

De plus, il est possible pour le personnel travaillant hors de l’usine d’aménager les heures de présence en fonction de la vie familiale. Ils peuvent décider de commencer plus tôt, finir plus tard ou même disposer d’une demi-journée libre afin de satisfaire aux exigences de leur vie familiale.

Enfin il n’y a pas de travail de nuit dans l’entreprise, pas même à l’usine.

**II. ACTIONS MISES EN OEUVRE**

L’entreprise est caractérisée par une certaine parité entre les hommes et les femmes. On constate que les femmes ne sont pas exclues, quelques soit le domaine. Il y a un égal accès aux postes qualifiés et à responsabilité et leur travail est reconnu au même titre que celui des hommes. De plus l’entreprise s’efforce de mettre en œuvre divers moyens pour permettre aux femmes comme aux hommes de travailler dans des conditions d’égalité et de nature à leur permettre de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Il n’y a pas vraiment de domaines d’action sur lesquels l’entreprise peut s’engager à améliorer la situation des femmes dans l’entreprise, elle peut seulement s’assurer que la parité continue à être respectée et tendre vers un équilibre parfait même si la vie de l’entreprise ne permet évidemment pas d’atteindre une égalité totale, sans que cela soit discriminatoire pour les femmes mais seulement inhérent au bon fonctionnement de la société. Depuis l’accord signé en 2013 des efforts constants ont été fournis pour respecter la parité présente dans l’entreprise

Ainsi par le présent accord, la société ………………….. s’engage à maintenir l’égalité entre les hommes et les femmes par l’embauche constante de femmes aux divers postes, par la conservation des niveaux de rémunérations et par le maintien de l’accès aux formations et promotions et enfin à garder autant que possible une souplesse des conditions de travail afin de faciliter l’articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés.

**DISPOSITIONS FINALES**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il entrera en vigueur, conformément aux dispositions légales, à compter du lendemain de son dépôt.

L’accord pourra être révisé ou modifié par avenant signé par la direction et une ou plusieurs organisations syndicales signataires ou adhérentes. Toute modification du présent accord donnera lieu à l’établissement d’un avenant. Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt donnant lieu à signature du présent accord.

Le présent accord et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l’une ou l’autre des parties signataires sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois avant l’expiration de chaque période annuelle.

Conformément à l’article L. 2231-5 du code du travail, le texte du présent accord est notifié à l’ensemble des organisations syndicales représentatives dans l’entreprise.

Cet accord sera déposé auprès de la Direccte …………………………………….., en deux exemplaires, dont une version sur support papier signé par les parties et une version sur support électronique.

Fait à ………………………….., le

|  |
| --- |
| Pour la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC)  NOM |
| Pour la Force ouvrière (FO)  NOM |
| Pour la Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)  NOM |

Pour la Sté………………,

Mr ……………………………..