**ACCORD D’ENTREPRISE RELATIF A L’EGALITE PROFESSIONNELLE**

**ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

**Entre**

L’Entreprise SPM, représentée par M , Directeur de site

**Et**

Les Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

L’USTM CGT 28, représentée par M , Délégué syndical

La CFE-CGC, représentée par M , Délégué syndical

Les signataires sont convenus de ce qui suit :

**PREAMBULE**

Ce présent accord, qui s’inscrit dans la dynamique impulsée par l’accord national de métallurgie du 8 avril 2014, conformément à l’article R. 2242-2 du code du travail, permet de formaliser l’attachement et l’engagement de l’Entreprise au respect de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Compte tenu des orientations scolaires et professionnelles historiquement choisies par les femmes et les hommes, les métiers liés au secteur d’activité de l’Entreprise, l’usinage de précision, ont traditionnellement été réservés à une population fortement masculine, entraînant un déséquilibre structurel dans la composition de son effectif.

Conscients que certains déséquilibres professionnels entre les femmes et les hommes proviennent, le plus souvent, de préjugés d’ordre comportemental et de stéréotypes concernant l’image des femmes, l’Entreprise procède, déjà depuis quelques années, à des actions favorisant la mixité des emplois.

C’est ainsi que le personnel féminin qui ne représentait que 8,9 % de l’effectif global à fin 2011, est passé, à fin 2016, à 18,37% de l’effectif global.

Alors qu’aucune femme ne travaillait au sein des ateliers de production fin 2011, une femme, non issue des métiers de l’industrie ni de filière technique, a été recrutée et formée en 2012. Courant 2017, 2 femmes travaillent actuellement au sein des ateliers de production, dont une, sur des centres d’usinage à commande numérique.

Par ailleurs, alors que les postes de techniciens méthodes n’étaient tenus jusqu’à présent que par des hommes, une femme a été recrutée à ce poste courant 2015.

Convaincus que la progression de l’activité féminine au sein de l’Entreprise est facteur d’enrichissement collectif, de cohésion sociale et d’efficacité économique, les Parties signataires affirment le principe que l’exercice d’une activité professionnelle n’est pas conditionné à l’appartenance de l’un ou l’autre sexe. Afin de poursuivre le développement de l’égalité et de la mixité professionnelle au sein de l’Entreprise, la Direction et les Organisations Syndicales ont réalisé l’analyse de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l’Entreprise lors des réunions de Négociation Annuelle Obligatoire et de celles pour la préparation de cet accord.

Dans ce contexte, les Parties signataires ont retenu trois domaines d’action auxquels elles ont associé des axes de progrès et fixé des objectifs.

**I – AXES DE PROGRES ET OBJECTIFS**

**Article 1.1 : Favoriser la mixité lors du recrutement**

L’Entreprise rappelle que le processus de recrutement se déroule de façon non discriminatoire et identiques pour les femmes et pour les hommes. Les offres d’emploi sont rédigées sans aucune référence au sexe ou quelconque terminologie discriminante permettant ainsi aux femmes et aux hommes d’y postuler. Les entretiens de recrutement sont identiques et toute question pouvant se révéler discriminante est proscrite. Les critères de sélection sont fondés notamment sur les compétences, l’expérience professionnelle, la qualification et les perspectives d’évolution au sein de l’Entreprise.

La difficulté de féminiser les emplois d’atelier de l’Entreprise est liée au faible nombre de candidatures féminines des métiers de l’industrie, et plus particulièrement, des métiers d’atelier.

L’Entreprise s’inscrit dans les démarches de la Branche et ouvre ses portes lors de manifestations telle que « la semaine de l’Industrie » et participe à des sessions d’informations et de communication auprès de Pôle-Emploi et des établissements scolaires afin de promouvoir les métiers techniques, notamment auprès des femmes.

Par sa politique d’accueil de stagiaires et de jeunes en contrats d’alternance, l’Entreprise souhaite encourager les candidatures féminines.

En 2016, un tiers des embauches en CDI concerne un effectif féminin. Ce pourcentage (33,33%) étant supérieur à celui de la représentation des femmes au sein de l’effectif (18,37%), ces embauches tendent à féminiser les emplois de l’entreprise.

L’Entreprise s’engage à maintenir les actions déjà lancées en vue de continuer à féminiser les effectifs. Cet objectif ne pourra être atteint sans le développement de l’orientation des jeunes femmes vers les filières techniques et industrielles.

Cet objectif sera suivi à l’aide des indicateurs suivant :

* Nombre de participations à des actions de promotion des métiers de l’industrie
* Pourcentage de femmes parmi les nouveaux entrants sur une année civile

Ce dernier indicateur devra tendre à être supérieur au taux de féminisation de l’effectif afin de faire progresser celui-ci.

**Article 1.2 : Respecter le principe d’égalité de rémunération**

La rémunération des femmes et des hommes doit être fondée sur le contenu de la fonction, les compétences et l’expérience nécessaire pour occuper la fonction, le niveau de responsabilité et sur les performances.

L’Entreprise garantit à l’embauche un niveau de rémunération identique entre les femmes et les hommes pour un même métier, un même niveau de responsabilités, de qualification et/ou d’expérience.

Les salaires comparés sont suivis chaque année au niveau de l’entreprise sur la base du rapport de situation comparée des femmes et hommes.

Compte tenu de la taille de l’Entreprise, certains postes ou catégories professionnelles ne concernent que très peu de femmes, voire qu’une seule. Le salaire individuel ne pouvant être divulgué, l’Entreprise s’engage à assurer l’égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de rémunération effective.

L’Entreprise ne constate aucun écart significatif de rémunération incohérent. Toutefois, les cas individuels portés à la connaissance de la Direction seront systématiquement étudiés. En cas de constat d’inégalités de salaire, l’Entreprise proposera un plan d’action afin de résorber les écarts.

Il est rappelé que les périodes de congés de maternité, de paternité, d’adoption ou de congé parental d’éducation sont neutralisés pour l’application des mesures d’augmentations générales.

Cet objectif sera suivi à l’aide des indicateurs suivants :

* Salaire de base moyen et médian par sexe et par catégorie professionnelle

**Article 1.3 : Favoriser l’égalité d’accès à la formation professionnelle**

L’analyse de la situation comparée des femmes et des hommes a montré que 19,18 % des heures de formation ont été suivies par des femmes, ce qui est en cohérence avec le pourcentage de représentation des femmes dans l’effectif (18,37%).

Néanmoins, il ressort que les femmes ont été moins nombreuses que les hommes à bénéficier d’actions de formation, puisque seulement 8,82% des stagiaires ont été des femmes et que sur 53 actions de formations, seules 6 ont été suivis par des femmes.

L’Entreprise s’engage à assurer les mêmes conditions d’accès à la formation pour les femmes et les hommes.

Par ailleurs, l’entreprise continuera à réduire les contraintes de déplacement liées aux actions de formation.

Cet objectif sera suivi à l’aide de l’indicateur suivant :

* Pourcentage de femmes et d’hommes participant à des actions de formation
* Pourcentage de salariés ayant suivi une formation en intra et/ ou à moins de 50km du lieu de travail

**II – MISE EN ŒUVRE DE L’ACCORD**

Article 2.1 : Champ d’application

Le présent accord est applicable à l’ensemble des salariés de l’entreprise.

Article 2.2 : Durée et suivi de l’accord

Le présent accord est conclu pour la durée pour une durée déterminée de trois ans et entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

En cas de modification législative ou conventionnelle, les Parties Signataires conviennent de se rencontrer dans les meilleurs délais afin d’adapter en tant que de besoin les dispositions du présent accord qui seraient concernées par ladite modification.

Le bilan de sa mise en œuvre est effectué à l’occasion de la Négociation Annuelle Obligatoire dans l’entreprise. Les indicateurs seront suivis annuellement lors de l’information et de la consultation des Représentants du Personnel sur le rapport de situation comparée des femmes et des hommes.

Article 2.3 : Dépôt

Le présent accord a été fait en nombre suffisant d’exemplaire pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives.

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires (un exemplaire sur support papier et un exemplaire sur support électronique) auprès de la DIRECCTE et en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil de Prud’hommes de Chartres.

Fait à Gallardon, le 2017