**Accord collectif d’entreprise portant sur**

**l’Egalité Professionnelle Femme / Homme et sur la qualité de vie au travail**

**PRESENTATION DES PARTIES**

Entre d’une part

L’Entreprise DELACRE INDUSTRIES SAS

N°SIRET 446 250 169 000 13

Dont le siège social est situé au 116 rue Bellevue à NIEPPE 59850

Représentée par

Et, d’autre part

Les organisations syndicales représentatives au sein de l’Entreprise, représentées par leurs Délégués Syndicaux :

Les Organisations Syndicales Représentatives et la Direction se sont réunies pour définir les modalités de la mise en œuvre d’un accord sur l’égalité professionnelle femme / homme.

**PREAMBULE**

Le principe d’égalité entre les hommes et les femmes a valeur constitutionnelle depuis la constitution du 27 octobre 1946 laquelle prévoit, en son préambule, que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes ».

L’égalité professionnelle s’inscrit également dans un cadre légal avec les lois du 9 mai 2001, du 23 mars 2006 relative à l’égalité salariale entre les femmes et les hommes et les dispositions de l’article 99 de la loi du 9 novembre 2010 et le décret du 18 décembre 2012, de la loi du 04 août 2014 et de la loi Travail du 08 août 2016.

Les parties entendent donc réaffirmer leur attachement au principe de l’égalité professionnelle, sous toutes ses formes, entre les femmes et les hommes. Ils soulignent leur volonté commune de la développer, en favorisant la diversité et la mixité professionnelle et en luttant contre toute forme de discrimination.

Une telle diversité est facteur de progrès et de succès, car elle enrichit les relations humaines et met en valeur les compétences de chacun, dans un intérêt partagé.

La mise en œuvre de l’égalité professionnelle se heurte à de nombreux obstacles tenant autant à des facteurs sociétaux, culturels ou organisationnels.

Le présent accord sur l’égalité professionnelle vise à supprimer les inégalités entre les femmes et les hommes dans l’entreprise au travers des thèmes suivants :

- Les conditions générales d’emploi (embauche, évolution professionnelle, etc.)

- Les rémunérations

- La formation

- Les conditions de travail

- L’organisation du travail dans l’entreprise et son adéquation avec la vie familiale

Le présent accord contribuera, en outre, à optimiser les démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, dans le cadre desquels il trouvera pleinement sa place.

## **ARTICLE 1 - LE DIAGNOSTIC**

Les parties définissent qu’il est nécessaire de procéder au repérage et à l’analyse de la situation des hommes et des femmes au sein de l’entreprise. Cette phase de diagnostic est réalisée lors de l’établissement du rapport annuel sur l’Egalité Professionnelle.

Ce rapport préparé chaque année civile sera partagé en Comité d’Entreprise lors d’une cession ordinaire au même titre que le bilan social.

Il est établi selon les thèmes et indicateurs définis sur le document fournis pour la préparation de cet accord et qui étaient pour la plupart intégrés précédemment dans le bilan social ou lors de la préparation des NAO.

1. **L’Emploi**

Effectif

 - Effectif par sexe

 - Effectif par catégorie et par sexe

 - Age et ancienneté par catégorie et par sexe

 Durée et organisation du temps de travail (E.T.P.)

 Embauches et Départs

 - Répartition des Embauches

 a. Recrutement de CDI

 b. Recrutement de CDD

* Nombre de contrats CDD transformés en CDI
* Répartition des départs CDI par statut et par sexe

**2 - La Promotion**

* Répartition des Promotions par catégorie et par sexe

**3 - La Formation**

 - La répartition des stagiaires à la formationcontinuepar statut et par sexe

1. Le nombre de femmes formées
2. Le nombre d’hommes formés

**4- Les Rémunérations**

* Rémunérations mensuelle moyenne par statut et par sexe

a. Les femmes

b. Les hommes.

**5- Les Conditions de travail**

. - Santé et sécurité au travail

 a. Répartition du nombre d’accident de travail avec arrêt selon le sexe

 b. Répartition du nombre de maladies professionnelles selon le sexe

L’analyse de ces différents indicateurs servira de base pour définir les actions à mener visant à gommer les écarts ou les inégalités susceptibles d’exister.

## **ARTICLE 2 - LES AXES DE PROGRES**

La direction et les organisations syndicales signataires se sont entendues sur les axes de progrès suivants :

**Axe n°1 – Actions transversales de communication et de sensibilisation en interne**

Convaincus de la nécessité d’affirmer les principes d’Egalité entre les Femmes et les Hommes et que la réussite d’un tel accord nécessite l’implication et l’engagement de l’ensemble des acteurs de l’entreprise : la Direction, l’encadrement, les Organisations Syndicales ainsi que l’ensemble du personnel, les parties signataires de cet accord conviennent des actions suivantes :

*Objectifs :*

* *Communiquer, échanger avec l’ensemble des salariés de Delacre Industries SAS*
* *Sensibiliser particulièrement l’ensemble de l’encadrement sur ce thème, au moins une fois par an sur la durée de l’accord*.

Moyens mis en œuvre :

* Organisation chaque année d’un échange de type forum sur Nieppe avec des actions de communication et de libre échange sur cette thématique.
* Le sujet de l’égalité professionnelle (rappel des principes et obligations) sera systématiquement abordé lors de l’entretien annuel professionnel des membres de l’encadrement et pris en compte dans l’évaluation globale des managers
* Le présent accord sera communiqué à l’ensemble du personnel par voie d’affichage

Indicateurs :

* Au terme de l’accord 80 % des salariés auront bénéficiés d’une action de communication et d’échange portant sur cette thématique.
* 80% des membres de l’encadrement auront abordés cette problématique au moins une fois par an lors des entretiens professionnel annuel.

**Axe n°2 – Actions liées au recrutement**

Les signataires de cet accord réaffirment le principe d’égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans les modes de sélections et de recrutement des candidats, fondés sur la recherche de compétences, de qualifications et d’expériences professionnelles.

Ils rappellent que les critères de recrutement que soit en externe ou en interne (ouverture de poste) sont strictement identiques pour les femmes et pour les hommes et qu’ils excluent toute discrimination.

Les offres d’emplois interne ou externe ne font aucune référence au sexe ou à la situation familiale, conformément à l’article L.1142-1 du code du travail.

Objectifs : Développer l’accessibilité des femmes aux postes tenus uniquement par des hommes et assurer un équilibre homme/femme sur les différents secteurs de l’entreprise.

Moyens mis en œuvre  :

* Communiquer aux prestataires de recrutement pour leur demander de respecter nos engagements sur l’égalité de traitement des candidatures hommes/femmes
* Le service RH apportera une attention toute particulière aux candidatures des femmes et des hommes en tenant compte des déséquilibres éventuels dans les secteurs concernés par le recrutement.

Indicateurs :

* Equilibre hommes/femmes dans l’entreprise et avec une attention toute particulière sur chaque secteur.

**Axe n°3 – Actions liées à la formation**

Les actions de formation doivent concerner tant les femmes que les hommes, qu’elles exercent leur activité à temps plein ou à temps partiel.

La politique de formation mise en œuvre au sein de Delacre Industries SAS doit permettre aux femmes et aux hommes d’acquérir et de développer les compétences nécessaires pour s’adapter à l’évolution des emplois.

Objectifs : Maintenir, autant que possible et en fonction des compétences, une répartition du nombre de stagiaires et/ou des heures de formation alignée avec notre répartition des effectifs.

Moyens mis en œuvre : Pilotage des actions de formation en intégrant cette nécessité.

Indicateurs :

* La répartition des heures de formation entre les femmes et les hommes sera proportionnelle au poids de ces populations dans l’effectif de Delacre Industries SAS

**Axe n°4 –Actions relatives à l’organisation et aux conditions de travail**

Pour favoriser la mixité des postes de travail et l’amélioration des conditions de travail, les parties s’accordent à favoriser autant pour les hommes que pour les femmes et quels que soient les postes de travail les demandes de réduction de temps de travail.

*Objectifs*: *Favoriser les conditions de travail ou les conditions physiques.*

Moyens mis en œuvre : La Direction étudiera les demandes de passage à temps partiel ou à mi-temps des salariés quelque soit leur sexe, en tenant compte des conditions, de l’organisation et du cadre de travail.

Indicateurs:

* Toutes les demandes de temps partiel ou à mi-temps seront traitées de façon non discriminatoire.

**Axe n°5 –Actions relatives aux rémunérations**

Les parties conviennent qu’il s’agit ici d’appréhender l’égalité salariale entre les hommes et les femmes pour un même niveau de responsabilité, de compétences, de résultats, ce qui constitue l’un des fondements de l’égalité professionnelle.

Ainsi, Delacre Industries SAS s’engage à garantir un niveau de salaires à l’embauche entre les hommes et les femmes fondé uniquement sur le niveau de formation, d’expérience, et de compétences requises pour le poste.

Pour le personnel relevant des catégories Cadres, l’évolution du salaire de la personne est liée entre autre à sa performance individuelle au fil des années indépendamment qu’elle soit de sexe masculin ou féminin, en s’assurant que le processus d’évaluation est identique.

Cependant, les parties conviennent qu’à temps de travail équivalent, des différences de salaires justifiées par des critères objectifs liés à l’expérience, l’ancienneté et l’historique dans l’entreprise, la qualification, la fonction, peuvent éventuellement exister entre les femmes et les hommes.

*Objectif : Réajuster la politique salariale pour résorber les éventuelles inégalités.*

Moyens mis en œuvre : Analyser et suivre les évolutions salariales pluriannuelles des femmes et des hommes par catégorie et fonction.

Indicateurs :

* Tout écart non justifié de plus de 5% sera analysé et corrigé si besoin.

**Axe n°6 –Actions relatives à la promotion**

Les parties conviennent de mettre en place un processus de gestion équitable des parcours professionnels des femmes et des hommes.

Les systèmes d’évaluation de la performance pour les personnes concernées seront basés sur l’atteinte d’objectifs proportionnels au temps de présence.

*Objectif : S’assurer de la suppression des incidences de l’absence résultante d’un congé maternité, paternité, parental ou d’un congé d’adoption sur les évolutions professionnelles des salarié (e)s.*

Moyens mis en œuvre : Mettre en œuvre un entretien individuel au retour du congé parental/maternité/paternité, pour que les besoins du(de la) salarié(e) en terme de formation, au vue des éventuelles évolutions de son poste, soient pris en compte.

Indicateurs :

* 100 % des salarié(e)s absents pour congé lié à la maternité, paternité, adoption bénéficieront d’un échange sur les éventuelles évolutions du poste ou postes disponibles au sein de l’entreprise, sur les formations nécessaires et sur les évolutions et projets de l’entreprise durant l’absence.

**ARTICLE 3 – DROIT A LA DECONNEXION**

Cet axe aborde le sujet de l’accès aux données professionnelles (mail, fichiers de travail, téléphone) en dehors du temps de travail.

Les parties s’accordent pour reconnaître le droit à la déconnexion de tout salarié de l’entreprise, dans le cadre de son équilibre vie professionnelle / vie personnelle et de sa qualité de vie au travail, et plus particulièrement durant une journée de repos/période d’interruption (congé, temps partiel, congé parental, etc…).

*Objectif : Garantir l’effectivité du droit au repos des salariés.*

Moyen mis en œuvre : Une sensibilisation des managers et une information des salariés seront faites dans le cadre du « droit à la déconnexion ».

Les managers seront sensibilisés sur l’envoi de mail ne supposant pas ou ne suscitant pas une action de travail pour une personne en dehors de son temps de travail.

Indicateurs :

* 100 % des salarié(e)s seront informés sur le « droit à la déconnexion »

**ARTICLE 4 – LA COMMUNICATION**

Il sera nécessaire de communiquer sur les actions menées dans le cadre du présent Accord et de sensibiliser les salariés et l’encadrement sur les enjeux de l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Il est donc convenu de diffuser les contenus de cet accord puis chaque année à l’issue du CE qui traitera de ce sujet et de partager les évolutions mesurées ou attendues.

## **ARTICLE 5 –SUIVI DE L’ACCORD**

Les parties signataires conviennent que le thème de l’Egalité Professionnelle sera inscrit à l’ordre du jour d’un Comité d’Entreprise une fois par an à date anniversaire de l’accord afin :

- d’analyser les différents indicateurs du « Diagnostic » présentés dans le bilan annuel « Egalité professionnelle femme / homme»

* de mesurer les évolutions
	1. - et afin de suivre la mise en œuvre des axes d’amélioration définis dans cet accord.

## **ARTICLE 6 – DUREE, MODIFICATION ET DEPOT**

Cet accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il prendra fin le xx xx 2020, date à laquelle il cessera de produire effet.

Il pourra être dénoncé à tout moment par les parties signataires, avec un préavis de trois mois. La dénonciation sera notifiée par écrit aux autres signataires et donnera lieu aux formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231.5 et L. 2231.6 du Code du Travail.

Il pourra être révisé dans les conditions légales à la demande de l’un des signataires, à condition que celle-ci soit formulée par écrit et dûment motivée.

En vertu des articles L 2231-6, L 2231-7 et D 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord fait l’objet d’un dépôt en deux exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l’Emploi et de la Formation Professionnelle, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Un exemplaire du présent accord sera par ailleurs déposé au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

En outre, chaque partie signataire se voit remettre un exemplaire de l’accord.

Le présent accord sera notifié à l’ensemble des organisations syndicales représentatives dans l’entreprise et non-signataires de celui-ci.

Fait à Nieppe

Le 7 Septembre 2017

***En 7 exemplaires dont un remis ce jour à chaque organisation syndicale présente à la négociation.***

**Les Organisations Syndicales Pour DELACRE INDUSTRIES SAS**