**ENSTO FRANCE S.A.S.**

**Accord collectif d’entreprise du 20 septembre 2017 sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, faisant suite à la négociation portant sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail**

**Le présent accord intervient entre :**

- La Société ENSTO FRANCE SAS, représentée par XXXX agissant en qualité de XXXX, dûment habilité,

d’une part,

Et :

- Les organisations syndicales représentatives suivantes, prises en la personne de leur représentant respectif :

XXXX, Délégué Syndical CGT

XXXX, Délégué Syndical CFE-CGC

XXXX, Délégué syndical CFDT

d’autre part,

**ARTICLE 1 - PREAMBULE :**

En date du 19 juin 2017, l’entreprise a informé les syndicats représentatifs de l'entreprise, à savoir la CFDT, la CFE-CGC et la CGT, qu'elle lançait la négociation annuelle sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

La première réunion s’est tenue en date du mercredi 5 juillet 2017 de 14h à 16h, dans les locaux du siège social de l’entreprise situés RD 916 66170 Néfiach.

Les trois Délégués Syndicaux de l’entreprise, à savoir:

XXXX, Délégué Syndical CGT

XXXX, Délégué Syndical CFE-CGC

XXXX, Délégué syndical CFDT

ont assisté à la première réunion.

Il est précisé que XXXX, Délégué Syndical CGT, a participé à cette première réunion par web-meeting, conformément à l’accord intervenu entre les parties.

Au cours de cette première réunion, les thèmes qui font l’objet de la négociation menée au niveau de l’Entreprise ENSTO FRANCE SAS ont été communiqués aux Délégués syndicaux, en l’occurrence :

1° L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle;

2° Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes;

3° Les mesures permettant de lutter contre les discriminations en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle;

4° Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés;

5° La prévoyance maladie

6° L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés;

7° La pénibilité (volet de la négociation annuelle facultatif);

8° Le droit à la déconnexion.

Au cours de cette première réunion, les parties ont défini

* Le lieu des réunions
* Le nombre de réunions
* Le calendrier prévisionnel des réunions
* Les éléments nécessaires à la négociation à communiquer aux syndicats et la date de leur remise
* La date de clôture des réunions

En date du mardi 25 juillet 2017 2017, l’entreprise a communiqué aux délégués syndicaux les éléments nécessaires à la négociation, en lien avec les huit thèmes listés plus haut.

La seconde réunion s’est tenue en date du mardi 1er août 2017 de 14h à 16h, dans les locaux du siège social de l’entreprise situés RD 916 66170 Néfiach.

Il est précisé que XXXX, Délégué Syndical CGT, a participé à cette seconde réunion par web-meeting, conformément à l’accord intervenu entre les parties.

La troisième réunion s’est tenue en date du mercredi 20 septembre 2017 de 14h à 16h, dans les locaux du siège social de l’entreprise situés RD 916 66170 Néfiach.

Les trois Délégués Syndicaux de l’entreprise ont assisté physiquement à la troisième réunion.

Les négociations ont abouti à la conclusion de deux accords collectifs d'entreprise: l'un portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et l'autre portant sur la qualité de vie au travail.

**ARTICLE 2 – OBJET**

Le présent accord porte sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

**ARTICLE 3 – CHAMP D'APPLICATION**

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés de l'entreprise ENSTO FRANCE SAS.

**ARTICLE 4 – ACCORDS CONCLUS ENTRE L’ENTREPRISE ET LES DELEGUES SYNDICAUX DE L’ENTREPRISE**

Conformément à l’article R.2242-2 du code du Travail trois domaines d’actions ont été retenus, parmi ceux figurant au 1°bis de l’article L. 2323-8 du même code, pour promouvoir l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l’entreprise.

**4-1 Accord sur thème de la rémunération effective**

Pour ce domaine d’action, il est décidé de retenir, en application de l’article R. 2242-2 du code du Travail, un objectif de progression, ainsi qu’une action permettant d’atteindre cet objectif et un indicateur chiffré permettant d’apprécier l’efficacité de l’action au regard de l’objectif poursuivi.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Objectif de progression

En matière de rémunération effective, l’entreprise se fixe l’objectif de progression suivant :

Faire en sorte que la rémunération moyenne des femmes évolue à la hausse, tout en s'assurant que les salaires des femmes restent cohérents par rapports à ceux des hommes, à compétences et experience équivalentes.

Action

Pour favoriser l’atteinte de cet objectif, l’entreprise mettra en œuvre les actions suivantes :

Lorsque des revalorisations de salaire individuelles de salariés de sexe féminin -notamment en lien avec une évolution de poste- sont prévues, avant de fixer le nouveau salaire prendre systématiquement connaissance du niveau de salaire pratiqué pour le ou les salariés occupant un poste similaire dans l'entreprise, qu'ils soient de sexe féminin ou masculin.

Continuer de favoriser les promotions en interne particulièrement au bénéfice des femmes.

Toutes les ouvertures de poste continueront d’être diffusées en interne avant de l’être en externe.

Indicateur chiffré

Afin d’apprécier l’efficacité de l’action au regard de l’objectif fixé, l’entreprise retient l’indicateur chiffré suivant :

Ratio Rémunération moyenne des femmes sur l'année considérée / Rémunération moyenne de l'ensemble des salariés de l'entreprise.

**4-2 Accord sur thème de l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale**

Pour ce domaine d’action, il est décidé de retenir, en application de l’article R. 2242-2 du code du Travail, un objectif de progression, ainsi qu’une action permettant d’atteindre cet objectif et un indicateur chiffré permettant d’apprécier l’efficacité de l’action au regard de l’objectif poursuivi.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Objectif de progression

En matière d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, l’entreprise se fixe l’objectif de progression suivant :

Favoriser les demandes d'aménagement d'horaires ou de temps de travail pour les salariés (femmes ou hommes) ayant au moins un enfant à charge, lorsque le service occupé le permet.

Action

Pour favoriser l’atteinte de cet objectif, l’entreprise mettra en œuvre l’action suivante :

Etudier toute demande d'aménagement d'horaires ou de temps de travail pour les salariés (femmes ou hommes) ayant au moins un enfant à charge.

Indicateur chiffré

Afin d’apprécier l’efficacité de l’action au regard de l’objectif fixé, l’entreprise retient les indicateurs chiffrés suivant :

Nombre de salariés ayant au moins un enfant à charge ayant bénéficié d'aménagement d'horaires sur une année considérée.

Nombre de salariés ayant au moins un enfant à charge ayant bénéficié des horaires demandés dans le cadre d'un congé parental d'éducation, sur une année considérée.

Nombre de salariés ayant au moins un enfant à charge ayant demandé le passage à temps partiel, et ayant reçu l'accord de la Direction.

**4-3 Accord sur thème de la classification des salariés**

Pour ce domaine d’action, il est décidé de retenir, en application de l’article R. 2242-2 du code du Travail, un objectif de progression, ainsi qu’une action permettant d’atteindre cet objectif et un indicateur chiffré permettant d’apprécier l’efficacité de l’action au regard de l’objectif poursuivi.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Objectif de progression

En matière de classification, l’entreprise se fixe l’objectif de progression suivant :

Mettre à jour la classification associée à certains postes de travail, le cas échéant en accord avec les salariés concernés (de sexe féminin et de sexe masculin) ainsi que leur responsable.

Action

Identifier avec les responsables concernés les postes de travail dont une actualisation de la classification serait envisageable, proposer la mise à jour envisagée aux salariés concernés (femmes ou hommes), formaliser ces changements par avenant au contrat de travail des concernés.

Indicateur chiffré

Afin d’apprécier l’efficacité de l’action au regard de l’objectif fixé, l’entreprise retient l’indicateur chiffré suivant :

Nombre d'actualisations de classification identifiés et proposés sur l'année considérée, par sexe.

Nombre de salariés ayant signé un avenant à leur contrat de travail formalisant un changement de classification sur l'année considérée, par sexe.

**ARTICLE 4 : DUREE ET FORMALITES DE L’ACCORD**

**4-1 Durée de l’accord**

Le présent accord est conclu et valable pour trois ans à compter de sa date de signature, soit à compter du 20 septembre 2017.

Il est donc conclu pour une durée déterminée et cessera de plein droit au 19 septembre 2020 au soir.

Conformément à l’alinéa 2 de l’article L. 2222-4 du code du Travail, à l’échéance de ce terme, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

**4-2 Conditions de suivi de l’accord et clauses de rendez-vous**

Les parties signataires pourront éventuellement se rencontrer au cours des années 2017, 2018, 2019 et 2020 pour réaliser un suivi de l’application du présent accord. Le cas échéant, les éléments d’information nécessaires seront préalablement communiqués à chacun des membres par la direction, au moins une semaine à l’avance.

Par ailleurs, si nécessaire, chaque partie pourra solliciter une rencontre à la demande de l’un des signataires par lettre recommandée avec accusé réception, notifiée à l’ensemble des signataires qui accompagnera sa demande d’organisation d’une réunion ainsi que son objet. Le cas échéant, une réunion sera organisée dans les deux mois à compter de cette demande.

**4-3 Révision**

Le présent accord pourra éventuellement être révisé, à tout moment pendant la période d’application, par accord entre les parties, conformément à l’article L.2261-7-1 du code du travail ; toute modification fera l’objet d’un avenant dans les conditions et délais prévus par la loi. L'avenant portant révision de tout ou partie de l’accord se substituera de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie. La validité d'un avenant de révision s'apprécie conformément aux dispositions prévues par la réglementation en la matière.

**4-4 Adhésion**

Le présent accord constitue un tout indivisible tant dans son esprit que dans sa lettre.

L'adhésion ultérieure à l'accord d'une organisation syndicale représentative au sein de l'Entreprise ne pourra être que totale et sans réserve.

**4-5 Dépôt**

L’ensemble des dispositions du présent accord est applicable du 20 septembre 2017 au 19 septembre 2020, après conclusion et formalités de dépôt dans les conditions prévues par les articles L.2131-5, L 2232-12 et suivants ainsi que D 2231-2 et suivants du code du travail.

**ARTICLE 5 – PUBLICITE DE L’ACCORD**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, auprès de la DIRECCTE d’Occitanie, Unité Départementale des Pyrénées orientales, ainsi qu’en un exemplaire au Secrétariat-greffe du Conseil des Prud’hommes de Perpignan.

Cet accord fera l’objet d’une information auprès de l’ensemble du personnel de l’entreprise.

Un exemplaire du présent accord sera remis à chaque syndicat représentatif dans l’entreprise.

Fait en sept exemplaires à Néfiach, le 20 septembre 2017

Pour l’entreprise :

XXXX

Pour les syndicats représentatifs de l’entreprise :

XXXX, Délégué Syndical CGT

XXXX, Délégué Syndical CFE-CGC

XXXX, Délégué syndical CFDT