**ACCORD SUR L’EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS L’ENTREPRISE**

**SAS BVF**

**ENTRE LES SOUSSIGNEES**

La société SAS BVF, dont le siège social est situé à SAINT-PAUL-EN-JAREZ (42740), immatriculée au RCS de SAINT-ETIENNE, sous le numéro 787 280 155 représentée par Xxx, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, dénommée ci-après « la société »,

**d'une part,**

**ET**

Les organisations syndicales représentatives de salariés :

* le syndicat FO représenté par Xxxen sa qualité de délégué syndical;

**d'autre part.**

#### PREAMBULE

L’article 99 de la loi du 9 novembre 2010 sur la réforme des retraites a instauré une obligation de mettre en place un plan d’action en faveur de l’égalité entre les femmes et les hommes.

Afin de répondre à cette obligation et dans le cadre de la politique générale de l’entreprise, les partenaires sociaux ont conclu le présent accord collectif visant à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes dans l’entreprise.

L’entreprise est consciente que malgré la féminisation de la population active et l’existence de nombreux textes visant à reconnaître les mêmes droits entre les femmes et les hommes, des inégalités peuvent éventuellement persister au sein de l’entreprise.

L’entreprise considère également que la mixité et la diversité constituent de réels facteurs d’efficacité, de modernité, et d’innovation dans l’entreprise.

Les partenaires sociaux ont ainsi décidé d’agir sur les causes ayant pour origine certaines inégalités, et souhaitent accompagner la politique d’actions de sensibilisation afin de faire évoluer durablement les mentalités sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux entendent ainsi réaffirmer, par le présent accord, leur volonté de lutter contre les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, et participent ainsi à la transformation de l’entreprise en combattant les préjugés et les différences de traitement en considération du sexe, en mettant en œuvre les actions correctives nécessaires pour les éventuelles inégalités constatées.

Le présent accord a ainsi pour but de prendre des mesures concrètes et efficaces, non seulement en faveur des femmes, afin de leur assurer une égalité de traitement avec les hommes, mais aussi en faveur des hommes afin de promouvoir une mixité entre les femmes et les hommes, quel que soit le domaine d’activité concerné.

## L’EMBAUCHE

* 1. **Offre d’emploi sans distinction de sexe**

Les offres d’emploi sur l’ensemble des postes à pourvoir par l’entreprise s’adressent aux femmes comme aux hommes, sans distinction. A cet effet, l’entreprise restera attentive à ce que la terminologie utilisée en matière d’offre d’emploi et de définition de fonctions ne soit pas discriminante, et permette ainsi, sans distinction, la candidature des femmes comme des hommes, en interne comme en externe.

Par ailleurs, l’entreprise s’engage à demander aux cabinets de recrutement avec lesquels elle travaille, de tendre à lui présenter, pour chaque candidature, des candidats des deux sexes. A ce titre, l’entreprise s’engage, dans le cadre général de l’activité à laquelle elle appartient, à demander aux cabinets de recrutement de tout mettre en oeuvre pour présenter des candidatures mixtes, cette exigence étant intégrée dans le cahier des charges conclu avec le cabinet.

L’objectif de progression est que 80 % des cahiers des charges contiennent ce type de clause.

L’indicateur chiffré de suivi de cet objectif correspond au pourcentage de réalisation des cahiers des charges contenant ce type de clause.

Ladite clause pourra être rédigée comme suit: “ PROMOTION DE l’EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES – L’entreprise appartenant au groupe SOUFFLET, particulièrement attentive à promouvoir et encourager l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, demande que la société X (ou cabinet Y) mette tout en oeuvre pour tendre à lui présenter un nombre équivalent de candidatures féminines et masculines répondant aux caractéristiques du poste, dans le cadre de la mission de recrutement qui lui est confiée”.

Le pourcentage susvisé de réalisation devra être atteint au terme de la durée de cet accord.

* 1. **Egalité de traitement des candidatures**

L’entreprise s’engage à conserver, à chaque étape du processus de recrutement, le respect des mêmes critères de sélection pour les femmes et les hommes, afin que les choix ne résultent que de l’adéquation entre le profil du candidat (au regard de ses compétences, de son expérience professionnelle, de la nature du ou des diplômes détenus, et de ses perspectives d’évolution professionnelle) et les compétences requises pour les emplois proposés.

A cet effet, les actions de sensibilisation et d’information déjà existantes au sein de l’entreprise sur la législation en matière de non discrimination dans les processus d’embauche, notamment au travers de la diffusion de supports (plaquette recrutement à l’attention des managers, guide des procédures de Ressources Humaines, etc…), sur les risques d’une discrimination parfois indirecte basée sur les a priori et les préjugés et sur les enjeux de la mixité, seront maintenues auprès des acteurs du recrutement.

 **3) Rééquilibrer la mixité dans les filières et métiers de l’entreprise**

Pour les emplois dans lesquels un important déséquilibre pourrait être constaté dans l’entreprise, et pour lesquels les hommes représentent l’essentiel des effectifs aussi bien dans le recrutement que dans la structure des effectifs de l’entreprise, les indicateurs de suivi dans le rapport produit tous les ans par la Direction de l’entreprise sur la situation comparée des conditions générales d’emploi et de formation des femmes et des hommes, permettront de mesurer concrètement les termes de la progression de la mixité dans ces métiers, et d’identifier les éventuels freins à la mixité.

La mixité dans les emplois dans lesquels l’un des sexes n’est pas ou peu représenté suppose la mise en œuvre d’actions spécifiques telles que:

* recruter davantage de femmes dans les emplois majoritairement occupés par des hommes et inversement,
* favoriser l’accueil des stagiaires femmes ou hommes dans les domaines d’activités où ils sont sous représentés, et en faire une source de recrutement possible pour l’entreprise.

Ce rééquilibrage ne pourra être envisagé qu’en fonction de la nature, des contraintes du poste, et des obligations en découlant.

**4) Féminisation des recrutements de personnels**

L’entreprise s’engage à assurer, auprès des écoles avec lesquelles elle entretient des relations privilégiées et dont les formations sont en lien avec les métiers de l’entreprise, une sensibilisation de la démarche relative à l’égalité professionnelle.

A ce titre, l’entreprise s’engage, dans le cadre général de l’activité à laquelle elle appartient, à déléguer au moins une femme appartenant au groupe SOUFFLET afin d’intervenir dans le cadre des forums organisés par les écoles susvisées, pour promouvoir la mixité des emplois.

L’entreprise prend l’engagement d’assurer au minimum une fois par an une visite tendant à assurer la communication (sous forme d’intervention ou de rencontre avec les dirigeants des écoles) sur la mixité des emplois.

## FORMATION

* 1. **Accès identique à la formation professionnelle**

L’accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer aux femmes une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière, et dans l’évolution des qualifications.

La formation contribue à la réalisation des objectifs prévus dans le présent plan d’action.

L’entreprise veille à ce que les moyens apportés, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l’adaptation aux évolutions de l’entreprise, soient équilibrés dans sa répartition entre les femmes et les hommes.

Le suivi de l’accès des salariés à la formation est assuré par l’entreprise.

Par la formation, l’entreprise veille ainsi à maintenir les conditions d’une bonne polyvalence permettant l’accès des femmes au plus grand nombre de postes, et en particulier à des postes qualifiants.

 **2) Entretien de retour de congé maternité, parental ou d’adoption**

Afin de favoriser l’égalité entre les femmes et les hommes, l’entreprise s’engage à mettre en place, pour chaque salarié de retour de congé maternité, parental ou d’adoption, un entretien ayant pour objet d’évaluer ses besoins en formation au vu de l’évolution de son poste, et pour éviter toute rupture de carrière.

L’objectif de progression correspond à l’engagement d’assurer un entretien pour au moins 90 % des salariés concernés.

L’indicateur chiffré de suivi de cet objectif est le pourcentage d’entretiens réalisés chaque année, pour le public concerné.

 **3) Prise en compte des contraintes familiales**

Par ailleurs, afin de garantir l’égalité d’accès à la formation professionnelle, l’entreprise s’engage à veiller à ce que les obligations familiales et l’éloignement géographique ne soient plus un obstacle à cet accès. Dans cet esprit, l’entreprise s’engage à :

* privilégier les formations locales ou régionales plutôt que nationales,
* aménager, autant que possible, les formations en dehors des vacances scolaires,
* communiquer au moins 15 jours à l’avance avant le début de la session et sous réserve d’un nombre suffisant de participants, les dates de formation à laquelle le salarié devra participer.

### C) PROMOTION PROFESSIONNELLE

 **1) Déroulement de carrière**

Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d’évolution de carrière et d’accès aux postes à responsabilité.

Chaque personne doit pouvoir être acteur de son développement. Son évolution professionnelle dépend de ses intérêts et de ses motivations, de ses efforts et de ses résultats, mais également des opportunités d’évolution de l’entreprise.

Les critères d’évolution et d’orientation professionnelle sont de même nature pour les femmes et pour les hommes. Ils sont fondés sur la seule reconnaissance des compétences, de l’expérience et de la performance.

Notamment, lorsqu’un poste est disponible, il est ouvert à l’ensemble des candidats hommes et femmes et attribué, à candidatures équivalentes, au regard des seuls critères professionnels requis pour la bonne tenue du poste et des attentes de la personne.

Les décisions prises, en termes d’évolution de carrière, ne doivent pas être influencées par le fait d’un temps partiel, sous réserve toutefois, que ce mode d’organisation soit compatible avec la configuration du poste envisagé.

L’entreprise s’engage à renforcer le positionnement des femmes dans les métiers ou emplois majoritairement occupés par des hommes et inversement.

Notamment, en cas de création de poste ou de poste laissé vacant, et à candidatures équivalentes, l’entreprise veillera à ce que la décision d’attribution du poste tienne compte des éventuels déséquilibres constatés dans le métier ou l’emploi concerné.

**2) Développement des compétences pour favoriser la promotion**

L’entreprise s’engage, en cas de déséquilibre de la mixité au sein de l’entreprise, à ce que la population du sexe le moins représenté bénéficie d’un volume d’heures de formation supérieur au pourcentage qu’elle représente sur l’ensemble de l’effectif.

Exemple : si la population concernée représente 40% de l’effectif total de l’entreprise, apprécié en nombre d’emploi, cette population devra bénéficier d’un pourcentage annuel d’heures de formation supérieur à 40%.

L’objectif de progression est que le pourcentage d’heures de formation soit supérieur au pourcentage représentatif de la population dans l’entreprise.

L’indicateur chiffré de suivi de cet objectif est le pourcentage d’heures de formation réalisé dans le cadre du plan de formation.

Cet objectif global sera pondéré en fonction des contraintes liées aux formations obligatoires permettant à l’employeur de respecter ses obligations notamment en matière de sécurité et environnementales.

* 1. Maintien du lien avec l’entreprise durant le congé de maternité, parental ou d’adoption

Dans le cadre de la promotion des carrières et afin de ne pas rompre le lien avec l’entreprise lors d’un congé maternité, parental ou d’adoption, l’entreprise s’engage à maintenir le salarié destinataire des informations à caractère général adressés aux salariés.

**D – Rémunération effective**

**1) Réajuster la politique salariale pour résorber les inégalités salariales**

L’entreprise entend mobiliser les responsables hiérarchiques et gestionnaires de carrières, avant l’attribution des augmentations individuelles, afin de leur rappeler les obligations légales en matière d’égalité salariale.

Ceux-ci doivent s’employer a garantir une rémunération équivalente pour un travail égal ou de valeur égale. Ils doivent donc réduire et supprimer les écarts de rémunération non justifiés. En fonction des situations réelles constatées, une partie de l’enveloppe salariale dont les responsables hiérarchiques et gestionnaires de carrières disposent peut servir à corriger d’éventuels écarts, et à éviter d’en produire de futurs.

L’indicateur chiffré sera constitué par l’information formelle notifiée au moins annuellement aux responsables hiérarchiques et gestionnaires de carrières de respecter l’obligation d’égalité salariale avant la détermination des augmentations individuelles annuelles.

**2) S’assurer de l’égalité de rémunération à l’embauche, quel que soit le sexe, à compétences et expérience équivalente**

* 1. L’entreprise entend s’assurer que les offres de recrutement respectent l’égalité salariale entre femmes et hommes à compétences et fonctions identiques. L’entreprise s’engage à réaliser un bilan annuel portant sur les offres de recrutement pour vérifier que, sur un même poste, à diplômes et expérience professionnelle équivalents, la rémunération proposée à l’embauche a été analogue.

L’objectif chiffré est la réalisation d’un bilan annuel présenté à l’occasion du rapport sur la situation comparée ou du bilan social.

* 1. L’entreprise s’engage à contrôler que les éventuels écarts d’augmentation de salaire entre individus pour un même emploi ne sont pas liés au sexe mais reposent sur des critères objectifs.

L’objectif est la réalisation d’un bilan annuel sur l’évolution de la moyenne des rémunérations versées aux femmes et aux hommes occupant des fonctions de niveaux similaires.

**E) CLAUSES TECHNIQUES**

 **1) Champ d’application de l’accord**

Le présent accord s’applique à la société dans le cadre de l’ensemble de ses activités et pour l’ensemble de ses salariés.

**2) Durée de l’accord**

Le présent accord est conclu à compter de sa signature, pour une durée déterminée de trois ans. Il prendra fin définitivement à cette date sans se transformer en accord à durée indéterminée.

**3) Révision de l’accord**

Le présent accord pourra faire l’objet de révision par l’employeur et un ou plusieurs délégués des organisations syndicales signataires, ou par l’employeur et les représentants du personnel en l’absence de délégué syndical. Toute demande de révision, obligatoirement accompagnée d’une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires. Une réunion se tiendra ensuite en vue de la conclusion éventuelle d’un avenant de révision.

 **4)** **Dénonciation de l’accord**

L’accord pourra être dénoncé par l’une ou l’autre des parties signataires selon les modalités suivantes :

* la dénonciation sera notifiée à chacune des autres parties signataires et devra donner lieu à dépôt conformément à l’article L 2231-6 du Code du travail par lettre recommandée avec accusé de réception,
* la dénonciation prendra effet au terme d’un préavis de trois mois. A cette date, l’accord dénoncé continue de produire effet conformément aux dispositions légales pendant un an, sauf application d’un accord de substitution,
* en cas de dénonciation du présent accord et en l’absence de conclusion d’un nouvel accord, dans le délai requis, le présent accord cessera de produire effet.

 **5) Information**

Chaque personne concernée par cet accord sera informée de son contenu.

 **6) Clause de dépôt**

Le présent accord sera déposé :

* à la DIRECCTE,
* au Greffe du Conseil de Prud’hommes.

A Paris, le 25 octobre 2017.

Fait en 4 exemplaires originaux, dont deux pour les formalités de publicité.

Pour la société BVF,

Xxx

Pour la FO, le délégué syndical,

Xxx