# ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'EGALITE

# PROFESSIONNELLE FEMMES - HOMMES

entre les soussignés :

La société MCPP France S.A.S. au capital de 5.415.000 € dont le siège social est situé à Tiffauges 85130 ;

Immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de La Roche-sur-Yon sous le n° B 063 200 604 ;

Représentée aux présentes par Monsieur agissant en sa qualité de Directeur de Site ;

Ci-après désignée "L'entreprise"

 d'une part,

Et :

Les organisations syndicales représentatives aux dernières élections des représentants du personnel, en octobre 2016 ci-dessous désignées :

la CGT représentée par M en qualité de délégué syndical ;

la CFDT représentée par M en qualité de délégué syndical ;

la CFE-CGC représentée par M en qualité de délégué syndical.

 d'autre part,

**Il est tout d’abord exposé ce qui suit :**

Les parties signataires affirment leur volonté globale et permanente de lutter contre toute forme de discrimination et de faire évoluer les mentalités et les comportements en faveur de l’égalité professionnelle femmes-hommes. Le présent accord se situe dans le prolongement des actions déjà mises en œuvre en ce sens.

Elles reconnaissent que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Aussi, le présent accord est conclu en application des articles L 2242-8 2° et R 2242-2 du Code du Travail relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et s'inscrit notamment dans le prolongement de :

* La loi n°2010-1930 du 9 novembre 2010 intégrant les mesures relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes, comme mettant en œuvre les moyens nécessaires à la suppression ou, à défaut, à la réduction des inégalités constatées,
* L'accord de branche de la Plasturgie du 8 décembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes,
* La loi n°2015-994 du 17 aout 2015 intégrant la négociation relative à l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes dans un contexte plus large, au travers de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Il s'appuie sur les données contenues dans le diagnostic et l'analyse de la situation respective des femmes et des hommes dans l'entreprise.

**Article 1 – Objet de l’accord**

Le présent accord a pour objet, conformément aux dispositions de l’article L.2242-8 du Code du travail :

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

2° Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois.

Et ce, à partir du diagnostic et l'analyse de la situation respective des femmes et des hommes de l'entreprise, permettant de rendre apparents les déséquilibres dans les pratiques de l'entreprise, source des écarts entre les femmes et les hommes en matière de :

- embauche

- formation

- promotions

- qualifications

- classification

- conditions de travail

- santé et sécurité au travail

- rémunération effective

- articulation des temps

Dès lors, sur la base du constat réalisé, les parties conviennent de se fixer des objectifs de progression sur au moins trois des domaines d'action mentionnés au 1 bis de l'article L2323-8 du Code du travail, en déterminant les actions permettant d'atteindre ces objectifs, comme en y associant des indicateurs chiffrés permettant d'évaluer les actions mises en œuvre en application de l'article R 2242-2 du Code du travail.

**Article 2 – Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société.

**Article 3 – Rappel des chiffres clés**

Le diagnostic et l'analyse de la situation respective des femmes et des hommes, annexé au présent accord fait ressortir que :

* les femmes représentent, au 31 décembre 2016, 23% de l'effectif total contre 77% pour les hommes,
* les femmes représentent 0% des effectifs de la catégorie Ouvrier,
* les femmes sont essentiellement présentes dans les services support,
* 45% des embauches réalisées en 2016 ont concerné des femmes,
* l'ancienneté moyenne est de 12,8 ans pour les femmes, et 14,8 ans pour les hommes,
* les formations réalisées en 2016 ont concerné 24% de femmes et 76% d'hommes,
* le salaire moyen des femmes est supérieur à celui des hommes ; néanmoins, lorsque l'on observe par coefficient, le salaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes de 19% pour les coefficients cadres 900-910

Les parties conviennent de se fixer des objectifs dans les 3 domaines énumérés ci-après et de s'engager sur des actions chiffrées.

Les parties conviennent que pour pérenniser une véritable égalité professionnelle des hommes et des femmes au sein de la Société***,*** il ne suffit pas de concevoir, de définir et de mettre en place des outils purement budgétaires ou de fixer des quotas ou des principes de discrimination positive, mais plutôt d’agir sur l’ensemble des facteurs professionnels et sociaux de l’inégalité qui pourrait être constatée.

A cet effet, les parties ont choisi, parmi les neuf domaines d’action énumérés par le décret, de **privilégier les domaines suivants :**

* embauche,
* articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale,
* conditions de travail,
* rémunération effective.

**Article 4 – L'embauche**

Les parties conviennent qu'il n'y a pas de métiers spécifiquement féminins ou masculins. Elles constatent cependant un déséquilibre entre les femmes et les hommes dans certains métiers.

Ainsi, plus particulièrement :

* les femmes ne sont pas du tout représentées dans la catégorie Ouvrier,
* Parmi les cadres, on constate un déséquilibre avec une représentation féminine de 33%,
* Concernant les jeunes en alternance, 25% sont des femmes et 75% des hommes.

Néanmoins, le taux moyen des embauches en 2016 est de 45% de femmes et 55% d'hommes.

Pour la catégorie cadres, 67% de femmes ont été embauchées, et pour les ETAM, 70%.

Par ailleurs, on note une représentation 50% - 50% au niveau des CDD.

L'entreprise s'engage ainsi à poursuivre ses efforts en matière d'embauche, en particulier au niveau de l'alternance et du recrutement des jeunes diplômés.

4.1 Continuer à promouvoir l’égalité des sexes à toutes les étapes du recrutement

Sensibilisation des acteurs du recrutement

Afin de garantir que seules la compétence, l’expérience et les qualifications professionnelles seront étudiées en matière de recrutement des nouveaux collaborateurs, la société s’engage à sensibiliser les principaux acteurs du recrutement (hiérarchie et équipe de ressources humaines) sur les constats réalisés et les enjeux de la mixité dans l’entreprise.

Non-discrimination dans le recrutement

Dans le processus de recrutement, et comme actuellement, la société s’engage à garantir une stricte égalité de traitement entre les candidatures. Ainsi, à chaque étape du processus de recrutement, les mêmes critères de sélection seront appliqués aux femmes et aux hommes afin que le choix s’établisse sur les critères objectifs que sont les compétences, l’expérience professionnelle, la nature du ou des diplôme(s) détenu(s) et les perspectives d’évolution professionnelle du candidat.

Comme actuellement, l'entreprise s’engage enfin à ne pas prendre en considération l’état de grossesse d’une femme pour refuser de l’embaucher ou pour mettre fin à sa période d’essai.

Rédaction des offres d’emplois

Les offres d’emplois externes ou internes continueront d’être rédigées de manière à ce qu’elles s’adressent indifféremment aux femmes et aux hommes. La société sera attentive à ce que les offres d’emplois, les intitulés de postes, les définitions de fonctions ne fassent apparaitre aucune préférence en la matière.

Objectif de progrès :

L'entreprise s’engage à ce que 100 % des offres d’emplois soient rédigées en ce sens.

Indicateurs chiffrés

Afin de mesurer la réalisation des objectifs, il sera établi, chaque année, des indicateurs mentionnant les informations ci-après :

- nombre d’acteurs du recrutement sensibilisés/nombre d’acteurs concernés,

- répartition par sexe des effectifs par catégorie professionnelle, par niveau et type de contrat de travail (CDI, CDD, alternance).

- répartition par sexe des embauches par catégorie professionnelle, par niveau et type de contrat de travail (CDI, CDD, alternance).

4.2 Développer la féminisation des recrutements cadre

Les femmes représentent 33% de la catégorie cadre à fin décembre 2016. Elles représentaient 30% de la catégorie cadre en 2014.

Pour la catégorie cadres, 67% de femmes ont été embauchées en 2016.

Objectif de progrès :

L'entreprise vise à poursuivre les efforts engagés et se fixe un objectif de 35% de cadres féminins au terme du présent accord.

De façon à atteindre les objectifs fixés, l'entreprise s’efforcera à ce que le pourcentage de femmes candidates soit identique à la proportion de femmes convoquées à l’entretien d’embauche sous réserve des compétences, expériences et profils équivalents.

Indicateurs chiffrés

Répartition par sexe des candidatures reçues à un poste de la catégorie professionnelle cadre.

Répartition par sexe des candidats convoqués pour un entretien à un poste de la catégorie professionnelle cadre.

Répartition par sexe des effectifs de la catégorie professionnelle cadre.

4.3 Actions en faveur des jeunes et de l’alternance

C’est le partenariat dynamique et sur le long terme avec les lycées, les grandes écoles, et les centres de formation professionnelle qui incite de nombreux jeunes à intégrer l’entreprise. Ce partenariat s’inscrit dans une démarche « gagnant, gagnant », puisque l’entreprise présente ses activités, communique sur son socle social et les métiers exercés, et les écoles partenaires proposent des candidats pour intégrer l’entreprise. Par ailleurs, l'entreprise a mis en place avec les établissements locaux, des "stages découvertes", dédiés aux collégiens et lycéens, leur permettant de découvrir les différents métiers occupés par les hommes et les femmes de l'entreprise, et ceci afin de les sensibiliser dès le plus jeune âge.

Devant le succès rencontré par ces dispositifs et afin de continuer à impulser son engagement sur l’égalité entre les femmes et les hommes, l'entreprise s’engage à reconduire des actions de communication en élaborant et en communiquant une synthèse des dispositions du présent accord auprès des établissements partenaires mais également dans les forums de recrutement.

Le dispositif de "stage découverte" sera par ailleurs maintenu.

Objectif de progrès :

L'entreprise se fixe un objectif d'égalité 50% hommes - 50% femmes dans les embauches de jeunes en alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation).

Indicateurs de suivi

Suivi du nombre d’actions de communication dans le cadre des relations lycées/écoles

Répartition des embauches de jeunes de moins de 25 ans par sexe, catégorie professionnelle et niveau, Suivi du nombre de stages découverte

**Article 5 - L’articulation entre l’activité professionnelle et l’exercice de la responsabilité familiale**

Les parties au présent accord affirment que mieux équilibrer le temps de vie professionnelle et le temps de vie personnelle, c'est permettre aux femmes et aux hommes de mieux vivre et c'est agir concrètement en faveur d'une meilleure égalité professionnelle.

Le passage d’un temps plein à un temps partiel et les temps d’absence pour congés maternité, paternité, d'adoption ou parental ne doivent pas influer en terme d’évolution de carrière ni constituer un frein en matière d’évolution de la rémunération.

1. *Congé paternité*

Tout salarié, en congé paternité pris en charge par la sécurité sociale, bénéficiera d’une indemnisation égale à 100 pour 100 de son traitement pendant la durée légale du congé paternité.

L’indemnisation, versée dans les mêmes conditions que les salaires, est calculée sur la base de la rémunération nette qu’aurait perçue le salarié s’il avait travaillé normalement, à l’exception des sommes ayant le caractère de remboursement de frais.

Objectif de progrès :

Rappel de la possibilité de demander un entretien à 100% des salariés partants en congé paternité.

Indicateurs de suivi

Nombre de congés paternité ayant bénéficié de la mesure ci-dessus.

1. *Congé maternité et d'adoption*

- Le ou la salariée de retour de congé maternité ou d'adoption aura le droit à une revalorisation de son salaire au minimum égale aux augmentations générales de rémunération perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Indicateurs de suivi

Evolution de la rémunération des salariés de retour de congé maternité/d’adoption par individu, par catégorie professionnelle

Augmentations générales

Moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de chaque catégorie professionnelle concernée

- Chaque salarié bénéficiera par ailleurs, à sa demande, d’un entretien professionnel dans le mois qui précède son retour dans l’entreprise.

Cet entretien portera notamment sur les modalités de reprise et les éventuels besoins en formation.

Objectif de progrès :

Rappel de la possibilité de demander un entretien à 100% des salariés partants en congé maternité et d'adoption.

Indicateurs de suivi

Nombre d’entretiens réalisés.

1. *Congé parental*

- Le ou la salariée de retour de congé parental aura le droit à une revalorisation annuelle de son salaire au minimum égale aux augmentations générales perçues pendant la durée de son absence.

Indicateurs de suivi

Evolution de la rémunération des salariés de retour de congé parental par individu, par catégorie professionnelle

Augmentations générales

- Chaque salarié bénéficiera par ailleurs, à sa demande, d’un entretien professionnel dans le mois qui précède son retour dans l’entreprise.

Cet entretien portera notamment sur les modalités de reprise et les éventuels besoins en formation.

Il est rappelé qu’en amont du congé parental, un entretien avec le supérieur hiérarchique est systématiquement proposé au salarié concerné.

Objectif de progrès :

Rappel de la possibilité de demander un entretien à 100% des salariés partants en congé parental.

Indicateurs de suivi

Nombre d’entretiens réalisés.

1. *Le temps partiel parental*

Il est rappelé que le temps partiel parental, comme le congé parental d’éducation, est ouvert de plein droit tant au père qu’à la mère d’un enfant.

Une attention particulière est portée aux conditions d’exercice du temps partiel parental. Lors de sa mise en place, un entretien est organisé à l’initiative de la hiérarchie, afin de définir son organisation. Cet entretien doit notamment permettre de vérifier l’adéquation entre la charge de travail, la durée du travail fixée et sa répartition.

Objectif de progrès :

Rappel à 100% des managers ayant des collaborateurs susceptibles de solliciter un temps partiel parental qu'ils doivent organiser un entretien préparatoire aux conditions d'exercice du temps partiel.

Indicateurs de suivi

Nombre d’entretiens réalisés.

1. *Le temps partiel choisi*

Les parties constatent que le travail à temps partiel choisi est déjà développé dans l'entreprise, notamment dans les services administratifs.

Les parties réaffirment leur volonté de favoriser le temps partiel pour raisons familiales, notamment en cas de retour de congé maternité, paternité, d'adoption ou parental.

1. *La rentrée scolaire*

L’entreprise s’engage à donner de la souplesse dans les horaires de travail lors du 1er jour de la rentrée scolaire pour les enfants âgés de moins de 11 ans et jusqu'à l'entrée en 6ème.

Objectif de progrès :

L’entreprise s’engage à faire un rappel auprès des managers pour les inviter à faire preuve de souplesse pour répondre aux demandes d'aménagement horaires le jour de la rentrée.

1. *La période précédant la maternité*

Il est fait application des dispositions de l’article 15 de la Convention collective de la Plasturgie, lesquelles prévoient qu’à partir du cinquième mois de leur grossesse, les femmes enceintes sont autorisées à sortir cinq minutes avant l'heure normale de sortie. En outre, le temps passé par les intéressées aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elles ne peuvent assister en dehors des heures de travail, sera rémunéré comme si les intéressées avaient travaillé.

1. *Réunions professionnelles et déplacements*

Les réunions seront organisées dans la mesure du possible sur la plage horaire 9h/17h.

Les déplacements professionnels seront organisés, dans la mesure du possible, de façon à éviter un départ le dimanche soir ou un retour le vendredi soir tard.

Ces dispositions sont susceptibles d'être aménagées en cas d'urgence/gravité, ou pour des déplacements dans des pays lointains ou pour lesquels les possibilités de jours/horaires sont très limités.

**Article 6 – La rémunération effective**

Les parties rappellent que le principe d’égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilité, de compétences et de résultats constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

Par rémunération, il faut entendre le salaire de base, les avantages en nature et en espèces et tout accessoire de salaire payé directement ou indirectement par l’employeur au salarié en raison de l’emploi de ce dernier.

Ainsi, l'entreprise s'engage à garantir un niveau de salaire à l'embauche, équivalent entre les femmes et les hommes, fondé uniquement sur le niveau de formation, d'expériences et de compétences requis pour le poste.

Dans ces conditions, à l'occasion des Négociations Annuelles Obligatoires et de l'attribution des budgets, la Direction de l'entreprise s'engage à :

* rappeler aux responsables de service les obligations légales en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise,
* formuler les recommandations nécessaires afin que chaque augmentation salariale individuelle soit l'occasion d'assurer de façon continue l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

A l'occasion des NAO et de la comparaison des salaires femmes-hommes les parties s'assurent d'une répartition des augmentations individuelles reflétant l'équilibre entre les hommes et les femmes.

Objectif de progrès :

* Arriver à un pourcentage de femmes ayant bénéficié d'une augmentation individuelle sur l'effectif total des femmes de l'entreprise égal à celui des hommes avec + ou – 10%.
* Mener une analyse approfondie des raisons du décalage des salaires hommes-femmes des coefficients cadres 900-910.

Indicateurs de suivi

Pourcentage moyen d'augmentation annuelle des femmes et des hommes

Délai moyen entre deux augmentations, par sexe

Salaires moyens comparés par coefficient

**Article 7 – Conditions de travail**

En 2016, l'entreprise, par l'amélioration des conditions de travail, et notamment la suppression d'environ 3.000 T de port de charge annuel, a contribué à l'amélioration des conditions de travail des hommes et des femmes et ouvert une meilleure accessibilité aux postes de production pour les deux sexes.

La société rappelle ses engagements concernant l’ergonomie des postes de travail dans l'usine, afin de diminuer les contraintes physiques. L’amélioration des conditions de travail doit ainsi favoriser la mixité des métiers notamment en ce qui concerne l’accès du personnel féminin aux postes en production.

La Direction et les hiérarchies seront par ailleurs attentives à la bonne intégration des femmes dans des équipes majoritairement masculines et inversement.

Objectif de progrès :

L'entreprise s'engage à mener une étude de la fonction d'opérateur et des différents postes afférents à cette fonction, permettant d'identifier les éventuels points bloquants à la mixité.

Indicateurs de suivi

Nombre de femmes recrutées dans l'usine

Nombre d’études de postes réalisées en vue d’améliorer leur ergonomie et de les aménager

**Article 8 – Mixité des IRP**

Les parties conviennent que la promotion de l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes passe aussi par une meilleure représentation des femmes dans les instances représentatives du personnel. A cette fin, les organisations syndicales signataires s’engagent à faire progresser la mixité dans les listes de candidatures lors des prochaines élections professionnelles.

Objectif de progrès :

Avoir une répartition équilibrée des hommes et des femmes sur les listes électorales aux prochaines élections professionnelle

Indicateurs de suivi

Pourcentage de femmes sur les listes électorales aux élections professionnelles figurant dans la première moitié de la liste, par collège

Pourcentage de femmes parmi les élus, par collège

## Article 10 : Modalités de suivi

Chaque année, au plus tard le 30 juin de l'année suivant l'année civile concernée, la Direction établira un rapport transmis pour information au Comité d’entreprise, en même temps que le bilan social.

Ce rapport général comportera les trois parties suivantes :

* Suivi des indicateurs permettant de mesurer la réalisation des objectifs chiffrés,
* Suivi de la réalisation des objectifs chiffrés,
* Etude de l’effet des mesures mises en œuvre.

Ainsi que des observations sur l’état de la réalisation de l’ensemble des objectifs, et éventuelles propositions de correction ou d’amélioration.

Les parties conviennent de programmer un rendez-vous en vue de la négociation d’un nouvel accord, au plus tard 15 jours avant le terme du présent accord.

## Article 11 : Entrée en vigueur, durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d’un an.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

A compter de sa date d’expiration, il cessera, de plein droit, d’être applicable et, en conséquence, de faire peser toute obligation sur l’employeur.

## Article 12 : Révision

Chaque partie signataire du présent accord peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, à tout moment pendant la période d’application du présent accord. Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3mois suivant la notification de la demande de révision, les parties engageront une nouvelle négociation.

Les dispositions de l’avenant portant révision se substitueront de plein droit à celle du présent accord qu’elles modifient et seront opposables aux signataires et aux bénéficiaires de cet accord.

Il est entendu que les dispositions du présent accord demeureront en vigueur jusqu’à l’entrée en vigueur de nouvelles dispositions issues de la procédure de révision, et seront maintenues dans l’hypothèse où les négociations d’un nouveau texte révisé n’aboutiraient pas.

## Article 13 : Publicité et dépôt

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du travail et de l'emploi, en deux exemplaires, dont un sous forme électronique, et du Secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de la Roche-sur-Yon.

Il sera également affiché dans l'entreprise, sur les panneaux réservés à cet effet.

Fait en 5 exemplaires, à Tiffauges, le 27 septembre 2017

 Pour la société MCPP France Pour la CGC

 Pour la CGT Pour la CFDT