

Accord collectif portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans L'UES ESSO S.A.F. – ESSO RAFFINAGE - EXXONMOBIL CHEMICAL

SOMMAIRE

PREAMBULE	3
OBJET DE L'ACCORD	4
TITRE 1. DEVELOPPER LA MIXITE DES METIERS	5
I. EMBAUCHE	5
1.1. OBJECTIVITE DES CRITERES DE RECRUTEMENT	5
1.2. INTERVENANTS DANS LE RECRUTEMENT 6 1.3. REDACTION DES OFFRES D'EMPLOI	6
II. ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET MIXITE DES METIERS	7
2.1. OBJECTIFS ET PRINCIPES GENERAUX	7
2.2. COMMUNICATION	7
2.3. FORMATION EN ALTERNANCE ET STAGES	7
2.4. AMENAGEMENT DES LIEUX DE TRAVAIL	7
TITRE 2. AGIR SUR LE PLAFOND DE VERRE	8
I. PROMOTION ET EVOLUTION DE CARRIERE	8
1.1. EQUIPE DE GESTION DES CARRIERES	8
1.2. GESTION DES CARRIERES 8 1.3. EVOLUTION DE CARRIERE	8
1.4. OBJECTIF DANS LE DOMAINE DU DEVELOPPEMENT DE CARRIERE	8
TITRE 3 – AUTRES DOMAINES D' ACTIONS :	9
I. SENSIBILISATION ET FORMATION A L'INCLUSION	9
1.1. SENSIBILISATION DES SUPERVISEURS	9
1.2. SENSIBILISATION DES SALARIES ET COMMUNICATION DE L'ACCORD	9
1.3. SENSIBILISATION DES ACTEURS EXTERIEURS A L'ENTREPRISE	9
II. DISCRIMINATION ET HARCELEMENT	10
III. REMUNERATION EFFECTIVE	10
3.1. EGALITE SALARIALE 10 3.2. EVOLUTION SALARIALE	11
IV. FORMATION PROFESSIONNELLE	11
V. PARENTALITE, MATERNITE ET PATERNITE	12

TITRE 4 – CONSTATS / OBJECTIFS / INDICATEURS / MESURES DE SUIVI
..... 13

I. EMBAUCHE 13
II. DEVELOPPEMENT DE CARRIERES 14
III. FORMATION PROFESSIONNELLE 14
IV. REMUNERATION EFFECTIVE 15

TITRE 5 - CLAUSES LEGALES..... 16

I. DUREE 16
II. REVISION - DENONCIATION 16
III. PUBLICITE 16

AU SEIN DES SOCIETES :

ESSO S.A.F., ESSO RAFFINAGE et EXXONMOBIL CHEMICAL FRANCE.

Il est précisé qu'à la date de signature du présent accord, il existe une Unité Economique et Sociale entre les 3 sociétés concernées, c'est pourquoi ces 3 sociétés seront ensemble dénommées dans les présentes « l'UES ».

PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de l'accord collectif du 22 novembre 2016 arrivant à échéance le 31 décembre 2019.

Les parties signataires réaffirment que la mixité, la diversité et l'égalité de traitement entre tous les salariés sont des facteurs d'enrichissement collectif et de cohésion sociale pour les salariés en même temps que des sources de progrès économiques et sociales pour les entreprises et souhaitent poursuivre les efforts déjà engagés.

Le présent accord est mis en place en application des dispositions légales et conventionnelles relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à savoir notamment :

- Le principe d'égalité entre les femmes et les hommes est inscrit dans la constitution française.
- les lois n°2000-397 du 9 mai 2001 et n°2006-340 du 26 mars 2006 relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- la loi 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations,
- l'accord UFIP du 9 avril 2009 portant sur l'égalité professionnelle dans les industries pétrolières,
- la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, son décret d'application n°2011-822 du 7 juillet 2011 et sa circulaire du 28 octobre 2011
- la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 sur les emplois d'avenir et son décret n° 2012-1408 du 18/12/2012 sur l'égalité entre les femmes et les hommes
- la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
- la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances de représentation du personnel
- la loi n°2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social et l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective
- la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et son décret d'application n°2019-15 du 8 janvier 2019.

L'article L2242-1 du code du travail prévoit que l'employeur doit engager au moins 1 fois tous les 4 ans une négociation sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail mais les articles L2242-10 et suivants permettent à l'employeur et aux organisations syndicales représentatives de négocier sur le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de la négociation ainsi que sur le périmètre de cette négociation.

Dans ce cadre, il a été décidé par les parties de scinder la négociation sur l'égalité professionnelle et celle sur la qualité de vie au travail. Le présent accord traite exclusivement de l'égalité professionnelle. La qualité de vie au travail fait, pour sa part, l'objet de négociations en cours.

Une réunion de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'UES ESAF-ERSAS-EMCF s'est tenue le 12 novembre 2019 et a donné lieu au présent accord.

OBJET DE L'ACCORD

Dans le souci de rendre effectifs les principes énoncés ci-dessus, le présent accord a pour objet de mettre en évidence les sources d'écart de situations entre les hommes et les femmes, et de mettre en place des actions visant à y remédier.

Ces actions ont été déterminées à partir des éléments suivants, transmis via la Base de Données Economiques et Sociales (BDES) :

- Les rapports sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes des sociétés de l'UES, - Les indicateurs présentés en Comité de Groupe, - Les bilans sociaux.

Si des progrès ont été réalisés depuis la mise en place de l'accord du 22 novembre 2016, des écarts de situations entre les hommes et les femmes persistent dans certains domaines.

En outre, le 1er mars 2019, en application de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, l'UES a été tenue de calculer et de publier les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ainsi, sur la base des 5 indicateurs suivants :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents (39 points obtenus / le maximum de 40),
- l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes (10 points obtenus / le maximum de 20),
- l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes (15 points obtenus / le maximum de 15),
- le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris (15 points obtenus / le maximum de 15),
- le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (0 points obtenus / le maximum de 10),

Ainsi, l'UES a obtenu la note de 79 points sur 100 points en 2019 sur les données de 2018.

Fort de ce constat, l'objectif de cet accord est double :

- adopter des actions concrètes en vue de réduire les sources d'écart de situations entre les hommes et les femmes,
- mettre en place des actions afin de maintenir et d'augmenter la note de 79 points dans le cadre de l'index égalité Hommes-Femmes.

Dans ce cadre, à l'issue de l'accord du 22 novembre 2016 et selon les constats résultant des différents indicateurs listés ci-dessus, les parties signataires ont maintenu les 2 axes prioritaires de l'accord de 2016 pour la durée du présent accord, à savoir :

- Améliorer la mixité de nos métiers pour la population OETAM
- Augmenter la proportion des femmes dans les hauts coefficients (770+)

Pour cela, la direction va continuer à se concentrer sur des actions visant à promouvoir la diversité, favoriser un environnement inclusif et suivre les indicateurs de ces deux axes prioritaires au niveau de l'UES.

Les parties signataires reconnaissent les progrès déjà accomplis dans le cadre du chapitre 9 de la CCNIP, qui s'applique pleinement aux sociétés de l'UES ainsi que du précédent accord du 22 novembre 2016. Le présent accord, conformément aux lois et ordonnances successives en faveur de l'égalité professionnelle, vise notamment à fixer des objectifs chiffrés et de se doter des moyens d'action et indicateurs permettant de les atteindre dans les domaines suivants :

- L'Embauche – Titre 1 § I
- Promotion et évolution de carrière – Titre 2 § I
- Rémunération effective – Titre 3 § III
- Formation professionnelle – Titre 3 § IV

CECI EXPOSE, IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

TITRE 1. DEVELOPPER LA MIXITE DES METIERS

I. EMBAUCHE

Le recrutement ou l'embauche constituent une phase déterminante pour lutter contre les discriminations et instaurer ou renforcer l'égalité professionnelle, la diversité des équipes et la mixité des métiers.

L'égalité de traitement entre toutes les candidatures lors du processus de recrutement est donc un élément essentiel de la politique d'égalité professionnelle.

Les parties signataires réaffirment leur volonté de lutter contre toute forme de discrimination dans le processus de recrutement.

Les parties signataires mettent l'accent sur la nécessité d'englober dans cette lutte les cas de discriminations cumulées, c'est-à-dire les cas où la personne considérée présente deux ou plusieurs caractéristiques dont chacune est, à elle seule, susceptible d'entraîner une discrimination.

Afin d'assurer à l'ensemble des candidats l'égalité d'accès à l'emploi, le recrutement doit être fondé sur les qualifications de chaque candidat, en rapport avec les capacités professionnelles requises par le poste à tenir.

1.1. Objectivité des critères de recrutement

Les critères de recrutement appliqués par les équipes de recrutement doivent répondre au principe d'objectivité.

Le processus de sélection doit être fondé sur le principe de non-discrimination garantissant l'égalité de traitement entre tous les candidats.

La sélection d'un candidat doit reposer sur sa formation initiale, son expérience professionnelle, ses compétences et son potentiel, en dehors de toute considération fondée sur le sexe, la situation familiale.

Des actions spécifiques de recrutement peuvent être envisagées afin de rééquilibrer la mixité dans les métiers.

Les sociétés signataires disposent d'un processus de recrutement unique et le présentent de façon transparente aux candidats.

Elles s'assurent que les cabinets de recrutement et les agences de travail temporaire auxquels elles peuvent avoir recours appliquent ces mêmes principes.

Les cabinets de recrutement dans leurs recommandations sont invités à présenter systématiquement au moins une candidature féminine et une candidature masculine.

Les directions s'engagent à développer une mixité croissante à l'embauche pour la population opérateurs procédés ainsi que dans la population de la maintenance.

Les sociétés signataires s'attachent également au respect de la mixité dans le recrutement des stagiaires, des personnes en contrat d'apprentissage et de professionnalisation.

1.2. Intervenants dans le recrutement

Les personnes participant aux actions de recrutements sont formées et régulièrement sensibilisées au respect des principes légaux de non-discrimination, aux enjeux de la mixité et aux dispositions du présent accord.

Les équipes chargées du recrutement (rencontre et sélection du candidat) sont mixtes.

Elles valorisent et mettent en œuvre les principes de non-discrimination, de mixité et d'égalité de traitement auprès du public rencontré.

Dans les écoles et « forums » concernant des métiers techniques et scientifiques, une mixité dans l'équipe représentant la société, est demandée

1.3. Rédaction des offres d'emploi

Les sociétés signataires s'engagent à ce que toutes les offres d'emploi utilisent systématiquement la mention « femme/homme » et ne véhiculent pas de stéréotypes liés au sexe, qu'elles soient accessibles et attractives aussi bien pour les femmes que pour les hommes.

Lorsque l'offre d'emploi concerne un emploi dont la dénomination existe au féminin et au masculin, les deux genres sont mentionnés (ex: « employé(e) », « informaticien(ne) »).

Lorsque la dénomination de l'emploi est spécifiquement masculine ou féminine, l'emploi doit précisément être offert aux deux sexes (ex: « Ingénieur F/H ») ou être exprimé au moyen de mots neutres (ex: « Personne en charge du recrutement »).

Les objectifs et indicateurs afférents sont regroupés au titre IV du présent accord.

II. ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET MIXITE DES METIERS

2.1. Objectifs et principes généraux

Les parties signataires conviennent de la nécessité de développer la mixité au sein de certains métiers.

A cette fin, les entreprises facilitent l'accès aux femmes et aux hommes dans les secteurs d'activité et dans les métiers où leur taux de présence est faible : plus spécifiquement, l'organisation du travail et le contenu des postes de travail ne doivent pas comporter d'éléments entraînant des discriminations entre femmes et hommes ; l'ergonomie des postes est étudiée de telle manière qu'elle permet l'accès de tous les postes aux hommes comme aux femmes.

Les parties signataires soulignent que l'évolution vers la mixité des métiers nécessite des actions sur les représentations, les stéréotypes et les préjugés relatifs à ces métiers.

2.2. Communication

Les entreprises participent au développement des actions de communication sur l'image des métiers de leurs secteurs au sein desquels il existe un fort déséquilibre entre femmes et hommes.

Ces actions de communication, qui peuvent se déployer notamment en direction du monde éducatif, des CIDJ (centres d'information et de documentation de la jeunesse), lors des forums de recrutement et/ou de présentation des métiers, visent à informer largement, au plus près du terrain, enseignants, élèves et familles pour les guider dans leurs choix d'orientation.

Les entreprises mettent à profit leurs liens avec les établissements d'enseignement (établissements scolaires et universitaires, grandes écoles, centres de formation en alternance) pour favoriser les objectifs d'égalité professionnelle et de mixité des métiers prévus au présent accord.

2.3. Formation en alternance et stages

Les entreprises s'efforcent de promouvoir l'égalité professionnelle lors des stages en entreprise et dans les différents dispositifs de formation en alternance.

2.4. Aménagement des lieux de travail

De manière à assurer la mixité, les entreprises continuent à adapter les lieux de travail pour recevoir des salariés des deux sexes.

TITRE 2. AGIR SUR LE PLAFOND DE VERRE

I. PROMOTION ET EVOLUTION DE CARRIERE

1.1. Equipe de gestion des carrières

Dans le but de renforcer un traitement équitable de la carrière des femmes et des hommes, l'entreprise s'engage à renforcer la mixité dans les Comités de Développement du Personnel (Comités Staffing & Développement Cadres et OETAM).

1.2. Gestion des carrières

Les sociétés signataires veillent à ce que l'évolution de carrière du salarié et son accès aux postes à responsabilité soient fondés sur ses qualifications et ses compétences pour le poste à pourvoir, à l'exception de toute considération liée au sexe.

1.3. Evolution de carrière

Les sociétés signataires recherchent la mixité au sein des différents métiers, persuadées qu'il n'y a pas de métiers masculins et de métiers féminins.

L'objectif est ainsi de faciliter l'accès des femmes aux métiers et aux formations traditionnellement masculins, et inversement.

Les sociétés signataires s'engagent également à rechercher systématiquement la mixité des candidatures pour chacun des postes à pourvoir en interne.

Notamment la direction réaffirme qu'il est nécessaire de neutraliser les biais physiologiques qui sont liés aux congés maternité et retour de congé maternité. Très concrètement dans ces choix, l'équipe en charge de la décision de mutation s'efforcera de mettre au même niveau une femme ayant interrompu sa vie professionnelle dans le cadre d'un congé maternité et un homme n'ayant pas eu d'interruption et donc possédant au même âge plus d'expérience professionnelle.

Ce faisant la direction estime que cette mesure permettra l'identification d'au moins un candidat de chaque sexe qui est attendue lors des revues concernant un poste à pourvoir.

1.4. Objectif dans le domaine du développement de carrière

La direction s'engage à faire évoluer la mixité dans les postes à responsabilité des entreprises signataires, et donc s'engage à rechercher systématiquement au moins un candidat de chaque sexe à l'occasion des revues concernant un poste à pourvoir quel que soit le niveau hiérarchique de ce poste.

Les objectifs et indicateurs afférents sont regroupés au titre 4 du présent accord.

TITRE 3 – AUTRES DOMAINES D’ACTIONS :

Les points ci-dessous reprennent et développent si besoin les dispositions déjà prévues dans le cadre de du chapitre 9 de la Convention collective.

I. SENSIBILISATION ET FORMATION A L’INCLUSION

Les obstacles à l’égalité professionnelle relèvent pour partie de représentations socioculturelles relatives aux femmes et aux hommes qui dépassent le cadre du milieu professionnel ; pour mettre en œuvre cet accord, les acteurs concernés continueront leurs efforts pour identifier et rompre avec ces représentations socioculturelles, afin de promouvoir l’égalité de traitement entre tous les salariés, cela sous la responsabilité de l’employeur

La responsabilité première de la mise en œuvre du présent accord relève de la direction de l’entreprise, qui y associera étroitement les instances représentatives du personnel, en les rendant acteurs de l’application de cet accord et de l’atteinte de ses objectifs

1.1. Sensibilisation des superviseurs

Une communication particulière est effectuée auprès des superviseurs afin de les sensibiliser, notamment par le biais d’une présentation spécifique du présent accord et de ses objectifs.

1.2. Sensibilisation des salariés et communication de l’accord

Les sociétés appartenant au Groupe signataires s’engagent à mettre en place des actions de sensibilisation à l’attention de l’ensemble des salariés afin de favoriser les échanges et les débats sur le thème de l’égalité professionnelle femmes-hommes.

Les bonnes pratiques mises en œuvre pour promouvoir l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont répertoriées par les directions et communiquées aux salariés.

Au même titre, les salariés impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières sont sensibilisés et formés aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.

Le texte du présent accord et le chapitre 9 de la CCNIP qu’il complète sont intégralement mis à disposition des salariés des sociétés de l’UES sur le site intranet du groupe en France.

1.3. Sensibilisation des acteurs extérieurs à l’entreprise

Lors de la sélection des prestataires, l’entreprise :

- informe les sociétés de prestations de services des exigences en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et attend d'elles qu'elles s'engagent à les respecter.
- porte une attention particulière à la sélection de ses partenaires au regard des engagements pris en la matière.

II. DISCRIMINATION ET HARCELEMENT

Les parties ont souhaité rappeler dans le cadre du présent accord, l'importance de sensibiliser tous les acteurs de l'entreprise à la lutte contre le harcèlement sexuel ou moral et contre les agissements sexistes.

Les sociétés de l'UES s'engagent à respecter les dispositions du Titre 2 de la CCNIP Discrimination et harcèlement Art. 903 – Objectifs et principes généraux, Art. 904 – Lutte contre la discrimination et le harcèlement.

En outre, conformément aux dispositions légales, un référent par société côté employeur a été désigné afin d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Un référent a également été désigné parmi les membres élus au sein de chaque CSEE.

Enfin, les salariés sont informés par tous moyens des voies de recours possibles ainsi que des coordonnées du défenseur des droits, de l'inspection du travail, du référent en médecine du travail et des référents internes à l'entreprise.

III. REMUNERATION EFFECTIVE

3.1. Egalité salariale

Egalité de salaire femmes-hommes

Par cet accord, les sociétés signataires réaffirment leur position vis-à-vis de l'égalité salariale. Les entreprises garantissent l'égalité des salaires à l'embauche entre les femmes et les hommes à qualification, expérience, compétences et niveau de contribution ou de responsabilités équivalents.

Les rémunérations des femmes et des hommes doivent ensuite évoluer dans les mêmes conditions, sans distinction de sexe, dans le cadre du système d'évaluation en vigueur dans les sociétés.

Sur la base des indicateurs produits en 2019, et par l'analyse comparative des écarts des salaires, la direction des sociétés signataires n'a pas constaté d'écart significatif des positionnements salariaux par coefficient et à âge / ancienneté équivalente entre les femmes et les hommes dans chacune des sociétés.

Les sociétés signataires garantissent à leurs salariés un niveau de salaire moyen équivalent entre les femmes et les hommes pour un même coefficient. Ceci est vérifié au moyen des mesures statistiques de comparaison suivantes.

Mesures statistiques de comparaison

Les sociétés établissent des mesures statistiques de comparaison salariale par rapport au coefficient et à l'âge dès lors que la population s'élève à 5 salariés. Pour être représentative, la comparaison est faite à coefficient et âge équivalents. Ainsi, une correction par interpolation des données salariales est effectuée lorsqu'il y a un écart d'âge entre 2 populations.

Les statistiques sont synthétisées par sexe, par coefficient et par catégorie professionnelle au sein de chaque société.

Un indicateur sur la rémunération effective est également suivi. Il analyse la situation salariale (âge moyen, ancienneté moyenne, coefficient moyen et salaire de base) entre les femmes et les hommes et réalise un éventail comparatif des rémunérations moyennes par sexe (rapports annuels de situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise).

De la même manière, les rémunérations femmes – hommes mensuelles et les évolutions moyennes de salaire sur l'année par sexe sont suivies (Bilans Sociaux).

Enfin, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents est suivi (Index égalité Hommes-Femmes).

3.2. Evolution salariale

Les sociétés signataires s'engagent à ce que les évolutions de salaire soient gérées dans le respect des principes énoncés dans le présent accord, c'est-à-dire sur la base des contributions du salarié, sans distinction de sexe, dans le cadre du système d'évaluation en vigueur dans les sociétés. Les sociétés ne s'attachent pas au « présentisme » pour fonder leur appréciation sur la performance du salarié.

Les femmes et les hommes (pour le congé d'adoption) ne doivent pas être pénalisés en raison de leur absence pour congé de maternité ou d'adoption. Les sociétés signataires s'engagent à la bonne application du Code du Travail qui énonce que la rémunération du salarié de retour d'un de ces congés est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ainsi que, dans le cas du congé de maternité, des augmentations de même nature perçues entre, d'une part, la date à laquelle la salariée a porté à la connaissance de l'employeur son état de grossesse et, d'autre part, la date de son départ en congé de maternité.

La direction s'engage à la bonne application de ces principes, notamment lors de l'établissement des notations.

A cette occasion, les directions rappellent annuellement aux superviseurs leur obligation de vigilance sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

IV. FORMATION PROFESSIONNELLE

Les sociétés du Groupe s'engagent à respecter les dispositions du Titre 9 de la CCNIP, – Formation professionnelle, Art. 934 – Objectifs et principes généraux, Art. 935 – Dispositions spécifiques relatives à l'égalité d'accès à la formation professionnelle, complétés par les points suivantes :

- Prise en compte des contraintes familiales

Les actions de formation doivent tenir compte, dans la mesure du possible, des contraintes liées à la situation des salariés et particulièrement des contraintes familiales.

- Prise en compte des personnes en temps partiel

Pour établir le planning des jours de formation, la direction tient compte dans la mesure du possible des personnes en temps partiel afin de ne pas les pénaliser.

Les entreprises signataires évaluent les mesures à mettre en œuvre si des contraintes particulières constituent un frein à l'accès à la formation.

- Période de professionnalisation

Conformément à l'accord de branche sur la formation professionnelle du 9 décembre 2004, font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès aux périodes de professionnalisation, les femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité, les femmes et les hommes qui reprennent leur activité après un congé parental d'éducation, complet ou à temps partiel.

- Retour d'un congé de maternité, d'adoption, parental ou d'une absence de longue durée A l'occasion du congé de maternité, d'adoption, parental ou d'une absence de longue durée, le salarié est reçu par sa hiérarchie en vue de son orientation professionnelle pour évoquer ensemble les conditions de son retour à son précédent emploi ou à un poste équivalent.

L'employeur propose si nécessaire une action de formation ou de remise à niveau adaptée et visant à faciliter la reprise de l'activité professionnelle, ainsi qu'un bilan de compétences.

Les objectifs et indicateurs afférents sont regroupés au titre IV du présent accord.

V. PARENTALITE, MATERNITE ET PATERNITE

La parentalité se définit comme la condition de toute personne ayant à charge au moins un enfant, quel que soit son âge. L'évolution professionnelle du salarié n'est pas fondée sur les caractéristiques liées à la parentalité.

Durant les périodes de congé destinées à permettre ou à faciliter l'exercice de la parentalité, l'employeur doit veiller à maintenir un lien entre le salarié et l'entreprise, de manière à permettre la reprise ultérieure de l'activité professionnelle dans les meilleures conditions.

Ce lien doit s'exercer avec une périodicité et des moyens de communication appropriés à la situation et agréés par le salarié.

Les sociétés du Groupe s'engagent à respecter les dispositions du Titre 6 parentalité, maternité et paternité de la CCNIP articles Art. 923 – Congé de maternité et congé d'adoption, Art. 924 – Congé

de paternité, Art. 925 – Congé parental d'éducation, Art. 926 – Dispositions particulières relatives aux soins aux enfants, le congé de présence parentale résultant de l'article L1225-62 du code du travail, Art. 927 – Dispositions particulières relatives aux soins aux conjoints, Art. 928 – Parentalité et départ en formation, Art. 929 – Parentalité et mobilité géographique.

TITRE 4 – CONSTATS / OBJECTIFS / INDICATEURS / MESURES DE SUIVI

I. EMBAUCHE

CONSTAT :

Selon l'association des ingénieurs et scientifiques de France (IESF) en 2018, le pourcentage de femmes et d'hommes à la sortie des écoles, CFA, et université dans le secteur « Ingénieur, Manufacturing et Construction », essentiellement ciblé pour le recrutement, correspondait respectivement à 29% et 71%.

En 2018, au sein de l'UES, 38% des salariés embauchés en CDI et 32% des stagiaires étaient des femmes, correspondant ainsi à une part plus importante que celle existant pour les femmes à la sortie des études.

Pour les embauches en contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation, les femmes représentaient respectivement 18% et 19% des salariés, soit une part inférieure à celle existant pour les femmes à la sortie des études.

Enfin, dans la filière opérateurs « procédés » et dans la filière « maintenance », 11% des embauches en CDI concernaient les femmes (contre 0% en 2017), ce qui restait inférieur à la part de femmes existant à la sortie des études.

En 2019, 80% des vestiaires/sanitaires opération d'ERSAS et d'EMCF sont équipés pour accueillir des femmes.

OBJECTIF de progression:

L'objectif est donc de poursuivre les efforts déjà déployés au cours des dernières années afin que la part de femmes et d'hommes embauchés reflète la répartition femmes/hommes à la sortie des écoles, universités et des CFA ciblés pour le recrutement. La direction s'engage à porter une attention particulière pour les filières opérateurs « procédés » et « maintenance », étant toutefois rappelé que le premier critère de sélection d'un candidat est sa valeur et non pas son sexe. Pour atteindre cet objectif, la direction s'efforcera de réaliser les aménagements nécessaires afin que 100% des vestiaires/sanitaires opération d'ERSAS et d'EMCF soient équipés pour accueillir des femmes à la date d'échéance du présent accord.

INDICATEURS

- Pourcentage de femmes et d'hommes embauchés en CDI (rapports annuels de situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise)
- Pourcentage de femmes et d'hommes à la sortie des écoles, des universités et des CFA ciblés pour le recrutement (rapports annuels de situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise)
- Le pourcentage de femmes et d'hommes dans la filière opérateurs « procédés » et dans la filière « maintenance » en CDI (rapports annuels de situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise)
- Le pourcentage de femmes et d'hommes dans la population des stagiaires, en contrat d'apprentissage et de professionnalisation en distinguant en BAC+2, BAC+5 (rapports annuels de situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise)
- Inventaire salles de contrôle équipées de sanitaires F/H et réalisations de l'année (rapports annuels de situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise)

II. DEVELOPPEMENT DE CARRIERES

CONSTAT :

Au 31 mars 2019, les femmes représentaient 28 % de l'effectif total des cadres et seulement 20 % des cadres aux coefficients 660 et plus : le retard subsiste, malgré une amélioration. En effet, la part des femmes au coefficient 660 est passé de 19,5% en 2017 à 21% en 2019 et aux coefficients de 770 et plus de 15,3% en 2017 à 18,6% en 2019.

Il n'y a quasiment aucun écart de taux de promotion entre les femmes et les hommes.

OBJECTIF de progression :

La direction s'engage à continuer à porter une attention positive à la progression des carrières des femmes cadres et pour cela diffusera sur une base annuelle des indicateurs liés aux promotions F/H et à l'accès des femmes cadres aux coefficients 660 et 770 et + aux comités Staffing et Développement et aux membres du comité de direction.

INDICATEURS

- pourcentages de femmes parmi la population des cadres au coefficient 660 et 770 et + pour le groupe, évolution sur 5 ans (indicateurs Comité de Groupe)
- l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes (index égalité Hommes-Femmes) c.a.d. le nombre de salariés d'un sexe donné promu pendant l'année par rapport au nombre de salariés total de ce sexe dans l'UES

III. FORMATION PROFESSIONNELLE

CONSTAT :

Les femmes, représentant 19% de l'effectif de l'UES en 2018, ont bénéficié de 9% des heures de formation dispensées cette même année, contre 7% en 2017. En effet, une forte partie de la formation est consacrée aux salariés postés qui sont essentiellement des hommes.

Pour les autres salariés correspondant à 28% de l'effectif, l'effectif féminin a bénéficié de 26 % des heures de formation dispensées, contre 22% en 2017.

OBJECTIF de progression :

La direction s'engage à continuer à porter une attention positive à l'accès des femmes à la formation.

Dans les 6 mois suivant la fin du congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental, 100% des salariés peuvent bénéficier de formations nécessaires à leur adaptation, à l'évolution de leur emploi, voire à leur développement professionnel, en concertation avec leur responsable hiérarchique.

INDICATEURS

- Un indicateur sur le nombre d'heures de formation comparé Femmes / Hommes (indicateurs Comité de Groupe)
- Un indicateur sur les formations thématiques (bureautique, EP, langues, métier, SHE) suivies par sexe est également présenté dans les rapports annuels de situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise, par comparaison avec ceux de l'année précédente (rapports annuels de situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise)

IV. REMUNERATION EFFECTIVE

CONSTAT :

En ce qui concerne la rémunération, en 2019, pour les catégories employés/ouvriers, agents de maîtrise et cadres jusqu'au coefficient 660 inclus, l'écart au sein de certaines catégories se compense, toutes catégories confondues. Pour les catégories supérieures de cadres, du coefficient 770 à 880, l'écart est de 5 %, en défaveur des femmes.

Selon l'index égalité Hommes-Femmes 2019 sur les données de 2018, l'écart de rémunération en défaveur des femmes concerne les ingénieurs et cadres de 50 ans et plus, avec 5%.

S'agissant du taux d'augmentations individuelles de salaire de l'ensemble des salariés, l'écart est de 2,1% en défaveur des femmes.

En 2018, aucune femme ne figurait parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations au sein de l'UES.

Ainsi, il n'y a pas d'écarts de rémunération toutes catégories professionnelles confondues en corrigeant l'âge. Les hommes et les femmes sont sensiblement au même niveau de rémunération. En revanche, les femmes sont peu à accéder aux coefficients les plus élevés (Cf Titre 4 – B)

OBJECTIF de progression :

L'objectif est donc de poursuivre les efforts déjà déployés au cours des dernières années. Les sociétés appartenant au Groupe signataire s'engagent à maintenir un niveau de salaire moyen équivalent entre les femmes et les hommes pour un même coefficient et à âge équivalent.

La direction s'engage à porter une attention particulière aux augmentations de salaire des femmes.

La direction s'engage également à veiller à la progression du nombre de femmes parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations au sein de l'UES.

INDICATEURS :

- Effectifs, salaire moyen, âge moyen des femmes et des hommes par catégories socio professionnelles, salaire corrigé en fonction de l'âge (indicateurs Comité de Groupe)
- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents (index égalité Hommes-Femmes)
- l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes (index égalité Hommes-Femmes)
- le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris (index égalité Hommes-Femmes)
- le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (index égalité Hommes-Femmes)

Ces indicateurs seront établis annuellement au niveau de l'UES et présentés dans le cadre de la réunion du Comité de Groupe commune au Comité Social et Economique Central et étudiés en Commission formation et égalité professionnelle du CSEC.

TITRE 5 - CLAUSES LEGALES

I. DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans et prend effet à la date du 1^{er} janvier 2020 sous réserve de sa signature dans les conditions prévues à l'article L 2232-12 du Code du travail.

II. REVISION - DENONCIATION

Conformément à l'article L2261-7-1 du Code du Travail, le présent accord peut être révisé à tout moment dès sa signature par la conclusion d'un avenant. Cet avenant est signé par tout ou partie des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré s'il est signé pendant la mandature de signature du présent accord et il peut être signé par toute organisation syndicale représentative même non signataire et non adhérente s'il est signé pendant la mandature suivante.

Le présent accord ne peut pas être dénoncé puisqu'il est conclu pour une durée déterminée.

III. PUBLICITE

Conformément aux dispositions de l'article D2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé sur la plateforme nationale de téléprocédure (« TéléAccord ») du Ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Courbevoie, le 26 novembre 2019