Société …

**\*\*\*\***

ACCORD

Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes

**ENTRE**

L’Entreprise ….. dont l’adresse est située …..,

Représentée par ….., en sa qualité de Présidente du CSE et mandatée par …., Directeur Général, pour la signature de cet accord Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

**ET**

L’organisation syndicale représentative ….. représentée par ….., en sa qualité de délégué syndical.

**Préambule :**

La mixité et la diversité constituent des facteurs d’enrichissement humain et de cohésion sociale tout autant qu’une source de progrès économique et social, d’efficacité, de modernité et d’innovation dans l’entreprise et par le fait que les femmes et les hommes doivent être présents de manière équilibrée dans toutes les fonctions et à tous les niveaux de l’entreprise, les parties au présent accord souhaitent affirmer leur volonté de garantir l’égalité des chances entre les femmes et les hommes, de proscrire toute différence de traitement en considération du sexe et de mettre en œuvre les actions correctrices qui s’imposent.

… réaffirme sa volonté d’inscrire le principe d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail.

C’est dans ce contexte que les parties signataires du présent accord souhaitent marquer leur opposition à tous les comportements tant discriminatoires que discriminants et agir pour combattre les stéréotypes culturels et les représentations socioculturelles associées au sexe.

L’implication de tous est indispensable au succès de ce type de démarche et ainsi garantir la mixité et l’égalité professionnelle et salariale dans l’entreprise.

Cet accord constitue la première étape de la démarche volontaire des deux parties signataires de l’accord de formaliser, dans le cadre du dialogue social, les règles qui concourent à la promotion de la diversité et de l’égalité des chances dans l’entreprise. L’objectif étant de favoriser le développement des compétences et l’épanouissement professionnel des collaborateurs.

La Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 soumet les entreprises à une obligation de résultat. Elle a créé l’Index de l’égalité salariale Femmes-Hommes.

Désormais, chaque entreprise d’au moins 50 salariés, doit calculer et publier son index égalité Femmes/ Hommes avant le 1er mars de chaque année.

Il s’agit pour ces dernières de calculer une note sur 100 points à partir de 5 grands indicateurs qui évaluent les inégalités entre les femmes et les hommes dans l’entreprise ([Code du travail article D 1142-2 s.](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000038026011)). :

* Écart de rémunération entre les femmes et les hommes (40 points sur 100)
* Écart de répartition des augmentations individuelles (20 points)
* Écart de répartition des promotions pour les entreprises de plus de 250 salariés (15 points). Cet indicateur est fusionné avec l’indicateur précédent pour les entreprises de moins de 250 salariés.
* Nombre de salariées augmentées à leur retour de [congé maternité](https://myrhline.com/type-article/grossesse-et-travail-comment-proteger-sante-femme-enceinte-entreprise/) (15 points)
* Parité parmi les plus hautes rémunérations (10 points)

Pour l’année 2023, cet index est de 92/100 pour l’entreprise …..

L’index de l’entreprise continuera d’être calculé tous les ans.

Désormais, les entreprises ayant obtenu une note globale inférieure à 85/100 doivent fixer des objectifs de progression et les publier sur leur site internet.

Celles ayant obtenu une note inférieure à 75/100 doivent définir des mesures adéquates et pertinentes de correction par accord ou, à défaut, par décision unilatérale, et publier ces mesures.

L’index Egalité Homme/ Femme est affiché dans notre entreprise.

**I - CHAMP D’APPLICATION DE L’ACCORD**

*Article 1.1 – périmètre de l’accord et objet*

Le présent accord relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes définit les règles applicables à ce sujet.

Les objectifs et les actions liées à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doivent porter sur au moins trois des domaines d’action suivants :

* Embauche,
* Formation,
* Promotion professionnelle,
* Qualification,
* Classification,
* Conditions de travail,
* Sécurité et Santé au Travail
* Rémunération effective,
* Articulation entre l’activité professionnelle et l’exercice de la responsabilité familiale.

En vue de la réalisation des objectifs de progression dans les domaines d’action énumérés ci-dessus, la société …. envisage de poursuivre la mise en œuvre, dans la mesure de ses possibilités et des opportunités qui s’ouvriront à elle au cours de la période d’application, des mesures énumérées ci-après.

Chacune de ces mesures fera l’objet d’une description qualitative et quantitative.

*Article 1.2 Personnel concerné*

Les dispositions du présent accord bénéficient à l’ensemble des salariés de l’entreprise, qu’ils soient en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée ainsi qu’aux salariés intérimaires et aux stagiaires.

**II – CADRE DE L’ACCORD**

*Article 2.1 Contexte légal et réglementaire*

[L’article L.1142-5 du code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000019356848&cidTexte=LEGITEXT000006072050) précise qu’il incombe à tous les employeurs « de prendre en compte les objectifs en matière d’égalité professionnelle » et de « prendre les mesures permettant de les atteindre ».

Le présent accord est conclu en application de l’article L.2242-1 du code du travail et des articles L.2242-5, L.2242-5-1, L.2242-7 du Code du Travail, relatifs à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Une négociation sur les objectifs d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l’entreprise ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre a été ouverte au sein de l’entreprise avec l’organisation syndicale représentative.

Cette négociation répond à une volonté affirmée de longue date de lutter contre les situations d’inégalité, quelles qu’en soit les causes.

*Article 2.2 Définition*

L’égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le travail implique le respect de plusieurs principes par l’employeur :

* Interdictions des discriminations en matière d’embauche,
* Pas de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière,
* Mise à disposition des représentants du personnel d’informations relatives à l’égalité professionnelle dans la base de données économiques et sociales, négociation,

Des recours et sanctions civiles et pénales sont prévus en cas de non-respect de l’égalité femmes-hommes.

Cependant, l'égalité professionnelle ne consiste pas à assurer une égalité absolue entre les femmes et les hommes sans tenir compte de la différence de situation dans laquelle ils se trouvent, ni à garantir une égale représentation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

*Article 2.3 Objectifs*

Les mesures figurant dans le présent accord ont été choisies en partenariat avec l’organisation syndicale représentative.

L'objectif final consiste donc à tout mettre en œuvre pour que les situations d'inégalité et de discrimination soient éliminées et pour permettre aux collaborateurs, femmes et hommes, d'évoluer au sein de l'entreprise dans les mêmes conditions.

**III – COMMUNICATION ET SENSIBILISATION**

*Article 3.1 Sensibilisation de la Direction et de l’encadrement*

La mise en œuvre d’un accord sur l’égalité professionnelle ne peut être efficace seulement si elle est relayée à tous les niveaux de l’entreprise.

Les managers sont sensibilisés de façon à ce qu’ils puissent appliquer et transmettre les bonnes pratiques à leurs collaborateurs. Les managers sont amenés à participer à la gestion de l’évolution de carrière des collaborateurs et doivent donc être initiés à l’importance de lutter contre les préjugés et les stéréotypes de genre.

*Article 3.2 Sensibilisation des organisations syndicales et des institutions représentatives du personnel*

Elles sont actrices à part entière de la mise en œuvre de l’égalité professionnelle dans l’entreprise. Elles doivent contribuer à la promotion de l’égalité professionnelle dans l’entreprise et à l’évolution des mentalités.

Elles participent activement au suivi de la mise en œuvre du présent accord.

*Article 3.3 Communication à l’ensemble des salariés*

Afin de permettre à tous les salariés de prendre connaissance des différentes orientations retenues dans l’accord et d’avoir une pleine connaissance du dispositif et des droits auxquels ils peuvent prétendre, l’accord sera diffusé en interne sur nos panneaux de communication habituels.

Par ailleurs, l’entreprise s’engage à garantir la mixité dans tous les supports de communication, internes ou externes, utilisés.

**IV – DETERMINATION DES OBJECTIFS DE PROGRESSION POUR LES 3 ANNEES A VENIR, ET INDICATEURS ASSOCIES**

Le décret n°2012-1408 du 18 décembre 2012 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes précise que les entreprises de 50 salariés et plus devront traiter de 3 domaines d’action sur les 8 domaines énumérés à l’article L.2323-47 du Code du Travail et rend obligatoire celui de la rémunération.

Au regard du rapport permettant d’apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l’entreprise, la situation respective des femmes et des hommes, la société …. mènera des actions spécifiques dans les 3 domaines suivants :

* La formation professionnelle
* Les conditions de travail
* La rémunération effective

Le présent accord fait état :

des objectifs de progression,

des mesures prises afin de réduire les écarts

et des indicateurs associés permettant l’évaluation de la progression

*Article 4.1 – premier domaine d’action : la formation professionnelle*

L’entreprise rappelle le principe d’égalité entre les femmes et les hommes en ce qui concerne l’accès à la formation professionnelle.

La formation est primordiale pour le développement des compétences des salariés. Dans ce cadre, elle constitue un investissement indispensable dans le temps pour l'entreprise et l'ensemble du personnel.

L’entreprise entend assurer un égal accès à la formation pour les femmes et les hommes.

Les salariés à temps partiel bénéficient du même accès à la formation professionnelle que les salariés à temps plein.

4.1.1 Objectifs de progression dans le domaine d’action « formation »

Egalité d’accès à la formation professionnelle :

Selon le diagnostic annexé au plan d’action, 79 hommes et 35 femmes ont été formés en 2023, ce qui signifie que plus de 53 % des femmes et plus de 53 % des hommes ont réalisé au moins une formation en 2023.

* L’entreprise s’engage à garantir un taux d’accès à la formation professionnelle à au moins 50% pour les femmes et 50% pour les hommes pour les prochaines années.

Objectif à atteindre :

Assurer l’accès à la formation à au moins 50% des femmes et 50% des hommes tous les ans.

3.1.2 Mesures associées au domaine d’action « formation » :

Pour favoriser la participation de tous les salariés aux actions de formation, l’entreprise a dans la mesure du possible :

* Privilégier les sessions de formation de courte durée
* Veiller à réduire les contraintes de déplacement liées aux actions de formation externes
* Favoriser les formations sur le lieu de travail : 734.25 heures de formation ont été réalisées sur place à l’entreprise sur 1229.25 heures au total en 2023.
* Veiller dans la mesure du possible à ce que la formation soit dispensée pendant le temps de travail

De plus, des entretiens professionnels sont proposés tous les deux ans à tous les salariés en poste depuis au moins 2 ans dans l’entreprise afin de :

* Connaître les projets professionnels et les besoins de ses collaborateurs pour les faire évoluer
* Construire un plan de formation en lien avec les attentes de l’entreprise et des salariés
* Valoriser et motiver les salariés en échangeant sur leurs parcours professionnels

Tous les 6 ans, chaque salarié bénéficie d’un entretien d’état des lieux afin de faire un bilan de son parcours professionnel pour les années écoulées.

Les salariés qui reprennent leur emploi dans l’entreprise après une période d’absence longue (supérieure à 6 mois) ou après un congé maternité ou un congé parental d’éducation à temps plein bénéficient également d’un entretien professionnel, ceci dans l’objectif de faciliter le retour du salarié dans son emploi ou un emploi similaire et ne pas ralentir l’évolution des salariés concernés en termes de progression de carrière.

3.1.3 Indicateurs associés au domaine d’action « formation » :

* Répartition Femme/ Homme et par catégorie socio-professionnelle
* La situation hommes/ Femmes en matière de formation professionnelle
* Taux d’accès à la formation
* Nombre et pourcentage de salariés formés par année, par sexe et par catégories socio-professionnelles
* Nombre d’heures de formation par année, par sexe et par catégories socio-professionnelles

3.1.4 Estimation du coût associé au domaine d’action « formation » :

Le coût du plan de formation 2023 pour les formations externes a été de 39 274 €. A cela, il faut ajouter les formations internes qui ont été dispensées, le coût horaire n’a pas été estimé.

Pour les années suivantes, le budget formation sera adapté annuellement en fonction du budget autorisé par le groupe Berry.

*4.2 – Deuxième domaine d’action : les conditions de travail*

Il convient d'informer tout nouveau collaborateur, dès son intégration au sein de l’entreprise de la volonté de l'entreprise de mener une politique favorable à l'égalité professionnelle et à l'égalité des chances. Les principes figurant dans le présent accord seront donc communiqués à tout nouvel embauché.

Afin d'assurer la mixité de ses emplois, l’entreprise s'engage à veiller à la mise en œuvre de l'égalité dans le processus de recrutement C'est ainsi que tous les recrutements sont fondés sur les seules compétences, expérience professionnelle, formation et qualifications des candidats. Les processus de recrutements internes et externes sont identiques et appliqués de la même manière en dehors de toute considération liée au sexe, à la situation familiale ou à l'état de grossesse, l'entreprise s'engageant à offrir à chaque candidat les mêmes chances quelles que soient ses caractéristiques personnelles.

Afin d’accompagner ses salariés dans une meilleure conciliation des temps de vie, l’entreprise reste à l’écoute des salariés et des demandes effectuées par eux.

L’entreprise étudie et répond aux demandes qui lui sont faites par les salariés concernant les modifications d’horaires, le passage à temps partiel notamment.

4.2.1 Objectifs de progression dans le domaine d’action « les conditions de travail »

* Fidéliser les salariés, éviter le turn-over
* Accès au temps partiel
* Modification d’horaires (travail en équipe de jour ou en équipe de nuit semaine et week end) :
* Favoriser la rotation entre équipes de nuit et équipes de jour (semaine et week end) sur la base du volontariat
* Favoriser les demandes du personnel des équipes de nuit, lors de la libération d’un poste de jour

Selon le diagnostic annexé au plan d’action, la Direction a accepté 100 % des demandes des salariés concernant des changements d’horaires ou passage à temps partiels en 2021, 2022 et 2023.

L’entreprise s’engage à accepter toutes les demandes de changement d’horaires, passage à temps partiel, dès que cela est envisageable sur le plan organisationnel.

Objectif à atteindre :

Accepter 100% des demandes de changement d’horaires et passage à temps partiels des salariés, compatibles avec l’organisation de la société.

4.2.2 Mesures associées au domaine d’action « Conditions de travail »

* Favoriser l’accès au temps partiel dans le cadre de l’aménagement des fins de carrière
* Accès au temps partiel dans le cadre du congé parental
* Favoriser la rotation entre équipe de nuit et équipes de jour sur la base du volontariat et à compétences équivalentes
* Favoriser l’accès aux horaires de jour pour le personnel de nuit lors de la libération d’un poste de travail
* Donner la possibilité aux salariés à temps partiel de retrouver un travail à temps plein à leur demande et dans la mesure des possibilités de l’entreprise

4.2.3 Indicateurs associés au domaine d’action « Conditions de travail » :

* Ancienneté moyenne des hommes et femmes par année et par catégories socio-professionnelle
* Pourcentage d’entrées par sexe et catégories socio-professionnelles
* Répartition des sorties par année et par motif de départ
* Répartition des sorties par année, par sexe et catégories socio-professionnelles
* Répartition des temps complet et temps partiel par année, par sexe et par catégories socio-professionnelles
* Nombre de temps partiel demandés et acceptés
* Nombre d’aménagement d’horaires demandés et acceptés
* Nombre de salariés en congé parental
* Nombre de poste à temps plein proposés aux salariés à temps partiel

4.2.4 Estimation du coût associé au domaine d’action « Conditions de travail » :

Le coût pour la réalisation des objectifs dans le domaine « Conditions de travail » ne peut pas être calculé en amont, celui-ci étant dépendant de nombreux facteurs non prévus dans le budget initial de l’entreprise.

*4.3 – Troisième domaine d’action : la rémunération effective*

L'égalité salariale étant une composante essentielle de l'égalité professionnelle, l’entreprise affirme sa volonté d'appliquer le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. L’entreprise rappelle le principe de l’égalité salariale entre les femmes et les hommes pour un emploi, des niveaux de responsabilités, une charge de travail et un parcours professionnel de valeur égale.

A l'embauche, le poste fait l'objet d'une analyse précise en termes de pesée et de niveau de responsabilité, l’entreprise garantit la plus stricte égalité de rémunération entre les femmes et les hommes nouvellement embauchés pour un même métier, un poste de niveau équivalent et un niveau de formation, d'expérience et d'expertise comparable.

Les signataires du présent accord rappellent que l'évolution des rémunérations doit dépendre uniquement des compétences et du niveau de performance constaté, indépendamment de toute considération liée au sexe.

4.3.1 Objectifs de progression dans le domaine d’action « la rémunération effective »

* Principe d’égalité salariale pour un emploi, des niveaux de responsabilités, une charge de travail et un parcours professionnel de valeur égale.
* La rémunération des salariés à temps partiel tient compte du temps de travail et ne doit pas entraîner de discrimination par rapport aux salariés à temps plein.

Selon le diagnostic annexé au plan d’action, la Direction a accordé une promotion salariale à 31.60 % des salariés en 2023.

L’entreprise s’engage à continuer en ce sens.

Les promotions individuelles visent à récompenser et fidéliser les salariés.

Une augmentation générale est accordée tous les ans à l’ensemble des salariés.

Objectif à atteindre :

Donner une promotion salariale à plus de 25% des salariés par an, sans déséquilibres entre les hommes et les femmes.

L’entreprise s’engage pour qu’à chaque situation de travail, compétences et situations équivalentes, des écarts de rémunération ne se créent pas dans le temps.

Le diagnostic joint montre quelques écarts entre la rémunération des hommes et des femmes.

4.3.2 Mesures associées au domaine d’action « la rémunération effective »

* Bilan des éventuels écarts de rémunération constatés à emploi de valeur égale et engagement de l’entreprise dans la mesure de ses possibilités à procéder à des actions correctives.

4.3.3 Indicateurs associés au domaine d’action « rémunération effective » :

* Nombre de promotions par catégories socio-professionnelles et par sexe
* Pourcentage de promotions par sexe et par catégories socio-professionnelles
* Comparaison des rémunérations/ évolution du salaire moyen par année en fonction de la catégorie socio-professionnelle et du sexe

4.3.4 Estimation du coût associé au domaine d’action « Rémunération effective » :

En 2023, lors de la campagne d’augmentation individuelle, l’entreprise y a consacré un budget de 0.8% de la masse salariale.

**V – SUIVI DE L’ACCORD**

*Article 5.1 – Rapport/ diagnostic annuel sur la situation comparée*

Un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l’entreprise est établi chaque année.

Il sera présenté aux membres du Comité Social et Economique en réunion mensuelle.

*Article 5.2 – Commission de suivi*

Il est instauré une Commission de suivi chargée de vérifier la bonne application du présent accord. Elle sera composée de représentants de la Direction, du Délégué syndical et se réunira une fois par an.

**VI – DISPOSITIONS FINALES**

*Article 6.1 Durée de l’accord et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il entrera en vigueur à compter du lendemain de l’accomplissement de la dernière formalité de dépôt. Il cessera de s’appliquer de plein droit le 29 juillet 2027.

Au plus tard 3 mois avant l’expiration de ce délai, les parties contractantes se réuniront pour négocier le contenu du nouvel accord dont la durée d’application devra être déterminée.

*Article 6.2 Publicité et dépôt*

En application de l’article L. 2231-5 du Code du Travail, le présent accord est notifié à chacune des organisations représentatives dans l’entreprise.

Conformément à l’article L. 2231-5-1 du Code du Travail, le présent accord signé par les deux parties sera déposé sur la plateforme en ligne de téléprocédure : [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) accompagné des pièces justificatives. Ce dépôt sur la plateforme vaut dépôt auprès de la DREETS et donne lieu à un récépissé de dépôt.

En outre, un exemplaire sera également remis au greffe du conseil des prud’hommes de Chalon sur Saône.

La Direction des Ressources Humaines tient un exemplaire à disposition du personnel.

Un exemplaire sera affiché sur les panneaux prévus à cet effet.

Fait en 4 exemplaires, à La Genête, le 30 juillet 2024

Pour la Direction,

…

présidente du CSE mandatée par …., Directeur général, afin de signer l’accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour l’organisation syndicale …,

…., Délégué syndical