

Accord relatif aux mesures favorisant L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de Trixell- Plan d'actions

Préambule

Les parties au présent accord considèrent qu'il est de la responsabilité sociétale de l'entreprise d'affirmer et promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent accord est conclu dans le cadre de :

- 1 la constitution de 1946 qui indique que « la loi garantit à la femme dans tous les domaines des droits égaux à ceux des hommes »,
- 2 la directive européenne 2002/73 du 23 septembre 2002,
- 3 la loi du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- 4 l'accord cadre relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le Groupe Thales du 13 janvier 2004,
- 5 la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,
- 6 l'accord national de la Métallurgie du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes

Le présent accord a pour objet la mise en place de plan d'actions conformément à l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la société Trixell du 12 mai 2004, visant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

CHAPITRE 1 : GARANTIR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, AU COURS DE LEUR PARCOURS DANS L'ENTREPRISE

Article 1 : Le développement de la mixité au sein des équipes de Trixell

Les parties reconnaissent dans la mixité professionnelle une source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité.

1. Promotion des métiers de Trixell

Un effort de communication sera effectué :

- par un rapprochement avec les écoles, collèges et lycées,
- par la participation à des Forums, notamment les forums grandes écoles pouvant permettre de repérer des candidats dont le profil intéresse Trixell (INSA, INPG...) et les forums locaux (forum emploi de Grenoble et Salon des métiers du Pays Voironnais),
- par l'accueil de stagiaires et d'apprentis,

ceci dans le but de promouvoir l'orientation des jeunes filles vers des métiers techniques et dans le but de développer notre politique de mixité.

2. Le recrutement

Dans le processus de recrutement, l'entreprise, à travers son Service Ressources Humaines, s'engage à appliquer les mêmes critères d'embauche aux femmes et aux hommes et s'attache, dans la rédaction des offres, à ce que les postes soient définis de manière non discriminante.

Il est décidé que la composition des jurys de recrutement doit comporter au moins une femme.

Chaque année, il sera procédé à un examen du pourcentage d'hommes et de femmes dans les recrutements effectués par rapport au nombre de candidatures d'hommes et de femmes reçues, pour les postes pourvus en CDI, et par catégorie (ouvriers / techniciens et administratifs / ingénieurs et cadres).

3. ~ L'amélioration des conditions de travail pour favoriser la mixité des équipes

La Direction de Trixell favorisera l'amélioration des conditions de travail pour permettre un accès facilité des femmes à tous les postes (identification des postes plus difficiles d'accès aux femmes du fait par exemple de port de charges lourdes pour envisager des modifications dans l'organisation du travail, éventuellement en ayant recours au service d'un ergonome, pour permettre une plus grande accessibilité à ces postes).

Article 2 : La garantie d'un niveau égal de rémunération

Le principe de l'égalité des salaires entre les femmes et les hommes à qualification, compétences et expériences équivalentes est affirmé.

Pour assurer une neutralisation du congé maternité ou d'adoption sur la rémunération, il est prévu que les salarié(e)s dont le contrat de travail est suspendu (pendant l'année n-1 ou au moment des NAO de l'année n) au titre d'un congé de maternité ou d'adoption bénéficient lors de la politique salariale de l'année n d'une révision salariale, et ainsi d'une augmentation au moins égale à la moyenne des augmentations de leur catégorie à la même date d'effet que les autres salariés.

Pour les salarié(e)s bénéficiant d'une partie de rémunération sous forme variable, il est prévu qu'ils/elles bénéficient de la partie de la rémunération variable liée à la performance économique annuelle dans les conditions prévues dans le plan de rémunération variable du Groupe Thales, la performance individuelle étant quant à elle appréciée sur la seule période d'activité.

Si des écarts de rémunérations moyenne sont constatés entre les femmes et les hommes via la Commission Hommes Femmes, une identification des déterminants sera présentée par la Direction à celle-ci.

Article 3 : La garantie d'égalité en terme d'évolution de carrière : Accès à la promotion à des postes à responsabilités

Une attention particulière sera apportée à la situation des femmes lors des procédures de promotion.

Dans le cadre des revues de personnel, et spécialement en ce qui concerne les propositions de poste à responsabilité, Trixell attachera une attention particulière à la situation des femmes, pour favoriser un plus grand accès des femmes à ce type de poste.

Dans le cadre d'augmentation de responsabilité, un accompagnement en terme de formation/coaching pourra être proposé.

Article 4 : La garantie d'égalité d'accès à la formation professionnelle

Afin de permettre aux salarié(e)s de participer plus largement aux formations et éviter que les contraintes familiales ne soient un frein à l'accès à la formation, Trixell s'engage autant que faire se peut à adapter les modalités d'organisation des formations pour les rendre plus conciliables avec les contraintes de la vie familiale et par exemple à organiser dans la mesure du possible les formations sur le temps et le lieu du travail.

Une aide financière sera apportée aux salarié(e)s suivant une formation diplômante se déroulant en partie hors du temps de travail, à travers la prise en charge sur justificatifs des frais de garde des enfants de moins de 7 ans, dans la limite d'un plafond de 500 euros annuels.

CHAPITRE 2 : CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Article 1 : Favoriser équilibre vie professionnelle et vie familiale dans le domaine de la parentalité

1. Organisation du travail

Souhaitant favoriser l'équilibre vie familiale et professionnelle et considérant que les grandes amplitudes de travail et les réunions tardives ne constituent pas un facteur d'efficacité, les parties au présent accord encouragent les acteurs concernés à prendre en compte les contraintes de la vie familiale dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels.

Il est ainsi rappelé que les réunions tardives systématiques seront évitées. L'utilisation de modes de réunion évitant les déplacements, tel que la visioconférence, sera favorisée.

Une Charte des réunions sera élaborée par la Commission Hommes Femmes et affichée dans toute salle de réunion.

2. Communication interne

Il sera procédé à la publication d'un livret d'information relatif aux congés de parentalité, via l'intranet. Une information régulière (tous les 6 mois) sera réalisée via profil sur les actualités.

Un lien avec la personne sera maintenu pendant le congé parental, la disponibilité pour élever ses enfants, le congé de maternité ou d'adoption, en procurant notamment aux personnes concernées de l'information sur l'entreprise à leur demande.

3. Temps partiel

Les parties au présent accord soulignent que le temps partiel n'est pas considéré par l'entreprise comme une marque de désintérêt à l'égard de son activité professionnelle.

Le choix par le salarié(e) d'un régime à temps partiel ou d'un forfait jour réduit ne saurait conduire à une application différentes des règles en matière d'évolution de carrière et de salaires que pour les autres salariés.

Il sera tenu compte des contraintes liées à la parentalité en intégrant le temps partiel et en rendant compatible la tenue des postes avec le choix d'un temps partiel.

4. Congé parentalité

- Neutralisation du congé d'adoption ou maternité sur la carrière

Est rappelé que l'absence du salarié(e) du fait du congé d'adoption ou maternité ne doit pas avoir d'incidence sur l'évolution de carrière de l'intéressé.

- Neutralisation du congé parental sur la carrière

En cas de suspension du contrat de travail dans le cadre d'un congé parental, le retour à la vie professionnelle doit être anticipé.

Aussi, dans les deux mois qui précèdent le terme d'un congé parental, le salarié sera invité à un entretien avec le Service Ressources Humaines afin d'évaluer les besoins éventuels de formation pour pouvoir reprendre son activité dans de bonnes perspectives professionnelles.


Il est rappelé, à cet égard, que le retour après un congé de maternité ou d'adoption se fait obligatoirement sur le même poste que celui tenu précédemment et que le retour après congé parental doit s'effectuer sur le même poste de travail ou un poste équivalent.

5. Bilan de compétences

Les salariés qui reprennent leur activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, ou d'un congé parental d'éducation de plus de 6 mois peuvent demander à bénéficier d'un bilan de compétences.

6. Salariées en état de grossesse

Si l'état de grossesse est incompatible avec le poste occupé habituellement (ex : salle blanches), la salariée sera reçue en entretien par le service Ressources Humaines pour étudier les tâches pouvant lui être confiées avant son départ en congé maternité.


5/7 5.17
DA

7. Famille monoparentale

Conscient des problèmes parfois engendrés en cas de divorce ou de séparation du salarié(e) travaillant en équipe ayant la garde des enfants, il est décidé qu'un entretien sera mené dans ce cadre avec le salarié qui le demande, pour étudier la possibilité de changement d'équipe pendant un temps déterminé ou indéterminé, dans la mesure du possible, en fonction des besoins de production et des compétences du salarié(e).

Article 2 : Faciliter la garde d'enfants

La Direction s'engage à étudier la faisabilité de création de crèche inter entreprise et de participer à celle-ci. La gestion de cette crèche serait confiée à une structure indépendante externe à l'entreprise.

CHAPITRE 3 : FAIRE EVOLUER LES PRATIQUES ET MENTALITES PAR LA SENSIBILISATION ET L'INFORMATION DES ACTEURS DANS L'ENTREPRISE

Article 1 : Agir efficacement contre les stéréotypes

Les parties au présent accord conviennent que les inégalités Hommes Femmes qui existent dans l'entreprise, relèvent en partie d'images habituellement véhiculées autant par les hommes que par les femmes, mais elles se refusent à considérer cette situation comme une fatalité.


C'est pourquoi, elles jugent que ce sujet doit avant tout être abordé sous l'angle plus général de

la valorisation de la diversité, de la complémentarité et des différences. Un effort dans les actions de communication et de formation sera réalisé pour éliminer toute référence à des stéréotypes existants et pour mettre en évidence qu'il n'existe pas de profil unique de responsable, ni d'emploi a priori masculin ou féminin.

Il appartient à chacun et plus particulièrement aux managers de veiller à ce que le personnel ne

véhicule pas par des propos, des attitudes ou des comportements, des représentations contraires

à la dignité et au respect de la femme. Dans ce cadre, une action de sensibilisation sera réalisée spécifiquement à l'attention des managers, comme par exemple une représentation théâtrale sur ce thème.


6/7
DA 277

Article 2 : Sensibiliser sur le thème de l'égalité professionnelle

L'entreprise s'emploiera à sensibiliser l'ensemble du personnel aux dispositions en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment en diffusant lors de l'embauche de tout salarié un document rappelant les principes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

CHAPITRE 4 : MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Cet accord relatif à l'égalité professionnelle est conclu pour une durée de 3 ans à compter du dépôt à la Direction Départementale du Travail.

La Commission relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes créée au niveau de l'entreprise aura pour mission d'assurer le suivi de cet accord. Un bilan annuel de l'ensemble des actions sera partagé en Commission.

CHAPITRE 5 : PUBLICITE ET DEPOT

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera déposé par la Direction des Ressources Humaines, en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Grenoble.

Fait à Moirans en 6 exemplaires, le 7 novembre 2007.

Pour la CFE-CGC :
Denis ALVIN

Pour la Direction :
Sandra HONG (RRH)

Pour la CFDT :
Jean-Marie DUBOIS

Pour la CGT :
Marc DOREL