

**AVENANT N°4 A L'ACCORD DU 12 MAI 2004 RELATIF À L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ TRIXELL**

PLAN D'ACTIONS TRIENNAL 2017-2018-2019

Entre :

La Société TRIXELL dont le siège social est situé 460 rue du Pommarin, 38430 Moirans, représentée par Madame Marine SAINT-JALMES, Directrice des Ressources Humaines de la Société,

D'une part,

Et les Organisations Syndicales signataires

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Les parties au présent avenant 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 avenant s'inscrit largement dans le cadre des dispositions issues des accords antérieurs et en particulier du dernier avenant n°1 de l'accord cadre Groupe de 2012 ainsi que des textes suivants :

- la constitution de 1946 qui indique que « la loi garantit à la femme dans tous les domaines des droits égaux à ceux des hommes »,
- la directive européenne 2002/73 du 23 septembre 2002,
- la loi du 9 mai 2001 et la loi du 23 mars 2006 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- l'accord national de la Métallurgie du 30 juin 2009 portant avenant à l'accord national 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,
- l'accord cadre relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le Groupe Thales du 13 janvier 2004 et son avenant n°1 du 27 juin 2012,
- l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la société Trixell du 12 mai 2004 et ses 3 avenants suivants,
- l'accord européen IDEA visant à améliorer le développement professionnel en anticipant mieux du 11 juin 2009.

- le décret n°2011-822 du 7 juillet 2011, le décret n°2012-1402 du 18 décembre 2012,
- la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi,
- la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,
- la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

Ce plan d'actions est destiné à promouvoir la mixité dans l'entreprise, à supprimer les inégalités éventuelles et à garantir l'équité de traitement entre les femmes et les hommes et à maintenir voire accroître la présence des femmes dans l'entreprise. Il prévoit la déclinaison des dispositions de l'accord cadre Groupe à la société Trixell via des actions et des axes réalistes, à court, moyen et long termes, associés à des indicateurs, dans les domaines :

- du recrutement,
- du développement de carrière,
- de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Les plans d'actions ci-dessous viennent en complément des principes définis dans l'accord Trixell du 12 mai 2004.

Cet avenant remplace l'avenant n°3 du 8 janvier 2013.

Afin que cette démarche s'inscrive dans la durée, les parties ont convenu de conclure le présent plan d'actions pour une durée de 3 ans.

CHAPITRE 1 - DEVELOPPEMENT DE LA MIXITE DANS L'ENTREPRISE

Les différentes parties sont convaincues que c'est dans des équipes mixtes composées d'hommes et de femmes que l'on obtient de meilleurs résultats, elles souhaitent envisager les moyens de développer la mixité au sein des équipes de Trixell.

1.1 – Promotion des métiers de TRIXELL

Afin de susciter des candidatures féminines internes et externes, sur des postes ou secteurs où les femmes sont sous-représentées, des actions de communication sur les métiers de Trixell seront effectuées auprès :

- **du public externe à l'entreprise** dans le but de promouvoir l'orientation des jeunes filles vers des métiers techniques, scientifiques, et du management, par exemple :
 - par un rapprochement avec les écoles, collèges et rectorat (en particulier via interventions de femmes exerçant des métiers techniques)
 - par la participation à des forums
 - par l'organisation de visites de Trixell par des élèves des établissements scolaires,
 - par l'accueil de stagiaires de « découverte de l'entreprise et de ses métiers » (en particulier via les stages de 3^{ème})

Une action par an a minima sera proposée par la DRH dans le cadre de la Commission Egalité Femmes / Hommes et sera organisée conjointement entre la DRH et les membres de la Commission. Trixell prendra en charge les moyens nécessaires aux visites organisées dans ce cadre. La DRH informera la Commission de suivi de l'accord cadre Groupe.

1.2 – Recrutement

Dans le processus de recrutement, l'entreprise, à travers sa Direction des ressources humaines, s'engage à appliquer les mêmes critères d'embauche aux femmes et aux hommes et veillera dans la rédaction des offres d'emploi à ce que les postes soient accessibles tant aux hommes qu'aux femmes.

En outre, concernant les recrutements par mobilité interne, la Direction examinera le pourcentage d'hommes et de femmes dans les recrutements effectués par rapport au nombre de candidatures d'hommes et de femmes reçues et à la représentativité de la filière concernée. Cette analyse sera faite dans un premier temps pour les candidatures provenant de la bourse de l'emploi Thales.

Les données relatives aux embauches réalisées en CDI et notamment le nombre de candidatures reçues, par catégorie professionnelle et par sexe ainsi que l'objectif au regard de la situation réelle de représentativité, sont communiquées chaque année dans le cadre de la Commission afin qu'elle puisse en assurer le suivi. Les indicateurs relatifs aux embauches en CDI suivants seront communiqués chaque année dans le cadre de la Commission : nombre de candidatures par CSP et F/H par rapport à la répartition F/H dans la famille professionnelle concernée au sein de Trixell.

Pour les recrutements externes, la Direction des ressources humaines s'engage, chaque fois que cela est possible, à respecter une parité dans la sélection des candidats à recevoir en entretien, dans l'objectif de faire progresser le ratio entre candidatures reçues et le nombre d'embauches du sexe sous-représenté.

Trixell a, à l'égard des sociétés d'intérim ou cabinets de recrutement, la même exigence concernant la présentation de candidat(e)s.

Trixell se donne pour objectif d'atteindre un ratio de 30% de femmes recrutées sur les postes pourvus par un recrutement externe sur la période d'application de ce plan triennal. Ce taux cible sera suivi annuellement en Commission Egalité Femmes / Hommes.

Afin de maintenir le pourcentage minimum de femmes inscrites dans les équipes tel que demandé par l'accord Groupe, soit le maintien à minima de 24% de femmes inscrites dans le Groupe dans les trois ans suivant la signature de cet avenant, il sera en plus nécessaire d'anticiper les évolutions par l'analyse prospective :

- Des départs en retraite des femmes,
- Des transformations d'emploi ayant une incidence sur la proportion de femmes.

Une cartographie de l'évolution de la mixité au sein des familles professionnelles et par catégories socio-professionnelles sera établie

Cette gestion prévisionnelle par familles professionnelles et par catégories socio-professionnelles pourra conduire à des actions de recrutement élargies et volontaristes :

- dans la recherche de cibles (écoles, universités, moyens de sourcing et formation interne)

- dans la sélection de candidat(es)s : dans la mesure du possible au moins une candidature du sexe sous-représenté sera recherchée et en particulier plus de candidatures féminines sur les postes, stages et alternances proposées par Trixell pour maintenir ou accroître le pourcentage de femmes dans l'entreprise. La fonction Ressources Humaines veillera à trouver au moins une candidature finaliste du sexe sous-représenté, dans la mesure du possible,
- dans le recours à la prestation externe : la société demande expressément à chaque prestataire externe (cabinets de recrutements, agence d'intérim, Pôle emploi) de veiller à la présence effective de candidatures du sexe sous-représenté pour répondre aux offres présentées.

1.3 - Amélioration des conditions de travail pour favoriser la mixité des équipes

Trixell favorise 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, par la Commission Egalité Femmes / Hommes en lien avec le CHSCT 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.

CHAPITRE 2 - EGALITE PROFESSIONNELLE ET EVOLUTION DE CARRIERE

Le panel minimum nécessaire pour l'analyse des données statistiques fournies à la Commission est fixé à 5 personnes, tout en veillant à préserver l'anonymat des salariés concernés que les parties s'engagent à respecter strictement.

L'analyse « carrière » et « rémunération » (annexe II de l'accord du 13 janvier 2004) est faite y compris au plus haut niveau de la société.

2.1 - Principe d'égalité de rémunération

Le principe de l'égalité des salaires entre les hommes et les femmes à qualifications 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 de la suspension 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.

Une statistique annuelle sera fournie concernant la politique salariale dont bénéficient ces 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.

2.2 - Evolution de carrière : promotions individuelles et écarts de situations professionnelles

Une attention particulière sera apportée par le management à la situation des femmes lors des procédures de promotion. La société veillera à respecter un taux de promotion homogène entre les femmes et les hommes dans chacune des catégories socio-professionnelles.

Au cours de la durée du plan d'actions triennal, la Commission travaillera sur l'analyse de l'évolution de carrière de deux populations spécifiques.

Si le budget spécifique du 0,1% du Groupe est maintenu, un plan d'actions traitant les écarts de rémunération sera établi par la Direction. Ce budget est destiné à toutes actions en faveur de l'égalité des rémunérations Femmes / Hommes et à des mesures visant à favoriser l'évolution des femmes (promotion et actions de sensibilisation et de formation).

Dans le cas contraire, la Direction s'engage à maintenir le traitement des écarts de rémunérations non justifiées.

De même la Commission pourra faire remonter certains dossiers à la Direction afin qu'elle étudie, statue et communique ses réponses.

Le suivi et le bilan de ces mesures seront présentés chaque année à la Commission Egalité Femmes / Hommes.

2.3 - Formation

Dans le cadre de prise de responsabilité dans un nouveau poste, un accompagnement en termes de formation pourra être proposé.

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 privilégier, dans la mesure du possible, l'organisation des formations sur le temps et le lieu du travail.

L'organisation de formations sur le site (intra et interne) à chaque fois que cela est possible ainsi que l'accès aux formations E-Learning proposées par THALES UNIVERSITE sont autant de facteurs facilitant l'accès à la formation.

Lorsque les actions de formation se déroulent partiellement en dehors du temps de travail habituel, les frais de garde supplémentaires d'enfant(s) de moins de 11 ans ou d'enfants handicapés sont pris en charge par l'entreprise dans la limite de 500 € par an et par salarié(e), et sous réserve d'un accord préalable de la Direction des Ressources Humaines (sur présentation d'un justificatif).

CHAPITRE 3 - CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

3.1 - Organisation des réunions

La planification des réunions s'effectuera en veillant à prendre en compte les contraintes de la vie familiale. Les réunions doivent donc, sauf cas exceptionnel justifié notamment par l'urgence, être planifiées pendant les horaires de travail et non sur la plage consacrée au temps de déjeuner. Par ailleurs la planification des réunions doit être évitée avant 9h et après 17h et les horaires de réunions tiendront compte des horaires habituels de travail des personnes concernées.

Différentes autres dispositions existent au sein de Trixell pour préserver ou faciliter l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle telles que :

- charte des réunions instaurée et affichée dans les salles de réunion
- gestion autonome du temps de travail pour les cadres, et les mensuels en horaire variable et en horaire variable individualisé
- accès facilité au passage à temps partiel
- organisation des formations sur le temps de travail

La Direction de Trixell a participé à la création d'une crèche interentreprises. 9 berceaux sont réservés pour les 3 entités THALES de Moirans.

La gestion de cette crèche est confiée à une structure indépendante externe.

3.2 - Temps partiel

Toute demande de temps partiel sera étudiée avec la même attention par le management et la DRH, quel que soit le niveau de responsabilité, la famille professionnelle ou la nature du poste.

La charge de travail sera adaptée, dans les faits, pour les salariés à temps partiel.

Un entretien spécifique aura lieu entre le salarié, le manager et les ressources humaines lors du passage à temps partiel.

Dans ce souci permanent de veiller à l'adaptation de la charge de travail des salariés à temps partiels, le sujet sera abordé au cours des entretiens annuels classiques. A la demande du salarié à temps partiel, il pourra être organisé un entretien spécifique avec son manager et un représentant de la fonction ressources humaines pour aborder la charge, l'organisation du travail ainsi que la formation et l'évolution de carrière.

Une statistique annuelle du nombre de salariés à temps partiel sera présentée à la Commission égalité Femmes / Hommes.

3.3 - Le congé de maternité, d'adoption, parental

Un kit de communication sur la parentalité est mis à disposition par la Direction sur Trixnet.

La Direction se charge de diffuser le guide de la parentalité et les fiches pratiques mis à jour aux managers et salariés et met en œuvre des actions de formation / sensibilisation sur le sujet.

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, au terme d'un congé maternité ou adoption, le/la salarié(e) est invité(e) à un entretien avec le RRH de son périmètre afin d'évaluer les besoins éventuels de formation pour pouvoir reprendre son activité dans de bonnes perspectives professionnelles. Le/la salarié(e) en congé parental peut, s'il le souhaite, également avoir cet entretien dans les 2 mois qui précèdent le terme du congé parental.

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.

Pour les salarié(e)s revenant d'un congé parental de plus de 2 ans, il est proposé un bilan professionnel (par exemple, un point orientation ou un point carrière) suivi si besoin d'une formation adéquate.

A l'issue de son congé, le(la) salarié(e) retrouve son poste en priorité. Si cela n'est pas possible, il retrouve un emploi similaire en termes de qualifications, de compétences et de rémunération.

Considérant que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est déterminant et afin de s'assurer que les salariés réintègrent la société dans de bonnes conditions après un congé de maternité ou un congé parental, les parties s'engagent à prendre les mesures suivantes :

- Sensibiliser le management à ces questions, notamment en portant une attention particulière aux horaires de travail.
- Permettre l'accès aux informations pendant le congé de maternité ou d'adoption. Trixell s'engage à proposer au salarié de maintenir un lien avec l'entreprise pendant son absence via l'assistante sociale. Dans le cadre d'un changement majeur, l'assistante proposera au salarié s'il le souhaite un contact avec le manager, le service ressources humaines ou les élus DP.
- Réaliser un entretien spécifique axé sur le développement professionnel avec son manager au retour d'un(e) salarié(e) de congé maternité, adoption ou parental.

3.4 - Le congé paternité

La Direction rappelle régulièrement aux pères les droits leur permettant de prendre leur congé paternité.

Le salarié absent pour congé paternité au titre de l'article L 1225-35 du Code du Travail, bénéficie d'un maintien de sa rémunération pendant l'ensemble de son congé.

Pendant cette période, l'employeur verse au salarié concerné un complément de salaire venant s'ajouter aux indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale dans la limite de sa rémunération mensuelle de base.

3.5 - Salariées en état de grossesse

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

Un appel sera fait auprès des chefs de service afin d'identifier des missions et/ou tâches pouvant être proposées aux salariées concernées.

Des aménagements horaires seront proposés aux femmes à compter de la déclaration de grossesse, sans effet rétroactif : 1 heure par jour, non cumulable, sera mise à la discrétion des femmes enceintes qui le souhaitent, sans réduction de rémunération.

Les modalités de prise de cette heure devront être discutées et validées au préalable avec le manager concerné et la charge de travail aménagée en conséquence si nécessaire.

3.6 - 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(e) 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).

3.7 – Charte de la parentalité

Afin d'afficher en interne comme à l'extérieur la volonté de l'entreprise à concilier vie parentale et vie professionnelle, l'entreprise adhère à travers le Groupe à la charte de la Parentalité. Ceci pourra être mentionné dans les communications vers l'extérieur (site, annonce de recrutement) dans le but de susciter plus de candidatures féminines

CHAPITRE 4 - FAIRE EVOLUER LES PRATIQUES ET MENTALITES PAR LA SENSIBILISATION ET L'INFORMATION DES ACTEURS DANS L'ENTREPRISE

4.1 - Agir efficacement contre les stéréotypes

Les parties au présent accord conviennent que les inégalités Femmes / Hommes 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.

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 des femmes et des hommes.

La Commission égalité Femmes / Hommes travaillera au cours du présent plan d'actions triennales sur une action de sensibilisation sur les stéréotypes pour l'ensemble du personnel.

4.2 - Sensibiliser sur le thème de l'égalité professionnelle

Sensibilisation du management

La mise en œuvre la plus large à tous les niveaux de l'entreprise des principes retenus en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera d'autant plus facilitée que l'ensemble du management disposera d'une bonne compréhension des problématiques et des enjeux qui y sont associés.

A cet effet, une information spécifique sera donnée aux managers concernant :

- Les mesures du présent plan d'action, afin qu'ils puissent veiller au sein de leur service au respect de ses principes.
- Les dispositions légales et conventionnelles relatives à certains événements tels que le congé de maternité, le congé d'adoption ou le congé parental d'éducation afin qu'ils puissent en tenir compte dans l'organisation de l'activité de leur service pendant la période au cours de laquelle le salarié sera absent et qu'ils puissent apporter des précisions aux salariés concernés.
- Le rappel que le choix d'un temps choisi est une solution adaptée pour mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Information à l'égard de l'ensemble du personnel

Après la signature du présent avenant, la Commission égalité Femmes / Hommes définira le plan d'actions à mettre en œuvre annuellement et/ou au cours des trois années à venir.

L'entreprise s'emploiera à sensibiliser l'ensemble du personnel aux dispositions en matière d'égalité professionnelle entre les sexes, notamment en diffusant lors de l'embauche de tout salarié un document rappelant les principes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ou encore en communiquant aux salariés le guide de la parentalité ainsi que les fiches pratiques mises à jour.

Par ailleurs, la Direction diffusera le présent avenant à la Commission Egalité Femmes / Hommes, au secrétaire du CHSCT et au secrétaire du comité d'entreprise.

La Commission Egalité Femmes / Hommes organisera, une fois par an, une sensibilisation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, par exemple à l'heure du déjeuner, afin de présenter les dispositions du présent avenant.

CHAPITRE 5 - MISE EN ŒUVRE DU PRESENT AVENANT

5.1 - Suivi de l'Avenant

La Commission relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes aura pour mission d'assurer le suivi de cet avenant.

Elle peut se réunir durant les heures de travail dans la limite d'un crédit annuel de 12 heures par membre. Ce nombre d'heures ne tient pas compte des heures de déplacements éventuellement nécessaires et des temps passés en réunion avec la Direction.

Cette Commission analysera les indicateurs du rapport égalité F/H ainsi que ceux relatifs au plan d'actions et défini dans le présent avenant.

La Commission de suivi de l'avenant est composée de deux représentants par organisation syndicale signataire et représentative au niveau de l'entreprise ainsi que par un ou deux représentants de la Direction.

5.2 - Durée du présent avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du dépôt du présent accord à la Direction Départementale du Travail.

Les parties signataires se réuniront deux mois avant son expiration afin d'examiner les conditions d'un nouvel avenant.

5.3 - Publicité et dépôt

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de la société Trixell et déposé par la Direction des Ressources Humaines de la société, en deux exemplaires auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'emploi (DIRECCTE) et en un exemplaire au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Grenoble.

Fait à Moirans en 7 exemplaires, le 26 juin 2017

Pour la Direction,

Marine SAINT-JALMES
Directrice des Ressources Humaines

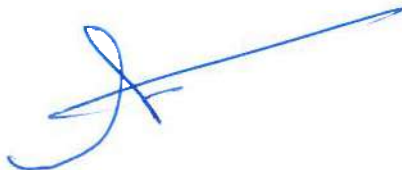


Pour les Organisations Syndicales,

CFDT Martine SAUNIER



CFE-CGC Denis ALVIN



CGT Franck PERRIN

