

**ACCORD EES - CLEMESSY S.A.
PORTANT SUR
L'EGALITE PROFESSIONNELLE
(Femmes /Hommes)**

Entre EES - CLEMESSY S.A., Société Anonyme dont le siège social est à Mulhouse –
18 rue de Thann, immatriculée au RCS de Mulhouse
sous le N° B 945 752 137

représentée par

- Madame en qualité de Directrice des Ressources Humaines,
d'une part,

et les organisations syndicales représentées par les Délégués Syndicaux Centraux :

- pour l'UNSA Monsieur,
- pour la CFDT Monsieur,
- pour la CFE/CGC Monsieur,
- pour la CGT Monsieur,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Table des matières

1. PREAMBULE	4
2. CHAMP D'APPLICATION	4
3. POURSUIVRE LES ACTIONS EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES	4
3.1. L'embauche.....	5
3.1.1. Modes de sélection et de recrutement.....	5
3.1.2. Description des postes et offres d'emploi	5
3.1.3. Féminisation des recrutements	6
3.1.4. Guide mixité	6
3.1.5. Indicateurs de suivi	6
3.2. La formation professionnelle	7
3.2.1. Organisation et aménagement des formations.....	7
3.2.2. Accès à la formation au retour d'un congé longue durée	7
3.2.3. Indicateurs de suivi	7
3.3. La promotion professionnelle	8
3.3.1. Parcours professionnel et mixité.....	8
3.3.2. Évolution professionnelle et temps partiel	9
3.3.3. Indicateurs de suivi	9
3.4. La rémunération effective	9
3.4.1. Principe d'égalité de rémunération.....	9
3.4.2. Mesures salariales individuelles	9

3.4.3.	Rémunération et parentalité.....	10
3.4.4.	Indicateurs de suivi	10
4.	Sensibilisation des acteurs.....	10
5.	Suivi de l'accord	10
6.	Durée de l'accord.....	11
7.	Révision	11
8.	Formalités de dépôt.....	11

1. PREAMBULE

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle est une préoccupation partagée par la Direction et les Organisations Syndicales.

Les parties signataires considèrent que la mixité, la diversité et l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes constituent des facteurs d'enrichissement collectif, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Les parties s'accordent pour considérer que l'entreprise doit jouer un rôle dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes bien que certaines distorsions soient induites par des phénomènes qui dépassent le cadre de celle-ci : formations et orientations scolaires initiales, répartition des tâches liées à la vie familiale, représentations socioculturelles...

Le présent accord prévoit ainsi dans quatre domaines (embauche, formation, promotion professionnelle et rémunération effective), les objectifs de progression auxquels sont associées des actions permettant d'atteindre ces objectifs et des indicateurs chiffrés permettant de les suivre.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

2. CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord ont vocation à bénéficier à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs de EES - CLEMESSEY SA.

3. POURSUIVRE LES ACTIONS EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES

Les parties affirment leur attachement au principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle. En application de ce principe, tous les actes relatifs notamment à l'embauche, à la gestion des rémunérations et des évolutions de carrière et à la formation doivent exclusivement reposer sur des critères professionnels, c'est-à-dire sur des éléments objectifs indépendants de tout critère lié au sexe.

C'est dans ce cadre que les parties se sont réunies pour examiner les conditions dans lesquelles le principe d'égalité entre les femmes et les hommes s'applique au sein de l'entreprise et déterminer les moyens de promouvoir ce principe d'égalité.

Les parties sont donc convenues de la mise en place d'actions concrètes dans les quatre domaines suivants :

- L'embauche,
- La formation,
- La promotion professionnelle,
- La rémunération effective,

Ces domaines sont assortis d'objectifs de progression auxquels sont associés des actions permettant d'atteindre ces objectifs et des indicateurs chiffrés permettant de les suivre.

3.1. L'embauche

Favoriser le pluralisme, rechercher la diversité et la mixité au travers des recrutements et de la gestion des carrières est un facteur de progrès pour l'entreprise.

Les conditions d'accès aux emplois de l'entreprise doivent contribuer au développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces conditions d'accès respectent et promeuvent l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes, rappelé notamment par l'article L. 1142-1 du Code du travail. Elles concourent, aux différents niveaux de qualification, au développement de la mixité dans les métiers.

Aujourd'hui, l'observation chiffrée fait ressortir les éléments suivants en matière de pourcentage de l'effectif femmes par rapport à l'effectif total :

- En 2019 : 11,10 % de femmes ;
- En 2020 : 11,68 % de femmes ;
- En 2021 : 12,27 % de femmes.

La Direction se fixe l'objectif de faire progresser le nombre de femmes présentes dans l'effectif et d'arriver à un pourcentage de 15 % de l'effectif total au terme de l'application du présent accord dont 25 % de femmes cadre en 2025.

Les parties ont conscience que cet objectif ne pourra être atteint que dans la mesure où les caractéristiques du marché de l'emploi le permettront. L'objectif sera de faire coïncider la proportion d'hommes et de femmes recrutés avec la répartition qui existe à la sortie du système éducatif.

Pour que cet objectif soit atteint, les actions suivantes seront poursuivies :

3.1.1. Modes de sélection et de recrutement

Les processus de recrutement garantissent l'égalité de traitement des candidatures et se déroulent de la même manière, à chacune de ses étapes, pour tous les candidats.

À ce titre, ces processus retiennent des critères de sélection qui reposent sur les compétences, l'expérience professionnelle, les qualifications des candidats, les perspectives d'évolution professionnelle et sont identiques pour les femmes et les hommes.

La Direction veille à ce que les cabinets de recrutement externes et les entreprises de travail temporaire auxquels elle a recours respectent les principes définis au présent article.

3.1.2. Description des postes et offres d'emploi

Les offres d'emploi sur l'ensemble des postes à pourvoir au sein de l'entreprise s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes.

À ce titre, EES – CLEMESSY SA est attentive à ce que la terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi et de description de postes ne soit pas discriminante et permette ainsi, sans distinction, la candidature des femmes comme des hommes, en interne comme en externe.

Dans ce cadre, les offres d'emploi sont rédigées de manière non sexuée et ne véhiculent aucun stéréotype lié au sexe, à l'âge ou à tous autres critères. Elles présentent objectivement les caractéristiques du poste, les compétences et expérience requises. Lorsque l'offre d'emploi concerne un emploi dont la dénomination existe au féminin et au masculin, les deux genres sont mentionnés.

Lorsque la dénomination de l'emploi est spécifiquement masculine ou féminine, l'emploi doit explicitement être offert aux deux sexes (ex : responsable d'affaires F/H) ou exprimé au moyen de mots neutres (ex : personne en charge du recrutement).

Afin d'élargir son vivier de candidatures, EES – CLEMESSY SA diffusera les offres d'emploi sur divers canaux de recrutement. Elles seront visibles sur l'onglet carrière du site internet Eiffage et pour les collaborateurs dans le cadre de la mobilité interne, via « Eiffage connexions »

3.1.3. Féminisation des recrutements

Les déséquilibres structurels existants au sein d'EES – CLEMESSY SA tiennent également à un déséquilibre des candidatures qui trouve notamment sa source dans l'orientation scolaire.

Aussi, afin de combattre les stéréotypes, la mixité des recrutements sera recherchée par le biais d'actions d'information et de communication auprès des établissements et organismes de formation partenaires d'EES – CLEMESSY SA. Dans le cadre de la réalisation de cet objectif, une attention particulière sera portée à la communication auprès des écoles partenaires d'EES – CLEMESSY SA sur l'ouverture de nos métiers aux jeunes femmes futures diplômées.

La participation à des forums sur les carrières au féminin, à des événements à destination des lycéennes et les partenariats avec les associations ayant pour objet de susciter des vocations dans les métiers de l'industrie seront développées.

Cette ouverture de nos métiers aux femmes sera également relayée par le biais de témoignages de salariées de l'entreprise.

Des vidéos valorisant les métiers occupés par des collaboratrices de l'entreprise seront diffusées sur les réseaux sociaux.

De plus, depuis 2017, EES – CLEMESSY SA est partenaire de l'association Elles Bougent dont l'objectif est de faire la promotion des métiers techniques et scientifiques auprès des lycéennes et collégiennes.

3.1.4. Guide mixité

Ce guide a un double objectif :

- De proposer un autodiagnostic d'égalité F/H simple et rapide qui permet d'évaluer votre niveau d'engagement sur cette démarche et vous orienter vers de nouvelles solutions pour développer la mixité des équipes ;
- De présenter et de partager des outils, des bonnes pratiques déjà mises en œuvre dans différentes entreprises sur 3 thématiques : le recrutement, la fidélisation et l'évolution.

3.1.5. Indicateurs de suivi

Les indicateurs de suivi sont les suivants :

- Effectif par sexe, par CSP et par contrat (CDI, CDD hors stagiaires ou alternants) au 31/12 ;
- % des femmes recrutées ;
- Répartition des embauches par sexe, par CSP et par contrat (CDI, CDD hors stagiaires ou alternants)
- Lieux et nombre de participations à des forums ou autres événements assimilés ayant pour but de promouvoir les métiers d'EES – CLEMESSY SA auprès d'un public féminin

3.2. La formation professionnelle

La formation professionnelle, vecteur de l'évolution professionnelle au sein de l'entreprise, représente un levier majeur du maintien et du développement des compétences de l'entreprise.

A titre d'information, l'observation chiffrée fait ressortir les éléments suivants en matière de formation de la population des femmes au sein de la société EES - CLEMESSY SA :

- En 2019 : 55 % de la population Femmes formées dans l'année ;
- En 2020 : 44 % de la population Femmes formées dans l'année ;
- En 2021 : 55 % de la population Femmes formées dans l'année.

La société EES – CLEMESSY SA se fixe l'objectif de continuer les actions de formation vis à vis de la population des femmes, dans des proportions au minimum équivalente à la population de femmes formées l'année précédente.

3.2.1. Organisation et aménagement des formations

Pour permettre à l'ensemble des collaborateurs de suivre des actions de formation, notamment lorsque ceux-ci ont des charges familiales importantes, et pour limiter les déplacements, EES – CLEMESSY SA améliorera l'accessibilité aux formations, en veillant à ce que ces dernières soient organisées à des horaires respectant l'équilibre vie privée – vie professionnelles, à ce qu'elles s'effectuent au plus près du lieu de travail du collaborateur et à ce que les convocations soient adressées aux collaborateurs concernés 15 jours avant le début de la formation.

En complément du présentiel, la Direction s'engage à développer le recours à la formation à distance (classe virtuelle, module de formation e-learning, ...) pour les formations qui s'y prêtent dont notamment les formations aux nouveaux outils informatiques.

Il est rappelé l'existence de la plateforme de formation en ligne du groupe Eiffage (« My University ») ouverte en libre accès à l'ensemble des collaborateurs, qui propose des modules de formation.

Une information régulière sur l'existence et les contenus des formations présentes sur la plateforme sera effectuée auprès des collaborateurs de l'entreprise. Par principe, toutes ces modalités pédagogiques sont accessibles en travail à distance.

3.2.2. Accès à la formation au retour d'un congé longue durée

Suite à un congé longue durée pour raisons familiales (congé maternité, congé parental d'éducation, congé de présence parental, congé d'adoption), une action de mise à niveau pourra être mise en place, au besoin afin de prendre connaissance des évolutions du métier intervenues durant la période d'absence.

Les parties rappellent que les salariés qui le souhaitent peuvent, durant ce congé, effectuer à leur initiative des formations proposées en libre accès sur le portail de formation en ligne du Groupe.

3.2.3. Indicateurs de suivi

Les indicateurs de suivi sont les suivants :

- Nombre de salariés formés par sexe et par CSP ;
- Nombre d'heures de formation par sexe et par CSP ;
- Taux d'accès global à la formation par sexe et par CSP ;
- Nombre de salariés ayant suivi une formation en libre accès sur le portail de formation en ligne du Groupe par sexe et par CSP ;
- Durée moyenne des formations par sexe et par CSP.

3.3. La promotion professionnelle

Les femmes et les hommes, ayant des emplois, des expériences et des compétences de valeur égale, doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilités.

L'appréciation individuelle des salariés dans leur poste est fondée sur le travail accompli et la mise en œuvre effective de l'ensemble des compétences attendues, notamment à l'occasion des entretiens individuels, sans distinction de sexe, d'organisation du temps de travail et de congés pour raisons familiales.

A titre d'information, l'observation chiffrée fait ressortir les éléments suivants en matière de promotion professionnelle des Hommes et des Femmes au sein de la société EES - CLEMESSY SA :

- En 2019 :
 - Non cadres : 12,8 % des femmes et 15,3 % des hommes ont changé de coefficient ;
 - Cadres : 12,7 % des femmes et 12,0 % des hommes ont changé de position.
- En 2020 :
 - Non cadres : 7,1 % des femmes et 12,6 % des hommes ont changé de coefficient ;
 - Cadres : 12,6 % des femmes et 7,0 % des hommes ont changé de position.
- En 2021 :
 - Non cadres : 9,0 % des femmes et 13,2 % des hommes ont changé de coefficient ;
 - Cadres : 16,8 % des femmes et 17,8 % des hommes ont changé de position.

La société EES - CLEMESSY SA se fixe, à niveaux de technicité et de performance comparables, un objectif de parité en matière de promotion professionnelle. Le pourcentage de femmes et d'hommes promus dans l'année sera équivalent, avec une limite de tolérance fixée à + ou – 2,5 points. Il est rappelé qu'une promotion s'entend de toute évolution professionnelle (niveau de classification, changement de poste avec accroissement de responsabilités, ...)

3.3.1. Parcours professionnel et mixité

Les salariés sont amenés à construire des parcours professionnels divers tout au long de leur carrière. Cette situation résulte tant de l'évolution des métiers et des organisations que des souhaits individuels d'évolution professionnelle.

A ce titre, le collaborateur peut agir sur l'évolution de son parcours professionnel par exemple par la mobilisation de son CPF. Par ailleurs, la gestion des carrières via notamment les bilans de compétences, les VAE... , doit conduire à une meilleure évolution des parcours professionnels des collaborateurs. La Direction s'engage à favoriser et à valoriser ces outils aussi bien pour les femmes que pour les hommes ; et en particulier dans les fonctions support où la proportion de femmes est plus importante.

Par ailleurs, il est rappelé que l'entretien professionnel est l'occasion pour la hiérarchie de recueillir les souhaits d'évolution professionnelle de chaque salarié et de pouvoir échanger avec lui notamment au regard du niveau d'aptitude professionnelle et de ses compétences, afin d'envisager les actions de développement éventuelles.

A cet égard, EES – CLEMESSY SA se dotera de l'outil du Groupe permettant de dématérialiser les entretiens individuels et professionnels. Cet outil permettra un meilleur suivi et une meilleure exploitation des informations.

Des tutoriels sont mis à disposition des collaborateurs et des managers sur le portail de formation en ligne du Groupe.

Les critères d'évaluation et d'évolution professionnelle sont exclusivement fondés sur les compétences, l'expérience, la performance, les qualités professionnelles et la motivation. La Direction sera attentive à cette évaluation ne soit pas influencée par le sexe du salarié.

3.3.2. Évolution professionnelle et temps partiel

Les salariés à temps partiel ne doivent être ni lésés ni favorisés dans leur déroulement de carrière par rapport aux salariés occupés à temps plein.

En outre, lorsque des postes à temps plein se libèrent, ils seront proposés en priorité aux salariés à temps partiel qui ont les qualifications et les compétences requises et qui ont fait, ou font à cette occasion, la demande de passer à temps complet.

3.3.3. Indicateurs de suivi

Les indicateurs de suivi sont les suivants :

- Nombre de collaborateurs promus par sexe et par CSP ;
- Taux de collaborateurs promus par sexe et par CSP ;
- Ecarts de taux de promotion entre les femmes et les hommes ;
- Durée moyenne entre deux promotions ;

3.4. La rémunération effective

L'équité salariale tout au long de la carrière professionnelle est un fondement de l'égalité professionnelle, conformément à l'article L. 3221-2 du Code du travail.

L'observation des éléments chiffrés sur les dernières années fait ressortir les éléments suivants :

- 2019 : l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes était de 52,29 € en faveur des hommes et l'écart de taux d'augmentation individuelle de 5 % en faveur des femmes
- 2020 : l'écart de rémunération mensuelle entre les femmes et les hommes était de 13,08 € en faveur des hommes et l'écart de taux d'augmentation individuelle de 3 % en faveur des hommes
- 2021 : l'écart de rémunération mensuelle entre les femmes et les hommes était de 38,04 € en faveur des hommes et l'écart de taux d'augmentation individuelle de 2 % en faveur des femmes.

3.4.1. Principe d'égalité de rémunération

À l'embauche, EES – CLEMESS SA garantit un salaire équivalent entre les femmes et les hommes pour chaque emploi et pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles mises en œuvre.

Tout au long du parcours professionnel des salariés, la Direction d'EES – CLEMESSY SA s'engage à ce que des écarts ne se créent pas avec le temps à emploi, classification, âge, ancienneté et performance comparables et fera en sorte de maintenir des taux d'augmentation individuelles similaires entre les femmes et les hommes.

3.4.2. Mesures salariales individuelles

La Direction s'engage à étudier, chaque année, lors des négociations annuelles obligatoires, la possibilité de réserver un budget complémentaire pour les rattrapage d'écarts salariaux constatés et qui, à conditions identiques (niveau de responsabilités, de formation, d'expérience, de compétences professionnelles, d'ancienneté dans l'entreprise et dans le poste), ne reposeraient pas sur des éléments objectifs.

3.4.3. Rémunération et parentalité

Les parties réaffirment leur volonté de préserver la progression salariale des collaborateurs durant les périodes de congé maternité et d'adoption.

A la suite d'un retour de congé de maternité ou d'adoption, le ou la salariée verra sa rémunération majorée de la moyenne en pourcentage 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 qui l'emploie.

3.4.4. Indicateurs de suivi

Les indicateurs de suivi sont les suivants

- Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes par CSP et par tranche d'âge ;
- Ecart de taux d'augmentation individuelle de salaire, hors promotions, entre les femmes et les hommes ;
- Ecart de taux d'augmentation individuelle de salaire entre les femmes et les hommes ;
- Pourcentage de collaboratrices 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 ;
- Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations.

4. Sensibilisation des acteurs

L'efficacité de cet accord repose en grande partie sur l'implication de tous les acteurs. Les évolutions souhaitées doivent donc être portées par l'ensemble des parties prenantes à tous les niveaux.

Il sera plus particulièrement demandé à la ligne Hiérarchique et à la ligne Ressources Humaines de prendre en compte la réalisation des actions découlant du présent accord.

Le présent accord fera donc l'objet d'une présentation dans tous les comités de direction et CSE. Par ailleurs, une communication sur le contenu de l'accord sera établie et sera diffusées à l'ensemble des salariés. Cette communication aura vocation à faire connaître les dispositions essentielles de l'accord.

5. Suivi de l'accord

Le présent accord sera suivi par une commission de suivi constituée d'une part d'une délégation de représentants des organisations syndicales légalement représentatives au niveau de EES – CLEMESSY SA et d'autre part d'une délégation de la Direction Générale.

La délégation syndicale est constituée de 2 membres par organisation syndicale légalement représentative. Cette représentativité étant mesurée à l'issue de chaque cycle électoral de EES - CLEMESSY SA.

Cette commission se réunira une fois par an. Pour ce faire, elle se verra communiquer une fois par an l'ensemble des éléments statistiques permettant l'analyse de l'évolution de la situation comparée des Femmes et des Hommes.

En complément du suivi de l'accord, elle sera une force de proposition pour l'identification d'actions complémentaires qui contribueraient à l'atteinte des objectifs poursuivis (possibilité d'alerte sur des écarts importants et/ou persistants,...).

Elle participera à l'élaboration des futurs objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

Afin de permettre aux membres de la Représentation du Personnel de la commission « Egalité Professionnelle Femmes/Hommes » de travailler dans les meilleures conditions possibles au sein

de cette instance, il est convenu de leur donner des moyens spécifiques. Chaque membre de la commission de concertation disposera du temps de réunion plénière ainsi que des temps de déplacement associés, des frais de déplacement associés qui seront réglés dans le cadre des usages/accords en vigueur et de l'équivalent d'une journée de travail par an pour le travail préparatoire.

6. Durée de l'accord

Le présent accord à durée déterminée est conclu pour une durée de 4 ans. Il prend effet au 1^{er} janvier 2022 et cessera de plein droit à l'échéance de son terme, soit le 31 décembre 2025. En conséquence, les parties au présent accord conviennent que la périodicité de la négociation sur l'égalité professionnelle femmes/hommes est fixée à 4 ans.

7. Révision

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, dans les conditions et délais prévus par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

8. Formalités de dépôt

Le présent accord, dont un exemplaire original est remis à chacune des parties signataires, sera déposé sur la plateforme de télé procédure « TéléAccords » du Ministère du Travail et au secrétariat greffe du Conseil Prud'hommes de Mulhouse conformément à l'article L 2231-6 du Code du Travail.

Fait à Mulhouse, le 15 décembre 2022

Pour la Direction de la société
EES - CLEMESSY S.A

.....

Pour les Organisations Syndicales

Pour l'UNSA :

Pour la CFDT :

Pour la C.F.E.-C.G.C. :

Pour la C.G.T. :