

**ACCORD CLEMESSY S.A.  
PORTANT SUR  
L'EGALITE PROFESSIONNELLE  
ET SALARIALE ENTRE LES  
FEMMES ET LES HOMMES**

SW (M) SLB DLW

15

Entre 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

- Monsieur Léon PALERMITI en qualité de Directeur des Ressources Humaines, d'une part,

et les organisations syndicales représentées par les Délégués Syndicaux Centraux :

- pour la CFDT Monsieur Dominique LE MORVAN,
- pour la CFE/CGC Monsieur Steve WEYH,
- pour la CGT Monsieur Claude MOISY,
- pour la CGT/FO Monsieur Jean Luc BAUDILLON

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## PREAMBULE

CLEMESSY a été précurseur en matière de politique visant à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, en ouvrant dès 2005 une négociation sur ce thème. Cette négociation a abouti, le 15 mars 2006, à la signature de « l'accord CLEMESSY SA portant sur l'égalité professionnelle Hommes/Femmes ».

Les objectifs suivants y ont été définis :

- Faire progresser le taux de féminisation des emplois ;
- Atteindre la parité en matière de promotion ;
- Atteindre la parité en matière de formation ;
- Atteindre la parité en matière de rémunération ;
- Atteindre la parité en matière d'évolution professionnelle.

Dans le cadre des modalités de suivi de l'accord, il a été décidé :

- de mettre en place des indicateurs chiffrés pour chacun de ces objectifs ;
- de faire un point chaque année au sein de la commission « Egalité Professionnelle Hommes /Femmes » du CCE qui a été constituée pour ce faire. Chaque année, un rapport relatif aux différents indicateurs de suivi est présenté puis débattu avec les membres de cette commission.

En complément chaque année, conformément aux dispositions légales en vigueur, le « Bilan Egalité Professionnelle » est établi, débattu au CCE et soumis à consultation.

Les actions en matière d'égalité professionnelle Hommes /Femmes, qui ont été menées de manière régulière depuis 9 ans, ont permis d'orienter la grande majorité des indicateurs retenus dans le bon sens. Les parties s'accordent à constater qu'en matière de taux de féminisation des emplois et de formation, malgré les efforts déjà consentis, des progrès restent encore à réaliser. Notons, au titre des actions menées, quand cela a été jugé nécessaire et possible, la mise en place d'un budget spécifique dans le cadre des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) en accompagnement de l'engagement pris au sujet de la parité en matière de rémunération.

En conséquence de toutes ces actions, la rémunération moyenne des femmes non cadres est, depuis 2006, équivalente à celle des hommes non cadres (cf indicateur 2.1 du « Bilan Egalité professionnelle »).

Un avenant a été élaboré en réponse à la Loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 (article 99) et au décret N° 2011-822 du 7 juillet 2011.

Il a eu pour objet d'apporter des précisions à « l'accord CLEMESSY SA portant sur l'égalité professionnelle Hommes/Femmes » signé le 15 mars 2006, afin d'y intégrer les nouvelles exigences posées par ces textes.

Il a fixé, dans 3 domaines d'action (la promotion professionnelle, la rémunération effective, la formation), les objectifs de progression en matière d'égalité professionnelle Hommes/Femmes ainsi que les actions permettant de les atteindre.

Il a redéfini la liste des 15 emplois devant faire l'objet d'un suivi plus particulier.

Il a également abordé la problématique de la mixité au sein des institutions représentatives du personnel.

Le présent accord a été élaboré afin de répondre à l'obligation de négocier tous les 3 ans en matière d'égalité professionnelle hommes/femmes, d'y intégrer un quatrième domaine d'action comme l'impose le décret du 18 décembre 2012 ainsi que les nouvelles obligations légales de la Loi N°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

## **1. Champ d'application**

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

## **2. Domaine d'action 1 : l'embauche**

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 2012 : 10,95 % de femmes ;
- En 2013 : 10,97 % de femmes ;
- En 2014 : 11,42 % de femmes.

(indicateur Commission Egalité professionnelle Entreprise).

La Direction se fixe l'objectif de continuer à faire progresser le nombre de femmes présentes à l'effectif chaque fois que cela est possible.

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 ce faire, elle se fixe l'objectif de progression suivant :

- **Pourcentage de la population femmes de l'année A en évolution par rapport au pourcentage de l'année A-1.**

Cet objectif de progression sera mesuré à fin décembre de chaque année selon l'indicateur chiffré suivant :

- **Nombre de femmes présentes à l'effectif/effectif total de l'année A supérieur au nombre de femmes présentes à l'effectif/effectif total de l'année A-1.**

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

- les annonces externes et internes présentant les emplois à pourvoir continueront à être systématiquement rédigées de façon à rendre lisible que ces emplois sont ouverts à la candidature tant des femmes que des hommes. Cette action continuera à être prise en compte également dans le cadre des partenariats établis avec les écoles et les collectivités locales.
- les actions de formation voire de reconversion qui faciliteraient la mobilité professionnelle et/ou géographique des femmes vers des emplois occupés habituellement par des hommes seront poursuivies chaque fois que possible.
- de manière générale et pour l'ensemble des postes à pourvoir dans l'entreprise, les candidatures continueront à être analysées selon des critères tels que compétences, diplôme, expérience, etc... en fonction des nécessités des emplois à pourvoir et indépendamment du sexe des personnes ayant postulé.

### **3. Domaine d'action 2 : la promotion professionnelle**

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 CLEMESSY SA :

- En 2012 :  
Non cadres : 8,36 % des femmes et 11,68 % des hommes ont changé de coefficient;  
Cadres : 7,14 % des femmes et 12,78 % des hommes ont changé de position.
- En 2013 :  
Non cadres : 12,54 % des femmes et 12,72 % des hommes ont changé de coefficient;  
Cadres : 7,14 % des femmes et 10,54 % des hommes ont changé de position.
- En 2014 :  
Non cadres : 8 % des femmes et 11% des hommes ont changé de coefficient;  
Cadres : 16 % des femmes et 7 % des hommes ont changé de position.

La société CLEMESSY SA se fixe un objectif de parité en matière de promotion professionnelle et ceci à niveaux de technicité et de performance comparables.

Pour ce faire, elle se donne l'objectif de progression suivant :

- **Pourcentage de la population des Femmes promues professionnellement dans l'année équivalent au pourcentage de la population des Hommes promus professionnellement dans l'année, avec une limite de tolérance fixée à + ou - 2,5 points.**

Cet objectif de progression sera mesuré à fin décembre de chaque année selon les indicateurs chiffrés suivants :

- **pour la population non cadre (NC) : nombre de Femmes NC ayant changé de coefficient/effectif total de la population Femmes NC à comparer au nombre d'Hommes NC ayant changé de coefficient /nombre total de la population Hommes NC, à fin décembre de l'année considérée.**
- **pour la population cadre (C) : nombre de Femmes C ayant changé de position de classification/effectif total de la population Femmes C à comparer au nombre d'Hommes C ayant changé de position de classification /nombre total de la population Hommes C, à fin décembre de l'année considérée.**

Pour que cet objectif soit atteint, les actions suivantes seront menées par la hiérarchie et la ligne RH :

- intégration de cet objectif dans les consignes qui sont données à la hiérarchie en amont de l'élaboration des plans promotion annuels ;
- contrôle de l'atteinte de cet objectif au moment de la validation des plans promotion par la Direction Générale. Demande de révision du plan promotion si ce n'est pas le cas ;
- si un écart est constaté lors du bilan annuel, cet écart sera pris en compte avec l'objectif de le corriger l'année suivante ;
- poursuite de la démarche dite de « progression professionnelle ».

#### **4. Domaine d'action 3 : la rémunération effective**

En matière de rémunération, il est nécessaire de ne pas travailler sur des indicateurs chiffrés trop globaux, ceux-ci mettant en réalité en évidence des écarts structurels et non des écarts en terme de rémunération des hommes et des femmes.

C'est la raison pour laquelle les parties ont choisi de travailler à partir d'indicateurs chiffrés permettant la comparaison entre les hommes et les femmes occupant le même emploi.

Feront l'objet de ce suivi par indicateur chiffré les emplois pour lesquels cela a du sens, à savoir :

- les emplois occupés par une population de Femmes et d'Hommes suffisamment significative pour pouvoir faire l'objet d'une comparaison (répartition dans l'emploi : au minimum 30% de femmes /70 % d'hommes et au minimum comptant 2 titulaires Hommes et 2 titulaires Femmes par statut (statut non cadre et statut cadre),
- les emplois ayant déjà fait l'objet d'un suivi de même type depuis 2004, à condition qu'ils comptent au minimum 2 titulaires Hommes et 2 titulaires Femmes par statut (statut non cadre et statut cadre),

soit un total de 15 emplois.

**Il est à noter que, bien que seuls ces emplois fassent l'objet d'un suivi par ratio, la totalité de la population Femme est examinée tous les ans de manière systématique afin de vérifier que la parité de rémunération entre les hommes et les femmes est bien respectée.**

A titre d'information, à fin décembre 2014, l'observation chiffrée fait ressortir les éléments figurant en annexe 2 en matière de rémunération des Hommes et des Femmes au sein de la société CLEMESSY SA pour les titulaires des 15 emplois pour lesquels des comparaisons statistiques entre hommes et femmes sont possibles.

La Direction se fixe l'objectif de maintenir la parité en matière de rémunération pour les salariés titulaires de ces 15 emplois, à emploi, classification, âge, ancienneté et performance comparables.

Pour ce faire, elle se donne l'objectif de progression suivant :

- Gain de base moyen de la population des Femmes à emploi, classification, âge, ancienneté et performance comparables équivalent au gain de base moyen de la population des Hommes à emploi, classification, âge, ancienneté et performance comparables.

Cet objectif de progression sera mesuré à fin décembre de chaque année selon les indicateurs chiffrés suivants (un pour la population non cadre, un pour la population cadre) :

- **Pour les femmes non cadres, et pour chacun des 15 emplois, moyennes des gain de base, coefficient, âge et ancienneté à comparer pour les hommes non cadres et pour chacun des 15 emplois, aux moyennes des gain de base, coefficient, âge et ancienneté, à fin décembre de l'année considérée.**
- **Pour les femmes cadres, et pour chacun des 15 emplois, moyennes des gain de base, position, âge et ancienneté à comparer pour les hommes cadres et pour chacun des 15 emplois, aux moyennes des gain de base, position, âge et ancienneté, à fin décembre de l'année considérée.**

Pour que cet objectif soit atteint, les actions suivantes seront menées par la hiérarchie et la ligne RH :

- **examen comparatif** : comparaison, pour les emplois occupés par des Femmes et des Hommes, du gain de base moyen des Femmes titulaires de l'emploi au gain de base moyen des Hommes titulaires du même emploi ;
- identification des emplois pour lesquels, à niveau de qualification moyen/ âge moyen/ ancienneté moyenne, des écarts existent rendant nécessaire **une analyse approfondie**.
- **examen au cas par cas** de la situation des collaborateurs placés dans une situation identique et pour lesquels des écarts sont identifiés.  
Pour décider des actions à mener, il sera tenu compte de critères tels que emploi occupé, niveau de qualification, âge, ancienneté. Il est évident que les critères de **performance** (niveau de maîtrise de l'emploi [débutant, maîtrise, expertise], efficacité) sont des variables d'ajustement incontournables.
- **élaboration de plans d'action** dans le cadre de la politique salariale annuelle et des différents plans Ressources Humaines (promotion, repositionnement, modification du niveau de qualification, accompagnement formation, etc..).

Pour accompagner les actions ci-dessus, et quand cela sera jugé nécessaire et possible, **une enveloppe d'augmentations individuelles** sera consacrée à la réduction des écarts de rémunération constatés. L'attribution de cette enveloppe sera pilotée et gérée de manière centralisée.

Il sera indiqué au collaborateur concerné, au moment de la remise du courrier l'informant de l'évolution de sa rémunération, que celle-ci est le résultat de l'analyse faite dans le cadre du présent accord.

Avoir bénéficié, sur la période d'analyse des commissions sectorielles, d'une ou de plusieurs évolutions de rémunération au seul titre de l'égalité professionnelle hommes/femmes n'est pas un motif d'exclusion de la liste des personnes dont la situation est examinée lors de ces commissions.

## **5. Domaine d'action 4 : la formation**

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 CLEMESSY SA :

- En 2012 : 37,83 % de la population Femmes formées dans l'année ;
- En 2013 : 26 % de la population Femmes formées dans l'année ;
- En 2014 : 22 % de la population Femmes formées dans l'année.

La société CLEMESSY se fixe l'objectif de continuer les actions de formation vis à vis de la population des femmes, dans des proportions équivalentes à ce qui est actuellement observé.

Pour ce faire, elle se donne l'objectif de progression suivant en matière de formation des femmes :

- **population de femme formées dans l'année au minimum équivalente à la population de femmes formée l'année précédente.**

Cet objectif de progression sera mesuré à fin décembre de chaque année selon l'indicateur chiffré suivant :

- **Nombre de femmes formées dans l'année / nombre total de femmes, à fin décembre de l'année considérée.**

Pour que cet objectif soit atteint, les actions suivantes continueront à être menées par la hiérarchie et la ligne RH :

- intégration de cet objectif dans les consignes qui sont données à la hiérarchie en amont de l'élaboration des plans formation annuels ;
- contrôle de l'atteinte de cet objectif au moment de la validation des plans formation par la Direction Générale. Demande de révision du plan formation si ce n'est pas le cas ;
- si un écart est constaté lors du bilan annuel, cet écart sera pris en compte avec l'objectif de le corriger l'année suivante ;
- poursuite de la démarche dite de « progression professionnelle ».

En complément, il sera demandé aux différents services en charge de l'organisation des actions de formation de chercher à concilier les contraintes de l'entreprise et les contraintes personnelles (réduction des contraintes de déplacement liées aux formations, ...) et ceci tant pour les collaborateurs que pour les collaboratrices.

SW Cn SLB JCM

15

## **6. Mesures destinées à supprimer les écarts de rémunération et les écarts de déroulement de carrière entre les hommes et les femmes**

Les objectifs et mesures à prendre en matière d'écart de déroulement de carrière sont également traités au paragraphe 3, domaine d'action 2 : la promotion professionnelle.

Les objectifs et mesures à prendre en matière d'écarts de rémunération sont également traités au paragraphe 4, domaine d'action 3 : la rémunération effective.

En complément, pour l'un et l'autre thème, nous mènerons des actions en matière de mesures d'augmentation individuelle.

A titre d'information, l'observation chiffrée fait ressortir les éléments suivants en matière de mesure d'augmentation individuelle ayant bénéficié aux Hommes et aux Femmes:

- **En 2012 : 36 % de la population Femmes et 37,4 % de la population Hommes ont bénéficié d'une mesure d'augmentation individuelle ;**
- **En 2013 : 61,04 % de la population Femmes et 52,41 % de la population Hommes ont bénéficié d'une mesure d'augmentation individuelle ;**
- **En 2014 : 54 % de la population Femmes et 53 % de la population Hommes ont bénéficié d'une mesure d'augmentation individuelle.**

La société CLEMESSY SA se fixe l'objectif de continuer à maintenir la parité en matière de mesures d'augmentation individuelle et ceci à niveaux de technicité et de performance comparables.

Pour ce faire, elle se donne l'objectif de progression suivant :

- **Pourcentage de la population des Femmes ayant bénéficié d'une mesure d'augmentation individuelle dans l'année équivalent au pourcentage de la population des Hommes ayant bénéficié d'une mesure d'augmentation individuelle dans l'année, avec une limite de tolérance fixée à + ou - 2,5 points.**

Cet objectif de progression sera mesuré à fin décembre de chaque année selon l'indicateur chiffré suivant :

- **nombre de Femmes ayant bénéficié d'une mesure d'augmentation individuelle /effectif de la population Femmes à comparer au nombre d'Hommes ayant bénéficié d'une mesure d'augmentation individuelle /effectif de la population Hommes, à fin décembre de l'année considérée.**

Pour que cet objectif soit atteint, les actions suivantes seront menées par la hiérarchie et la ligne RH :

- intégration de cet objectif dans les consignes qui sont données à la hiérarchie en amont de l'élaboration des plans de promotion annuels ;
- contrôle de l'atteinte de cet objectif au moment de la validation des plans de promotion par la Direction Générale. Demande de révision du plan de promotion si ce n'est pas le cas ;
- si un écart est constaté lors du bilan annuel, cet écart sera pris en compte avec l'objectif de le corriger l'année suivante.



En complément, les parties observent que les interruptions de l'activité professionnelle dues aux départs en congé de longue durée risquent d'être un frein à l'évolution professionnelle. Pour en réduire l'éventuel impact, un entretien avec le Gestionnaire Ressources Humaines et/ou la Direction des Ressources Humaines sera proposé aux collaborateurs Femmes et Hommes concernés, en amont de leur retour. Cet entretien aura pour objectif de vérifier l'adéquation entre l'emploi proposé, le profil et autant que possible les souhaits de la personne concernée et d'identifier les actions d'accompagnement qui seraient nécessaires (formation, etc...).

## **7. Mixité au sein des Instances Représentatives du Personnel**

Les parties conviennent qu'une meilleure représentation des femmes dans les instances représentatives du personnel contribuera aussi à la promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

A cette fin, les organisations syndicales signataires s'efforceront de faire progresser la mixité dans les différentes instances et notamment dans les listes de candidatures présentées lors des élections professionnelles.

## **8. 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 comités d'établissement.

En complément, il leur sera demandé de veiller à ce que le choix de travailler à temps partiel plutôt qu'à temps complet relève en priorité du choix du collaborateur ou de la collaboratrice concerné(e). Il leur sera aussi demandé de concilier au mieux, dans l'aménagement de l'horaire individualisé, les contraintes de l'entreprise et les contraintes personnelles et ceci tant pour les collaborateurs que pour les collaboratrices.

## **9. Suivi de l'accord**

Le présent accord sera suivi par la commission « Egalité Professionnelle Hommes/Femmes » du CCE (et ceci sans porter préjudice aux attributions d'autres institutions représentatives du personnel). Elle est constituée d'une part d'une délégation de Représentants du Personnel et d'autre part d'une délégation de la Direction Générale.

La délégation des Représentants du Personnel est constituée au total de six membres.

La délégation de la Direction sera constituée de 2 membres.

Cette commission se réunira au minimum une fois par an. La réunion se déroulera préalablement à la réunion du CCE chargée d'analyser le rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise. La commission aura notamment pour objet de préparer les délibérations du Comité Central d'Entreprise.

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 Hommes et les Femmes.

Afin de permettre aux membres de la Représentation du Personnel de la commission « Egalité Professionnelle Hommes/Femmes » 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 déplacements 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.

## **10. Durée de l'accord**

Le présent accord à durée déterminée est conclu pour une durée de 3 ans. Il prendra effet au 1<sup>er</sup> janvier 2015 et cessera de plein droit à l'échéance de son terme, soit le 31 décembre 2017. A cette date, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

## **11. Révision**

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment, par accord entre les parties signataires.

Toute demande de révision, totale ou partielle, devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres parties signataires. Elle doit être accompagnée d'une proposition nouvelle sur les points à réviser. La discussion de la demande de révision doit s'engager dans les 3 mois suivants la présentation de celle-ci. Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

## **12. Formalités de dépôt**

Le présent accord, dont un exemplaire original est remis à chacune des parties signataires, sera déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) du Haut-Rhin 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 11 juin 2015

Pour la Direction de la société CLEMESSY S.A

  
Patrick GUERBERT

Pour les Organisations Syndicales,

  
Pour la C.F.D.T. : Dominique LE MORVAN

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

  
Pour la C.G.T. : Claude MOISY

  
Pour la C.G.T.-FO : Jean Luc BANDILLON

Annexe 1 : liste des 15 emplois

ACHETEUR  
ANIMATEUR ET INGENIEUR QSE  
ASSISTANT DE GESTION  
CABLEUR ELECTROTECHNIQUE  
COMPTABLE  
EMPLOYE ADMINISTRATIF  
TECHNICIEN ADMINISTRATIF  
TECHNICIEN ADMINISTRATIF D'ACHATS  
TECHNICIEN D'APPROVISIONNEMENT  
TECHNICIEN DE GESTION  
TECHNICIEN ELECTROTECHNIQUE  
TECHNICIEN INGENIEUR AUTOMATISMES  
TECHNICIEN INGENIEUR ELECTROTECHNIQUE  
TECHNICIEN ET INGENIEUR SUPPORT  
TECHNICIEN RESSOURCES HUMAINES

Annexe 2 : Effectifs et gains de base Femmes et Hommes par emploi défini au 31/12/2014