

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

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

et les organisations syndicales représentées par les Délégués Syndicaux Centraux :

- pour l'UNSA Monsieur Pascal SINIGAGLIA,
- pour la CFDT Monsieur Frédéric DUVAL,
- 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 SA 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 ».

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, un avenant a été élaboré.

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.

L'accord 2015 / 2017 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.

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi dite « Loi Rebsamen », au décret du 29 juin 2016 relatif aux modalités de consultation des institutions représentatives du personnel et à la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

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...

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 sur les axes principaux suivants :

- L'embauche,
- La formation,
- La promotion professionnelle,
- La rémunération effective,
- L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales.

Ces domaines sont assortis d'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 :

1. Champ d'application

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

2. Domaine d'action 1 : l'embauche

Favoriser le pluralisme et rechercher la diversité 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 dans l'entreprise. Ces conditions d'accès respectent et promeuvent l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes. 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 2015 : 11,4 % de femmes ;
- En 2016 : 11,3 % de femmes ;
- En 2017 : 11,3 % 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 positive 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 :

2.1 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 temporaires auxquels elle a recours respectent les principes définis au présent article.

2.2 Définition de fonctions 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 définition de fonctions 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).

2.3 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.

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

3. Domaine d'action 2 : 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.

La Direction affiche clairement sa volonté de promouvoir des femmes dans les postes de Direction y compris en tant que membres du COMEX. La Direction s'engage à intégrer au moins 2 femmes dans le Comité de Direction.

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 2015 :
 - Non cadres : 8,9 % des femmes et 10,5 % des hommes ont changé de coefficient;
 - Cadres : 6,8 % des femmes et 8,6 % des hommes ont changé de position.
- En 2016 :
 - Non cadres : 8,5 % des femmes et 11,6 % des hommes ont changé de coefficient;
 - Cadres : 14,9 % des femmes et 8,6 % des hommes ont changé de position.
- En 2017 :
 - Non cadres : 9,3 % des femmes et 12,3 % des hommes ont changé de coefficient;
 - Cadres : 21,3 % des femmes et 18,4 % des hommes ont changé de position.

La société EES - 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 ;

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 cet égard, 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.

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.

3.2 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 Prise en compte de la parentalité dans les parcours de carrière

EES – CLEMESSY SA s'engage à ce que les congés maternité, paternité, d'adoption et parental d'éducation ne puissent constituer un frein à l'évolution professionnelle des salariés.

Afin de faciliter le retour de congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation et permettre au salarié de vivre au mieux sa nouvelle organisation de vie, celui-ci bénéficie d'un entretien individuel avec son responsable hiérarchique dans le mois suivant son retour ou au plus tôt à la demande du salarié, en vue d'examiner les conditions de son retour à l'emploi et l'éventualité d'une formation de remise à niveau. Il donnera lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

3.4 Rémunération et congé de maternité ou d'adoption

Conformément à l'article L 1225-26 du Code du Travail, à son retour de congé de maternité ou d'adoption, le ou la salariée bénéficiera des augmentations générales ainsi que de la moyenne 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.

Le ou la salariée ayant enchaîné un congé de maternité ou d'adoption et un congé parental bénéficiera à son retour de congé parental de ces augmentations intervenues pendant la durée du seul congé de maternité ou d'adoption.

4. Domaine d'action 3 : la rémunération effective

L'équité salariale tout au long de la carrière est un fondement essentiel de l'égalité professionnelle.

À l'embauche, EES – CLEMESSY 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.

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 15 % de femmes / 85 % d'hommes et au minimum comptant 2 titulaires Hommes et 2 titulaires Femmes,

soit un total de 16 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 2017, 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 EES - CLEMESSY SA pour les titulaires des 16 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 16 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 16 emplois, moyennes des gain de base, coefficient, âge et ancienneté à comparer pour les hommes non cadres et pour chacun des 16 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 16 emplois, moyennes des gain de base, position, âge et ancienneté à comparer pour les hommes cadres et pour chacun des 16 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

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 2015 : 32,5 % de la population Femmes formées dans l'année ;
- En 2016 : 32,8 % de la population Femmes formées dans l'année ;
- En 2017 : 36,3 % 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 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.

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.

6. Domaine d'action 5 : l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales

Les parties réaffirment leur volonté de faciliter les collaborateurs d'EES – CLEMESSY SA à concilier un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et familiale.

A titre d'information, l'observation chiffrée fait ressortir les éléments suivants en matière de prise de congé maternité / paternité au sein de la société EES - CLEMESSY SA :

- En 2015 : 18 femmes ont pris un congé maternité – 99 hommes ont pris un congé de paternité ;
- En 2016 : 14 femmes ont pris un congé maternité – 106 hommes ont pris un congé de paternité ;
- En 2017 : 10 femmes ont pris un congé maternité – 123 hommes ont pris un congé de paternité.

Depuis 2016, lors de la prise du congé paternité, EES – CLEMESSY SA maintient le salaire et pratique la subrogation.

La Direction se fixe l'objectif d'encourager un environnement de travail favorable aux parents salariés et, en particulier, aux femmes enceintes.

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

6.1 Prise en compte des contraintes familiales dans l'organisation des réunions

EES – CLEMESSY SA veillera à planifier les réunions pendant les horaires habituels de travail. Les réunions trop matinales, tardives ou lors de pauses déjeuner doivent être évitées surtout si elles ne sont pas planifiées.

Afin que les collaborateurs puissent s'organiser au mieux dans leur vie professionnelle et familiale, les animateurs des réunions veilleront à respecter les horaires de début et de fin de réunions initialement prévus.

Enfin, la programmation des réunions doit prendre en considération le planning de présence des salariés travaillant à temps partiel et concernés par ces rencontres.

6.2 Aménagement de l'emploi du temps pendant la grossesse

Afin de favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale, les femmes enceintes pourront, à partir du 3^{ème} mois de grossesse, solliciter leur supérieur hiérarchique, sous réserve que les contraintes du service le permettent, afin de bénéficier d'un aménagement d'horaires et de travail via notamment la mise en place d'un temps partiel à durée déterminée.

6.3 Aménagement de l'emploi du temps possible lors de la rentrée scolaire

Les parties conviennent de la mise en place d'une absence autorisée rémunérée de 2 heures par an, à prendre sur une seule journée à l'occasion de la rentrée scolaire, pour les salariés accompagnant un ou plusieurs enfant(s) à charge, rentrant à l'école maternelle, au cours préparatoire, au cours élémentaire, sous réserve que l'organisation du chantier ou du service n'en soit pas perturbée. Il s'agit donc des enfants d'âge limite de 8 ans.

7. 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 2015 : 35,5 % de la population Femmes et 31,3 % de la population Hommes ont bénéficié d'une mesure d'augmentation individuelle ;
- En 2016 : 58,8 % de la population Femmes et 55,4 % de la population Hommes ont bénéficié d'une mesure d'augmentation individuelle ;
- En 2017 : 61,9 % de la population Femmes et 61 % de la population Hommes ont bénéficié d'une mesure d'augmentation individuelle.

La société EES - 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 professionnel sera proposé aux collaborateurs, Femmes et Hommes concernés, à l'issue de la période d'absence ou au plus tôt à la demande du salarié. 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...).

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 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.

La délégation de la Direction Générale sera constituée de 2 membres.

Cette commission se réunira au minimum 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 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 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.

10. 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 2018 et cessera de plein droit à l'échéance de son terme, soit le 31 décembre 2021. 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 27 septembre 2018

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

Léon PALERMITI

Pour les Organisations Syndicales

Pour l'UNSA : Pascal SINIGAGLIA

Pour la CFDT : Frédéric DUVAL

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 BAUDILLON

Annexe 1 : liste des 16 emplois

ACHETEUR (F/H)
ADMINISTATEUR DE S.I. (F/H)
ANIMATEUR COORDINATEUR INFO (F/H)
ANIMATEUR & ING. QSE (F/H)
ASSISTANT DE GESTION (F/H)
COMPTABLE (F/H)
CONDUCTEUR DE FABRIC (C) (F/H)
CONSEILLER JURIDIQUE (F/H)
EMPLOYE ADMINISTRATIF (F/H)
TECHNICIEN ADMINISTRATIF (F/H)
TECHNICIEN D'APPROVISIONNEMENT (F/H)
TECHNICIEN & CADRES S.G. (F/H)
TECHNICIEN DE GESTION (F/H)
TECH. INGE. INSTRUMENTAT (F/H)
TECHNICIEN ET INGENIEUR SUPPORT (F/H)
TECHNICIEN RESSOURCES HUMAINES (F/H)

Annexe 2 : Effectifs et gains de base Femmes et Hommes par emploi défini au 31/12/2017

EDITION IRIS

IRIS personnel • EFFECTIFS ET GAINS DE BASE FEMMES & HOMMES PAR EMPLOI DEFINI AU 31/12/2017

Edition du : 30/08/2018 18:16

Société : CY - Position <= 19

Voir détail

EMPLOI	EFFECTIF			MOYENNES F			MOYENNES H			ECARTS F / H			
	F	H	Total	% F	% H	GB	Position	Age	Ancté	GB	Position	Age	Ancté
AA EMPLOYE ADMINISTRATIF	4	2	6	66,67%	33,33%	1903	8,3	52	22	1932	9,5	50	23
AB TECH. ADMINISTRATIF	10	2	12	83,33%	16,67%	2113	11,1	52	24	2294	12,0	58	39
AJ ANIM. COORDINATEUR INFO.	4	6	10	40,00%	60,00%	2806	14,8	50	26	2870	15,2	49	23
AM TECH. INGE. SUPPORT	5	6	11	45,45%	54,55%	2511	13,0	54	28	2228	11,3	40	14
AN ADMINISTRATEUR DE S.I.	4	2	6	66,67%	33,33%	2626	14,0	53	31	2938	15,0	53	19
CM TECH. D'APPROVISIONNEMENT	17	16	33	51,52%	48,48%	2192	11,6	53	24	2374	11,5	50	23
CN ACHETEUR	12	23	35	34,29%	65,71%	3277	15,8	43	9	3184	15,6	50	21
EE ANIMATEUR & ING. QSE	25	25	50	50,00%	50,00%	2707	14,8	36	7	2985	14,8	43	15
FB CONDUCTEUR DE FABRIC. (C)	2	10	12	16,67%	83,33%	2073	10,5	49	18	2232	11,7	50	25
HP TECHNICIENS & CADRES S.G.	3	6	9	33,33%	66,67%	2785	14,3	48	19	2409	13,3	45	18
IA COMPTABLE	13	6	19	68,42%	31,58%	2346	12,6	47	24	2337	13,8	43	18
IH TECHNICIEN DE GESTION	20	7	27	74,07%	25,93%	2363	13,0	51	26	2387	13,1	46	20
II ASSISTANT DE GESTION	10	11	21	47,62%	52,38%	2962	16,2	43	18	3324	16,4	42	14
LA CONSEILLER JURIDIQUE	3	2	5	60,00%	40,00%	2861	16,0	31	7	3283	17,5	40	11
RB TECHNICIEN RESS. HUMAINES	25	2	27	92,59%	7,41%	2500	13,5	46	19	2636	15,0	56	32
VF TECH. INGE. INSTRUMENTAT.	2	10	12	16,67%	83,33%	2250	12,5	38	16	2698	13,9	51	26

de CN BSC P
FD
RT