**ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DE LA SOCIETE SIDEL BLOWING & SERVICES**

**Entre**

**La société SIDEL BLOWING & SERVICES,** dont le siège social se situe avenue de la Patrouille de France – 76930 OCTEVILLE / MER, prise en la personne de Monsieur Pascal RENAUD, Président de la société SIDEL Blowing & Services.

*D'une part*

**Et**

**Les Organisations Syndicales représentatives ci-après**

L'organisation syndicale représentative **CFDT**, représentée par Monsieur Eric CHOUQUET en sa qualité de Délégué Syndical

L'organisation syndicale représentative **CFE CGC**, représentée par Monsieur Xavier OUDAR en sa qualité de Délégué Syndical

L'organisation syndicale représentative CGT, représentée par Monsieur Reynald KUBECKI et Monsieur Manuel RODRIGUEZ en leur qualité de Délégués Syndicaux

*D'autre part*

E-C

Xo

Sidel

## PREAMBULE

La société SIDEL Blowing & Services a le souci d'assurer une égalité professionnelle stricte entre les hommes et les femmes, dans tous les aspects de la vie professionnelle.

Les actions menées en ce sens sont nombreuses (notamment ces dernières années avec une veille renforcée sur la question des rémunérations), mais elles n'ont jamais donné lieu à une formalisation dans le cadre d'un accord collectif.

La loi du 9 novembre 2010 a renforcé les mesures visant à assurer l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans les entreprises, notamment au travers de l'obligation pour les entreprises d'au moins cinquante salariés de mettre en place un accord collectif sur ce thème ou un plan d'action.

Les parties aux présentes se sont donc réunies et ont décidé de conclure le présent accord dans le cadre des dispositions nouvelles issues de la loi du 9 novembre 2010.

## Article 1 – Domaines d'action

Conformément aux dispositions de l'article L.2242-5-1 du Code du travail, les parties aux présentes ont souhaité retenir les domaines d'actions suivants :

- L'embauche ;
- L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales ;
- La rémunération

Pour chacun de ces domaines d'actions, les articles qui suivent détailleront les actions qu'il est envisagé de mettre en œuvre et les objectifs de progression, accompagnés d'indicateurs chiffrés.

## Article 2 – L'embauche

*2.1. / Notion d'embauche*

Pour l'application du présent accord, l'embauche sera retenue dans un sens large. Il s'agit de tout recrutement externe mais également des mobilités internes de salariés en CDI, CDD, contrats d'apprentissage .....

E.C

Sidel

*2.2./ Actions*

### ➢ 2-2-1. Offres d'emploi sans distinction de sexe

Les offres d'emploi sur l'ensemble des postes à pourvoir s'adressent aux femmes comme aux hommes, sans distinction.

L'entreprise restera 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.
A cet effet, toute offre d'emploi émise par SIDEL Blowing & Services, en interne comme en externe :

- Portera dorénavant la mention « H/F »;
- Ne comportera aucune indication relative à la durée du travail (exemple : temps plein / temps partiel).

### ➢ 2-2-2. Égalité de traitement des candidatures

La société SIDEL Blowing & Services s'engage à conserver à chaque étape du processus de recrutement le respect des mêmes critères de sélection pour les femmes et les hommes afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre le profil du candidat (au regard de ses compétences, de son expérience professionnelle, de la nature du ou des diplômes détenus et de ses perspectives d'évolution professionnelle) et les compétences requises pour les emplois proposés.

A cet effet, les actions de sensibilisation et d'information déjà existantes au sein de l'entreprise sur la législation en matière de non discrimination dans les processus d'embauche, notamment au travers de la diffusion de supports (Code conduite business, guide des procédures de Ressources Humaines) sur les risques d'une discrimination parfois indirecte basée sur les a priori, les préjugés et sur les enjeux de la mixité seront maintenues auprès des acteurs du recrutement.

De plus, la société SIDEL Blowing & Services souhaite renforcer cette politique de sensibilisation en assurant une formation dédiée en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes auprès des personnes en charge du recrutement au sein du département des ressources humaines.

E.C

Sidel

### ➢ 2-2-3. Équilibre de recrutements entre les hommes et les femmes

Une attention particulière continuera d'être portée à l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes au niveau de l'entreprise.

Ainsi, l'entreprise se fixe comme objectif que la part des femmes parmi les candidats retenus reflète celle relevée dans les candidatures reçues. Cet engagement porte et s'examine sur le périmètre de la totalité des candidatures reçues et retenues in fine dans l'entreprise.

A cet effet, un outil visant à appréhender le taux de féminisation des candidatures spontanées ou liées à une offre d'emploi (interne ou externe), va être mis en place au sein du service ressources humaines. Le résultat de ce suivi est intégré dans le rapport annuel sur l'égalité hommes-femmes.

### ➢ 2-2-4. Mixité dans les recrutements : prise de conscience collective

Les déséquilibres structurels constatés au sein de l'entreprise peuvent également tenir du déséquilibre des candidatures, qui trouvent leur source dans l'orientation scolaire. La mixité des recrutements continuera à être au coeur des recherches de l'entreprise par le biais d'actions de

communication auprès d'organismes de formation initiale (établissements scolaires, écoles, universités, centres de formation d'apprentis ...).

Cette communication a pour but de les sensibiliser aux déséquilibres constatés dans l'entreprise en matière de mixité et de favoriser l'orientation des jeunes femmes vers des filières et métiers aujourd'hui occupés majoritairement par des hommes (ex: métier technique, logistique....) et inversement d'orienter des jeunes hommes vers des filières et métiers majoritairement occupés, aujourd'hui, par des femmes (ex: ventes, assistanat de direction, marketing, ressources humaines...).

A ce titre, l'entreprise encouragera les initiatives des femmes et des hommes de l'entreprise exerçant des métiers où ils se trouvent peu représentés à participer à la présentation de leurs métiers aujourd'hui occupés majoritairement par des femmes ou à l'inverse par des hommes.

De plus, l'entreprise accentuera sa présence au sein de salons de recrutement, forum de métiers etc ...organisés par les organismes de formation initiale afin de promouvoir les métiers de SIDEL, aussi bien auprès des hommes que des femmes, dans une logique de mixité professionnelle.
Dans ce cadre, l'entreprise portera une attention particulière à l'accueil des stagiaires femmes ou hommes dans les domaines d'activités où ils sont sous représentés.

E.C

Xo

Sidel

*2.3./Objectifs de progression et indicateurs chiffrés de suivi*

| Action | Situation actuelle | Objectifs de progression chiffrés | Indicateurs chiffrés de suivi |
|---|---|---|---|
| **Offre d'emploi portant la mention H/F** | Nombre d'offres d'emploi portant la mention H/F à la date de conclusion de l'accord : 0<br><br>Nombre d'offre d'emploi sans indication de la durée du travail : la pratique n'est à ce jour pas systématique. | Nombre d'offres d'emploi portant la mention H/F : 100% des offres concernées (interne ou externe)<br><br>Nombre d'offres d'emploi sans indication de la durée du travail : 100% des offres concernées | ▪ Nombre d'offres d'emploi émises en interne<br>▪ Nombre d'offres d'emploi émises en interne portant la mention H/F<br>▪ Nombre d'offres d'emploi proposées en recrutement externe<br>▪ Nombre d'offres d'emploi proposées en recrutement externe portant la mention H/F<br>▪ Nombre d'offres d'emploi internes et externes mentionnant la durée du travail |
| **Égalité de traitement des candidatures** | Nombre d'actions de formation de sensibilisation aux problématiques d'égalité professionnelle, à la date de conclusion des présentes : 0 | Nombre d'action de formation de sensibilisation aux problématiques d'égalité professionnelle réalisées : 100% des recruteurs du service RH formés au 31/12/2012. | ▪ Type de formations effectuées<br>▪ Nombre de sessions de formation organisées<br>▪ % de salariés ayant suivi des formations<br>▪ Durée moyenne de ces formations |
| **Équilibre recrutement H/F** | Indicateur de suivi des taux de féminisation, masculinisation des emplois : inexistant à ce jour | Sous réserve de l'adéquation des compétences des candidat(e)s au poste, la part des femmes parmi les candidats retenus reflète celle relevée dans les candidatures reçues.<br><br>A titre d'exemple, pour l'année X sur 100 postes pourvus, 25% de candidatures féminines, donneraient lieu au recrutement de 25 femmes. | ▪ Nombre d'offres d'emploi publiées<br>▪ Nombre de CV H et F reçus<br>▪ Nombre de candidatures H et F sélectionnées pour des entretiens<br>▪ Nombre d'embauches effectuées (préciser CDI, CDD)<br>▪ Métiers très majoritairement tenus par des H ou des F |

E.C

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Mixité dans le recrutement** | A ce jour les participations à des salons ou forums est aléatoire et peut varier de 0 à 2 suivant les années. | 2 salons ou forum par an pendant la durée de vie de l'accord | ▪ Liste des actions effectuées, précisant le type d'organisme au sein duquel elle a été effectuée et le public concerné<br>▪ Nombre de stagiaires hommes accueillis<br>▪ Nombre de stagiaires femmes accueillis |

## Article 3 - L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales

*3.1/ Actions*

### ➢ 3-1-1. Temps partiel

La société SIDEL Blowing & Services s'efforcera de développer des aménagements d'horaires individuels et de faciliter l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes.

Des solutions adaptées aux activités, s'appuyant en particulier sur l'organisation du travail, sont recherchées afin d'apporter la meilleure réponse aux demandes exprimées par les salariés.

Ainsi, avant d'envisager une activité à temps partiel, un échange entre le-la salarié(e) et un(e) collaborateur(trice) du service des ressources humaines, autour d'un aménagement du temps de travail à temps plein peut être organisé. Cet entretien sera réalisé lorsque le-la salarié(e) en fera la demande par écrit. Un compte-rendu de l'entretien sera élaboré par le service ressources humaines et la hiérarchie et sera transmis au collaborateur / à la collaboratrice.

Le travail à temps partiel est basé sur le principe du volontariat et est considéré à ce titre comme du temps de travail choisi par les salariés.

Les parties signataires réaffirment que le travail à temps partiel ne saurait être un motif de non obtention de mesures salariales individuelles ou de ralentissement de carrière. Aucune mobilité ou évolution ne peut être refusée au personnel du seul fait de son travail à temps partiel.

E.C

XO

Sidel

### ➢ 3-1-2. Gestion et aménagement du temps de travail

A partir du 3ème mois de sa grossesse, la femme enceinte qui en fait la demande écrite auprès du service des ressources humaines bénéficiera d'une réduction du temps de travail. Cette réduction sera d'une heure par jour avec maintien du salaire à 100%.**Cette réduction est cumulable en journées ou demi-journées si la réduction d'une heure n'est pas réalisée quotidiennement**.

Concernant les salariées dont l'organisation du temps de travail est effectuée sous forme de forfaits annuels en jours, à compter du 3e mois de grossesse, elles bénéficieront d'un crédit de 15 jours de repos utilisables par journée ou demi-journée, sous réserve d'en faire la demande écrite auprès du service ressources humaines.

### ➢ 3-1-3. Organisation des réunions

**Les réunions doivent se tenir sur le temps de travail et respecter les modalités de l'horaire variable pour les personnes concernées : plages fixes. Il pourra être dérogé à cette règle de principe avec l'accord des personnes invitées aux réunions**.

D'autre part, la programmation des réunions doit prendre en considération le planning de présence des personnes travaillant à temps partiel **ou travaillant en horaire posté.**

Lorsque cela sera possible et adapté, les solutions de conférences téléphoniques ou de visio-conférences seront privilégiées afin de faciliter l'organisation de réunions, ainsi que limiter les

déplacements avec les conséquences que cela peut avoir sur la durée du travail ou l'amplitude de la journée de travail et la conciliation avec la vie familiale.

### ➢ 3-1-4. Places de parking réservées pour les femmes enceintes

Les femmes enceintes bénéficieront à leur demande, de la possibilité de déclarer leur numéro de plaque d'immatriculation auprès du service de sécurité, afin de bénéficier d'emplacements réservés, à proximité de leur emplacement de travail.

### ➢ 3-1-5. Retour d'absence

A la suite de congé maternité, congé parental, sans solde ou d'adoption, il sera systématiquement programmé un entretien entre le/la salarié(e), son responsable hiérarchique et un membre du service ressources humaines afin d'effectuer un point sur:

E.C

- L'activité du service pendant l'absence du/de la salarié(e);
- Les conditions dans lesquelles vont s'effectuer la reprise de poste (tâches qui vont être confiées notamment);
- Les actions à mettre en oeuvre, en terme de formation notamment.

De plus, concernant les seuls congés parentaux à temps complet un entretien sera systématiquement programmé par le service ressources humaines avant le retour prévu du/de la salarié(e). Cet entretien devra être programmé au minimum un mois avant la date de retour prévue. Un entretien post-retour sera également organisé dans les conditions prévues pour le congé de maternité à l'alinéa 1 ci-dessus.

### ➢ 3-1-6. Congés père de famille / mère de famille

Tout salarié de la société SIDEL Blowing & Services ayant au moins un enfant à charge de moins de 16 ans bénéficiera d'un jour d'absence famille.

Les collaborateurs faisant usage de cette possibilité d'absence devront cependant respecter les règles de prévenance applicables à toute absence et prévenir préalablement (si l'absence est envisageable) ou immédiatement (en cas d'absence imprévisible) leur responsable.

Cet avantage ne peut se cumuler avec un avantage ayant le même objet dont bénéficie déjà certains collaborateurs de SIDEL Blowing & Services.

Une note d'information sera diffusée auprès de tout le personnel de SIDEL Blowing & Services dans les trois mois suivants la conclusion du présent accord. Cette note d'information sera également ajoutée au livret d'accueil du personnel à destination des nouveaux embauchés.

E.C

Xo

Sidel

*3.2./Objectifs de progression et indicateurs chiffrés de suivi*

| Action | Situation actuelle | Objectifs de progression chiffrés | Indicateurs de suivi chiffrés |
|---|---|---|---|
| **Temps partiel** | Réalisation d'un entretien avec un/une salarié souhaitant travailler à temps partiel : 0, pas de pratique à ce jour. | 100% des entretiens demandés, réalisés. | ▪ Nombre de demandes écrites reçues<br>▪ Nombre d'entretiens effectués<br>▪ Nombre de demandes acceptées<br>▪ Nombre de demandes écrites reçues<br>▪ Nombre d'entretiens effectués<br>▪ Nombre de demandes acceptées<br>▪ |
| **Organisation des réunions** | Pas de pratique sur la limitation des tranches horaires de réunions. | Élaboration d'une note interne à destination de tous les collaborateurs sur la programmation des réunions et l'utilisation des moyens de conférence téléphonique et de visioconférence. Première diffusion en janvier 2012 puis rappel tous les six mois. | Nombre et type de communications effectuées |
| **Places de parking réservées pour les femmes enceintes** | Pas de pratique actuellement | Diffusion d'une note d'information en janvier 2012.<br><br>Ajout d'une rubrique informative sur Link.<br><br>100 % des demandes satisfaites | ▪ Nombre et type de communications effectuées<br>▪ Nombre de demandes reçues<br>▪ Nombre de demandes satisfaites |

E.C

Xo

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Retour d'absence** | Pas de pratique actuellement | 100% des entretiens programmés | ▪ Nombre de retours de congés maternité / d'adoption / sans solde dans l'année<br>▪ Nombre d'entretiens post-retour effectués<br>▪ Nombre de retours de congés parentaux à temps complet dans l'année<br>▪ Nombre d'entretiens de pré-retour<br>▪ Nombre d'entretiens post-retour |
| **Gestion et aménagement du temps de travail** | Pas de pratique actuellement | 100 % des demandes satisfaites | ▪ Nombre de demandes effectuées auprès du service ressources humaines<br>▪ Nombre de salariés ayant bénéficié d'une réduction du temps de travail |
| **Congé père / mère de famille** | Pas de pratique actuellement | 100% du personnel de SIDEL Blowing & Services aura reçu la note d'information sur le congé dans les trois mois de la signature de l'accord<br><br>100% des nouveaux embauchés reçoivent la note d'information sur le congé | ▪ Nombre de jours de congés père/mère de famille utilisés au cours de l'année<br>▪ Répartition du nombre de jours pris par les H et pris par les F |

## Article 4 - La rémunération

*4.1./ Actions*

### ➢ 4-1-1. Egalité salariale à l'embauche

Les parties aux présentes réaffirment que les niveaux de salaires à l'embauche doivent être équivalents entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles mises en œuvre.

E.C

Sidel

### ➢ 4-1-2. Rémunération et parcours professionnel

L'évolution de rémunération des femmes et des hommes doit être exclusivement fondée sur les compétences, l'expérience professionnelle, la qualification et la performance de la personne.

Ainsi, tout au long du parcours professionnel, l'entreprise veillera à ce que les écarts de rémunération ne se créent pas avec le temps.

Une analyse comparée des salaires de base H/F par catégorie professionnelle (niveau et coefficient) est menée chaque année.

Lorsque, à situation comparable, un écart de rémunération est constaté, celui-ci doit être analysé afin d'en comprendre les raisons.

### ➢ 4-1-3. Congés maternité / adoption / parental / sans solde et rémunération

La société SIDEL Blowing & Services s'engage à neutraliser l'impact qu'auraient les absences durant les périodes de congé maternité / d'adoption ou parental sur les rémunérations variables des salarié(e)s et ce quel que soit leur statut.

Dans ce cadre, les objectifs fixés à un ou une salarié(e) au titre de la part variable de sa rémunération doivent être adaptés au regard de la période de présence, afin que l'appréciation de la performance ne soit pas faussée par la période de congé.

Pour une absence de congé longue, une note de 3 sera attribuée pour le calcul du Bonus.

Cette adaptation sera réalisée par le supérieur hiérarchique du collaborateur / de la collaboratrice bénéficiant d'un congé maternité / d'adoption ou parental et partagé avec celui-ci lors de son départ ou de son retour dans l'entreprise.

### ➢ 4-1-4. Congés paternité et rémunération

L'égalité professionnelle repose sur la possibilité pour chacun des parents d'exercer les responsabilités liées à la parentalité. A ce titre, et afin de promouvoir le congé paternité, il est convenu qu'une fiche d'information sur les modalités d'accès à ce congé sera intégrée dans le kit d'accueil des collaborateurs.

E.C

XO

Sidel

Par ailleurs, la société SIDEL Blowing & Services s'engage à neutraliser l'impact qu'auraient les absences durant les périodes de congé paternité sur les rémunérations variables des pères et ce, quel que soit leur statut.

*4.2./Objectifs de progression et indicateurs chiffrés de suivi*

| Actions | Situation actuelle | Objectif de progression chiffrés | Indicateurs de suivi chiffrés |
|---|---|---|---|
| **Egalité salariale à l'embauche** | | Maintien de l'égalité salariale à l'embauche | ▪ Ecarts du salaire d'embauche H par rapport à la moyenne des salaires du coefficient d'embauche, ou de position dans la grille HAY<br>▪ Ecarts du salaire d'embauche F par rapport à ces mêmes moyennes |
| **Rémunération et parcours professionnels** | | 100% des écarts constatés de rémunération entre hommes et femmes doit pouvoir être justifié par des raisons objectives | ▪ Ecarts de rémunérations entre moyenne H et moyenne F pour une même référence (coefficient, position dans la grille HAY,..)<br>▪ Explications concernant les écarts constatés<br>▪ Ancienneté moyenne H /F dans le coefficient ou la catégorie |
| **Congés maternité / adoption / parental / sans solde et rémunération** | La mesure est inexistante | 100% des salarié(e)s partant en congé maternité / adoption / parental / sans solde bénéficient d'un entretien lors de leur départ ou leur retour afin d'effectuer un bilan sur l'application de la part variable de leur rémunération. | ▪ Nombre de salariés partis en congé maternité / adoption / parental / sans solde<br>▪ Nombre d'entretiens pré-départ effectués<br>▪ Nombre d'entretiens post-retour effectués<br>▪ Note moyenne des salariés de retour de ce type de congés, par rapport à la note moyenne des autres salariés |

E.C

XO

Sidel

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Congés paternité et rémunération** | La mesure est inexistante | 100% des collaborateurs intégrant l'entreprise bénéficient d'une information sur le congé paternité à compter du 01/01/2012. | ▪ Nombre et type de communications effectuées<br>▪ Nombre de salariés entrant dans le droit au congé paternité<br>▪ Nombre de salariés ayant pris l'intégralité de leur droit à congés<br>▪ Nombre moyen de jours de congés paternité pris |

## Article 5 – Suivi de l'application de l'accord

Les dispositions de l'article L.2323-57 du Code du travail relatives au rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise ont été modifiées par la loi du 9 novembre 2011.

Ainsi, dans le cadre du plan d'action inséré au rapport, il est prévu que soit effectué :

- Un bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente lorsqu'un plan d'actions a été antérieurement mis en œuvre par l'entreprise par accord collectif ou de manière unilatérale ;
- Évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus ;
- Explications sur les actions prévues non réalisées.

En outre, l'article D.2323-12-1 du Code du travail prévoit que la synthèse du plan d'action défini dans le rapport de situation comparée comprend des indicateurs portant sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport :

- Au salaire médian ou au salaire moyen ;
- A la durée moyenne entre deux promotions ;
- A l'exercice de fonctions d'encadrements ou décisionnelles.

Dans la mesure où le plan d'action établit dans le cadre du rapport de situation comparée sera élaboré pour être coordonné aux dispositions du présent accord, le suivi de ce dernier sera effectué chaque année à l'occasion de la remise du rapport.

Le rapport présentera les indicateurs chiffrés de suivi retenus dans le cadre du présent accord permettant de mesurer le niveau d'atteinte des objectifs de progression retenus.

E.C

Sidel

***Article 6 : Durée***

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il prendra effet à compter de sa date de signature et arrivera à échéance le 15 février 2015

Au terme de cette date, nul ne pourra se prévaloir des dispositions spécifiques du présent accord lequel ne pourra en aucun cas se transformer en accord à durée indéterminée, même par tacite reconduction. Cette clause constitue la stipulation contraire prévue à l'article L.2222-4 du Code du travail.

**Article 7 – Dispositions finales**

Le présent accord sera notifié aux Organisations Syndicales Représentatives dans l'entreprise.

A l'issue du délai d'opposition, il sera déposé en deux exemplaires, auprès de la DIRECCTE, une version signée du présent accord sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Mention de cet accord figurera sur le tableau d'affichage de la direction.

E.C

XO

Sidel

Fait à Octeville, le 15 février 2012, en 7 exemplaires originaux

| POUR LA SOCIETE | POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES |
|---|---|
| Sidel BLOWING & SERVICES SAS,<br><br>Monsieur Pascal Renaud, Président de la Société Sidel BLOWING & SERVICES | La CFDT,<br>Monsieur Eric CHOUQUET, délégué syndical,<br><br>La CFE CGC,<br>Monsieur Xavier OUDAR, délégué syndical,<br><br>La CGT,<br>Monsieur Manuel RODRIGUEZ, délégué syndical, |