ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DE CONSTELLIUM ISSOIRE 2023-2026

Entre :

La société Constellium Issoire sise rue Yves Lamourdedieu – ZI des Listes – CS40042 – 63502 Issoire Cedex, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Clermont Ferrand sous le numéro 672 014 081, représentée par Monsieur Pierre-Edouard CRUSSY, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines

d'une part,

et

Les organisations syndicales représentatives de salarié(e)s :

- le syndicat CFE-CGC représenté par M. Olivier PINLONG en sa qualité de Délégué(e) Syndical(e)
- le syndicat CGT représenté par M. Jérôme COURNOL en sa qualité de Délégué(e) Syndical(e)
- le syndicat FO représenté par M. Thierry Chevalier en sa qualité de Délégué(e) Syndical(e)

d'autre part,

Préambule

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est partie intégrante de la politique sociale du Groupe Constellium et de Constellium Issoire.

Il s'agit donc de permettre à chacun(e) de bénéficier d'une égalité de traitement en matière d'accès à l'emploi, de qualification, de promotion, de rémunération, de conditions de travail et de formation professionnelle.

Dans le cadre des articles L2242-1, al 2 et L2242-12, la Direction a rencontré les Organisations Syndicales les 14, 30 mars et 17 avril 2023.

Le rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au titre de l'année 2022, au sein de Constellium Issoire, ainsi que l'index calculé pour 2022 et les indicateurs demandés dans le cadre de l'application de la Loi Rixain sont annexés au présent accord (annexe 2).

Ces données permettent d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Le présent accord est conclu en application des articles L. 2242-1 et suivants du Code du Travail et actualisé conformément à la loi du 4 août 2014 relative à l'égalité entre les femmes et les hommes, à l'ordonnance N° 2017-1385 du 22 septembre 2017, et à la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018.

TC C.J

L'accord collectif doit fixer des objectifs de progression et des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés permettant de les suivre portant sur au moins 4 des domaines suivants :

- L'embauche
- La formation
- Promotion professionnelle, qualification, classification,
- Les conditions de travail, sécurité et santé au travail
- La rémunération effective
- L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale
- La mise en place d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Au vu des données fournies et des discussions engagées avec les organisations syndicales, Constellium Issoire s'engage sur les 6 domaines suivants :

- La rémunération effective,
- La mise en place d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.
- La promotion professionnelle,
- L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale,
- La mixité des emplois
- Les conditions de travail, la sécurité et la santé au travail

Le présent accord intègre un article sur la vie personnelle et le droit à la déconnexion tel que prévu à l'article L 2042-17 al 7 du Code du Travail.

Les parties conviennent que l'entreprise a mené, au cours des 3 dernières années, et dans le cadre des précédents accords d'entreprise, des actions significatives en matière d'embauche et de féminisation. Le choix des domaines sélectionnés pour le présent accord tient compte des priorités de l'entreprise et des progrès à réaliser en matière d'égalité professionnelle. A cet effet, les objectifs et les actions envisagées dans le domaine de la mixité des emplois ont été développés et mis en avant afin de refléter le caractère prioritaire de ce domaine et de dépasser les seuls objectifs de féminisation.

Ceux-ci restent néanmoins d'actualité et constituent le socle du plan d'action ci-après. En décembre 2022, Constellium Issoire employait 6,7% de femmes parmi les ouvrier(e)s, 27,2% parmi les ATAM (soit 10,8% de femmes parmi les non cadres) et 31,1% de femmes parmi les cadres.

Nos objectifs de féminisation seront, par conséquent et si possible, les suivants, à horizon 2026 :

1. 13% de femmes parmi les non-cadres (ouvrier(e)s et ATAM)
2. 33% de femmes parmi les cadres.

Durant les échanges, il a été également souligné l'implication et la mobilisation des organisations syndicales sur cet objectif de mixité. Il a été proposé en ce sens, que les instances représentatives du personnel puissent, si possible, lors de leurs réunions, respecter dans leur représentation, un objectif de mixité.

Article 1 : Champ d'application et bénéficiaires

Le présent accord bénéficie à l'ensemble des salarié(e)s de la Société Constellium Issoire, Il ne remet pas en cause les dispositions des conventions et accords collectifs applicables au sein de Constellium Issoire.
Le présent accord d'entreprise remplace les accords préexistants en matière d'égalité professionnelle, étant entendu que ceux-ci étaient prévus pour une durée déterminée de trois ans

TC C.J

Article 2 : Principe de non-discrimination et d'égalité de traitement

La discrimination est une différence de traitement illégitime, c'est-à-dire fondée sur un motif inhérent à la personne, et non sur des motifs objectifs. Les discriminations fondées sur le sexe, la situation de famille ou la maternité sont expressément interdites.
La Société rappelle également son engagement contre toute forme de discrimination (âge, origine, appartenance syndicale…) conformément au Code de conduite du Groupe Constellium.

Enfin, la Société rappelle que le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, tout au long de la vie professionnelle, est un droit qui s'applique dans les processus de recrutement, de gestion de la rémunération et d'évolution de carrière, qui doivent de fait reposer sur des critères exclusivement professionnels.
Ce principe de non-discrimination sera inscrit dans notre plan d'action décrit ci-après, notamment au travers des programmes de formation des managers et d'intégration des nouveaux embauchés.

Article 3 : Domaines d'action

Le présent accord aborde les 6 domaines cités en préambule.

3.1 La rémunération effective

L'entreprise souhaite maintenir et garantir toute absence de discrimination entre les femmes et les hommes en matière de rémunération, tout au long de la carrière.

Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi
Garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes à l'embauche	L'entreprise respectera strictement les grilles des minima salariaux Constellium Issoire pour tous les salarié(e)s quel que soit leur sexe.	Bilan annuel portant sur les embauches pour vérifier que sur un même poste, à diplôme et expérience professionnelle équivalents, la rémunération proposée à l'embauche a été analogue Bilan annuel des rémunérations effectives mini/moyen/median/maxi par sexe, par coefficient en 2023 puis par groupe d'emploi, à partir de 2024
Le pourcentage de femmes bénéficiant d'une augmentation individuelle sur l'année civile au sein de chaque catégorie professionnelle doit être égal au pourcentage de femmes inscrites aux effectifs au 31 décembre de l'année	L'entreprise (à la demande de la hiérarchie) respectera une proportion équivalente d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes, à l'intérieur de chaque catégorie professionnelle, en nombre et en valeur, par rapport à la proportion constatée en nombre de salarié(e)s femmes et hommes à l'intérieur de chacune de ces catégories. Par	Nombre et valeur totale des augmentations individuelles par catégorie professionnelle et proportions entre les femmes et les hommes, à fin juin et à fin décembre de chaque année. Cet indicateur n'inclut pas les mesures de

TC C.J

précédente, au sein de chaque catégorie professionnelle	exemple : s'il y a 10% de femmes à l'intérieur de la catégorie non cadre au 31 décembre de l'année N, alors 10% des augmentations individuelles (en nombre et en valeur) devront être observées au bénéfice de cette population sur l'année N+1. Cette équivalence de traitement s'entend hors mesures de correction des situations individuelles.	correction des situations individuelles
Garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes au moment de l'attribution des augmentations individuelles	Communication annuelle de la Grille des minima salariaux Constellium Issoire Mobiliser les responsables hiérarchiques avant l'attribution des augmentations individuelles et rappeler les obligations légales en matière d'égalité salariale afin d'éviter toute inégalité Le ou la RRH vérifiera la ventilation du budget d'AI par service.	Communication de la politique salariale chaque année aux RRH et managers concernés par secteur Des revues du personnel de chaque équipe seront effectuées avec les managers et RH tous les ans
Résorber les éventuelles inégalités salariales	L'entreprise mène chaque année une étude sur les éventuels écarts de rémunération liés au genre, mais aussi éventuellement à d'autres causes, par catégorie professionnelle. La Direction s'engage à corriger immédiatement les situations individuelles qui seraient constatées. Le service des Ressources Humaines établira des diagnostics et analyses sur l'ensemble des catégories sur la base des nuages de point des salaires F/H en fonction de l'âge et de l'ancienneté (un nuage par groupe d'emploi à partir de 2024). Sur la base de ce nuage de points, une analyse individuelle sera réalisée pour chaque point sortant de manière significative de ce nuage. Une correction de cet écart négatif sera réalisée. La hiérarchie informera les salarié(e)s qui auront fait l'objet d'une mesure de rattrapage. Ces mesures correctives seront effectuées hors budget d'Augmentation Individuelle (AI). Réaliser une analyse systématique de la rémunération lors de chaque mobilité professionnelle	Nombre de personnes dont la rémunération a été corrigée suite à un constat d'écart non justifié objectivement Le diagnostic réalisé par le service RH sur la base des nuages de points des salaires F/H en fonction de l'âge et de l'ancienneté sera partagé avec les membres de la commission Egalité Professionnelle. Nombre d'avenants comprenant une augmentation de la rémunération entre le poste initialement occupé et le poste obtenu à l'issue de la mobilité professionnelle

TC OP C.5

3.2 Prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi
Améliorer l'intégration des personnels au sein des UAP et services	Chaque salarié(e) recruté(e) bénéficiera, dans les 6 mois de son embauche, d'un entretien formalisé (voir annexe 1) avec le/la Responsable hiérarchique ou le/la RRH. L'objectif de cette rencontre sera de s'assurer de la bonne intégration dans l'UAP/service du/de la salarié(e) concerné(e). Un plan d'action individualisé sera établi si besoin. L'information sera communiquée au cours de la formation « connaissance Entreprise » dispensée à chaque nouvel(le) embauché(e).	Nombre d'entretiens d'intégration pour les salarié(e)s recruté(e)s dans les 6 mois suivants leur embauche (100 % d'entretiens réalisés)
Prévenir le harcèlement sexuel et/ou les agissements à caractère sexiste	Maintien et formation des référents entreprise et CSE	Formation initiale et continue des référents effectuée
	Poursuivre le programme de sensibilisation sur ce sujet et création d'un guide de sensibilisation Intégrer cette action à la formation « connaissance Entreprise »	100% des salarié(e)s formé(e)s en 2025 Module intégré aux sessions en 2023

3.3 La promotion professionnelle

Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi
L'entreprise s'engage à faire progresser les salarié(e)s selon leurs compétences et selon les opportunités d'évolution de la même manière pour les femmes et pour les hommes.	L'entreprise respectera une proportion équivalente de promotions accompagnées d'un changement de salaire entre les femmes et les hommes, à l'intérieur de chaque catégorie professionnelle, en nombre et en valeur après accord de la hiérarchie, par rapport à la proportion constatée en nombre de salarié(e)s femmes et hommes à l'intérieur de chacune de ces catégories. Par exemple : s'il y a 26 % de femmes chez les non cadres au 31 décembre de l'année N, alors 26 % des changements de classe d'emploi (en nombre et en montant) devront être observés au bénéfice de cette population sur l'année N+1. Cette équivalence de traitement s'entend hors mesures de correction des situations individuelles.	Nombre et pourcentage de femmes et d'hommes bénéficiant d'une promotion sur l'année civile au sein de chaque catégorie professionnelle au regard du pourcentage de femmes inscrites aux effectifs au 31 décembre de l'année précédente, au sein de chaque catégorie professionnelle Cet indicateur calculé à fin juin et à fin décembre de chaque année, n'inclut pas les mesures de correction des situations individuelles.

Augmenter le nombre de femmes sur des postes à responsabilité et /ou au Comité de Direction de l'entreprise	L'entreprise intégrera au moins une femme dans les processus de recrutement externe des cadres, des cadres membres des instances dirigeantes, des cadres dirigeants.	Nombre de femmes responsables de service ou à responsabilité managériale Nombre de femmes au sein des instances dirigeantes (indicateurs Loi Rixain) de l'entreprise
Permettre l'égalité des chances entre les femmes et les hommes pour accéder à un nouveau poste	Une femme sera intégrée dès que possible dans chaque parcours de promotion et de développement interne afin de garantir un égal accès à des emplois de direction ou de management.	Suivi effectué par emploi ouvert en interne Nombre de plan de succession non mixte pour les postes de direction
	Garantir le même accès à la formation pour les femmes et pour les hommes	Pourcentage d'hommes et de femmes ayant bénéficié d formations en proportion des effectifs de chaque catégorie professionnelle
	Participer au programme de Mentoring (accompagnement) du groupe Constellium	Nombre de participant(e)s inscrit(e)s
	Intégrer au moins une femme dans les parcours de formation certifiant organisés en interne (par exemple en maintenance) afin de garantir un égal accès à des emplois peu féminisés	Nombre de femmes par an et par programme de formation
	Publier tous emplois disponibles en interne sur tous les supports disponibles notamment les emplois avec des responsabilités hiérarchiques	Nombre de recrutements internes rapporté au nombre d'emplois pourvus
	Accompagner les salarié(e)s dans leur mobilité notamment en cas de changement de famille métier en organisant un rendez-vous systématique au sein de l'espace métier	Nombre de rendez-vous organisés par an rapporté au nombre de mobilités inter familles métiers

3.4 L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

L'entreprise souhaite permettre à chaque salarié(e) de concilier son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale, en un juste équilibre. Chaque salarié(e) doit pouvoir se développer au sein de l'entreprise sans pour autant devoir sacrifier sa vie personnelle et familiale. En particulier, la maternité ne doit pas être source de discrimination.

Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi
Garantir la rémunération des femmes et des hommes ayant eu une absence en lien avec la vie familiale	Afin de contribuer à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, des dispositions sont prises afin que les salarié(e)s, dont le contrat de travail	100 % des salarié(e)s concernés bénéficient de cette mesure

TC C.J

	est, ou a été, suspendu au titre d'un congé de maternité, d'adoption ou parental d'éducation à temps plein, bénéficient des mêmes mesures d'évolutions de la rémunération que les autres salarié(e)s de l'entreprise, c'est-à-dire l'augmentation générale et un pourcentage d'augmentation individuelle égal au budget d'augmentation individuelle de l'année, exprimé en pourcentage de la masse salariale à leur retour d'absence. Etant entendu que le montant d'augmentation individuelle appliqué ne pourra être inférieur à 25€.	Nombre de personnes concernées par un réajustement de la rémunération au retour des congés précités.
Faciliter la transition entre la période travaillée et la période d'absence	Avant le départ en congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation à temps plein, un entretien avec le ou la Responsable des Ressources Humaines sera systématiquement proposé à la personne concernée. Cet entretien abordera les éventuels aménagements de l'activité professionnelle jusqu'au départ en congé et permettra de fixer une date prévisible de retour. Lors de cet entretien, le ou la Responsable des Ressources Humaines proposera l'envoi des documents permettant de bénéficier d'informations sur la vie de l'entreprise (journaux internes, notes diverses).	100 % des entretiens RH réalisés
	Une attention particulière sera portée aux femmes enceintes en travail posté, pour lesquelles un aménagement d'horaire pourra être préconisé par le médecin du travail lors d'une visite médicale systématique.	Nombre de visites médicales par an Nombre d'aménagements horaires proposés
Faciliter la réintégration du ou du/de la salarié(e) à son retour d'absence	A l'issue du congé maternité, d'adoption, paternité ou parental d'éducation à temps plein, un entretien sera systématiquement proposé au salarié(e). Cet entretien sera mené dans un délai d'un mois par le ou la Responsable des Ressources Humaines, avec les objectifs suivants : • Mettre à disposition du ou de la salarié(e) toute information nécessaire à la bonne exécution de son activité professionnelle ; • Organiser les formations liées au poste de travail et qui ont été mises en œuvre au bénéfice	100 % des entretiens réalisés après un congé maternité, d'adoption, paternité ou parental d'éducation à temps plein. Nombre d'aménagements horaires proposés rapporté aux retours de maternité, adoption, paternité ou congé parental d'éducation

TC

	des titulaires du poste durant le congé. • Proposer, sur demande du ou de la salarié (e), lorsque cela est possible et nécessaire, un aménagement d'horaire et/ou de cycle mais aussi d'emploi, d'UAP durant les deux mois après la reprise.	
	Un accompagnement médical et/ou psychologique sera proposé dans les cas de dépression post-natale au retour de la salariée de congé maternité.	Mise en place en 2024
Contribuer à l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle pour les pères	Le congé de paternité est indemnisé à 100 % et sera encouragé pour chaque naissance. L'objectif est que 100% des jours calendaires de congé de paternité soient pris par les personnes concernées (majorés en cas de naissance de jumeaux ou multiples).	Nombre de congés de paternité rapporté au nombre de naissances déclarées Nombre de jours de congés de paternité effectivement pris comparé aux droits
Répondre favorablement aux demandes de temps partiel	Sauf contrainte liée à l'organisation, toute demande de passage à temps partiel donnera lieu à une réponse positive. Toute réponse négative devra être motivée. Une attention particulière sera portée par la hiérarchie et par le ou la Responsable des Ressources Humaines à la charge de travail qui devra être adaptée au temps partiel accordé.	Réalisation d'un bilan annuel avec le nombre de nouveaux contrats à temps partiel, en comparaison du nombre de demandes exprimées
	Tout salarié(e) qui établira une demande de passage à temps partiel afin d'élever ses enfants (0-18 ans maxi) bénéficiera d'une prise en charge de ses cotisations retraite (parts employeur et salarié(e)) pour la partie du temps non travaillé.	100 % des salarié(e)s concerné(e)s bénéficient de cette mesure Nombre de temps partiels rapporté au nombre de demandes exprimées
Rendre compatible l'activité professionnelle avec la vie familiale	Sauf impératif, aucune réunion récurrente ne devra commencer après 17h30, ni finir après 18h30.	Nombre de sensibilisations / communications sur ce sujet et sur l'utilisation de Teams (minimum 3 par an)
	La hiérarchie veillera à limiter autant que possible les déplacements professionnels des salarié(e)s parents d'un enfant de moins de 3 ans.	
	Permettre l'ouverture d'un CET pour les projets de parentalité avec la possibilité de prendre un temps partiel.	Nombre de CET ouverts pour ce motif, et nombre de jours placés et pris.

TC C.S

	Un congés évènement familial égal à 1 jour, sur avis du médecin du travail, est proposé aux salariées en cas d'interruption volontaire ou involontaire de leur grossesse et peut-être accolé à un arrêt de travail prescrit.	Nombre de jours par an
	Communiquer aux salarié(e)s sur les dispositions légales en matière de don de jours de repos à un(e) salarié(e).	Organisation de la communication avant fin 2023
	Accorder un congé spécial de rentrée scolaire (1/2 journée) pour les parents d'un enfant en situation de handicap, ou pour le parent d'enfant intégrant la première année de maternelle, le Cours Préparatoire et la 6ème (sur justificatif). Cette 1/2 journée est portée à 1 journée si l'établissement scolaire est situé à plus de 100km du domicile du/ de la salarié (e) et si l'enfant est en situation de handicap.	Nombre de jours pris
Favoriser la qualité de vie au travail et son articulation avec la vie personnelle	Poursuivre l'organisation d'une enquête QVT tous les 3 ans	Nombre de salarié(e)s ayant répondu à l'enquête et résultats de l'enquête Analyse des résultats par rapport à l'enquête précédente
	Mener une action de communication sur la crèche inter-entreprises	Nombre de salarié(e)s bénéficiaires
	Respecter un délai de prévenance d'au moins un mois en cas de changement de rotation pour le personnel posté Sauf contrainte difficilement surmontable et liée à l'organisation, tenir compte des contraintes familiales lors des changements de rotation	Information des superviseurs par les RRH
Accompagner les salarié(e)s ayant des difficultés familiales, financières…	Permettre le recours à une psychologue du travail et/ou à une assistante sociale sur le lieu et le temps de travail	Nombre de personnes ayant consulté l'assistante sociale et/ou la psychologue du travail
Favoriser la santé et le bien - être des salarié(e)s	Mettre en place avec le service de santé au travail une politique progressive de dépistages de certaines maladies	Nombre et type de dépistages financés par année d'application (au moins deux à l'issue de la durée de l'accord) Communication incitative sur les dépistages proposés (notamment la radiographie pulmonaire)

TC C.J

3.5 La mixité des emplois

Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi
Augmenter la mixité dans chaque famille métier (référence à l'accord GEPP)	Lancer des campagnes de communication via les différents médias et participer à des salons de l'emploi afin de favoriser la diversité des candidatures reçues. Appliquer le programme de cooptation. Travailler sur notre marque employeur	Nombre de campagnes de communication et de participation aux salons par an Répartition par sexe dans chacune des familles métier : 25% - 75% a minima Nombre d'embauches d'hommes et de femmes dans chaque catégorie professionnelle
	Intégrer au minimum une femme dans chaque procédure de recrutement lancée dans les familles métiers à dominante masculine Intégrer au minimum un homme dans chaque procédure de recrutement lancé dans les familles métiers à dominante féminine	L'objectif ainsi visé est d'obtenir une mixité égale à 25% du genre minoritaire parmi les salarié(e)s recruté(e)s Cet objectif sera vérifié à l'issue de la durée de l'accord
	L'entreprise sensibilisera l'ensemble des acteurs concernés, c'est-à-dire les cabinets de recrutement, les agences de travail temporaire, les établissements d'enseignement, le management opérationnel de l'entreprise. Développer le recrutement de contrats en alternance afin de multiplier à l'issue de ces contrats, l'occasion de concrétiser des embauches	4 actions minimum par an pour promouvoir le travail féminin en interne et en externe Dès 2023, si possible, au minimum 25% de personnels intérimaires féminins Nombre d'entretiens d'intégration des personnels intérimaires Vérifier que la parité H/F est atteinte lors des recrutements de salarié(e)s en alternance
Embaucher plus de personnels féminins opératrices de fabrication	Lancer des campagnes de communication via les différents médias et participer à des salons de l'emploi afin de recueillir plus de candidatures féminines dans les métiers de la production	L'objectif est d'atteindre, si possible, 11% de femmes occupant des emplois d'opératrices de fabrication à la fin de l'accord
Favoriser la rédaction inclusive et non-genrée des communications diffusées dans l'entreprise	Rédaction non-genrée des communications et des accords d'entreprise	Sélection d'un échantillon de 10 communications qui seront analysées par la commission égalité professionnelle

TC

C.S

3.6 Améliorer les conditions de travail, la sécurité et la santé au travail

Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi
Mieux accueillir les personnels féminins en production	L'entreprise mettra en place de manière anticipée et en nombre suffisant, des locaux sociaux (sanitaires, vestiaires, douches) destinés à la population féminine. Elle tiendra compte des effectifs en place et de leur répartition par équipe.	Bilan annuel des infrastructures par UAP (locaux sociaux). L'état des lieux sera présenté à la CSSCT qui pourra faire des préconisations Montant annuel des investissements
	L'entreprise veillera à améliorer les conditions de travail ou l'ergonomie sur les installations, notamment à chaque fois que cela permettra d'accueillir plus largement du personnel féminin, sur les postes concernés. L'effort sera porté particulièrement sur les installations en cours d'investissement ou de remise à niveau. Inclure dans le cahier des charges des nouveaux équipements l'adaptation au travail féminin.	Montant annuel des investissements améliorant les conditions de travail et la sécurité, liste des actions par UAP/Services. Analyser et équilibrer si possible la répartition H/F par UAP et par équipe afin de s'assurer du bon dimensionnement des lieux de vie
	Mettre en place des vêtements de travail adaptés au personnel féminin	Lancer une étude d'ici la fin de 2024
	Améliorer l'ergonomie des postes de travail lorsque cela est nécessaire	Communiquer les priorités d'actions en matière en CSSCT Nombre d'études menées par an

Article 4 : Vie personnelle, droit à la déconnexion

La loi du 8 août 2016 a consacré le principe du droit à la déconnexion.

Toutefois, les parties au présent accord soulignent la spécificité de l'entreprise en terme de fonctionnement puisque l'ensemble de la production (qui représente la majorité des salarié(e)s) fonctionne en régimes postés tout au long de l'année.

De ce fait, aucune mesure visant à déconnecter les serveurs de l'entreprise et d'une manière plus générale à interdire les contacts (courriel, téléphone…) en dehors des horaires de journée ne peut être envisagée.

Pour autant, les signataires soulignent la nécessité que soient respectés pour chaque salarié(e), l'horaire de travail en vigueur le concernant, ainsi que les jours de congés et repos dont il ou elle bénéficie. A cet effet, les règles suivantes se devront d'être appliquées :

- Sauf situation exceptionnelle, il ne pourra être demandé à un(e) salarié(e) de répondre à des demandes adressées par courrier électronique en dehors de son temps de travail. De surcroît, la

TC C.J

survenance d'une situation exceptionnelle devra conduire en priorité à utiliser la voie téléphonique afin de contacter l'intéressé(e) ; de la sorte, un(e) salarié(e) ne pourra être incité(e) à lire ses mails à tout moment en dehors de son temps de travail sous prétexte qu'une demande urgente pourrait lui avoir été adressée.

- Un état des lieux des pratiques en termes d'astreintes et de permanences le week-end sera effectué et les droits et devoirs des salarié(e)s effectuant des permanences le week-end seront précisés.

- Chaque salarié(e) se devra :

  - De s'interroger sur la pertinence de l'ensemble des destinataires de ses courriels et sur la nécessité d'utiliser les fonctions « Cc » ou « Cci », ainsi que sur l'envoi de pièces jointes.

  - D'indiquer un objet précis dans ses courriels afin de permettre au destinataire d'en identifier immédiatement le contenu.

  - De ne pas solliciter de réponse immédiate si ce n'est pas nécessaire, et de privilégier les envois différés lors de la rédaction d'un courriel en dehors des horaires de travail.

Article 5 : Modalité de suivi de l'accord

Les parties conviennent que le suivi de l'accord sera assuré par la Commission Egalité Professionnelle du Comité Social et Economique, sous la forme d'un examen annuel des différents indicateurs chiffrés.

Les indicateurs seront communiqués à la Commission en même temps que la communication du rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

La Commission a pour rôle d'examiner les indicateurs, de les analyser et d'émettre des suggestions et préconisations.

La Commission invitera une ou un membre de la Direction à la réunion.

Le cas échéant, des actions correctives seront mises en œuvre si les objectifs ne sont pas atteints.

Article 6 : Dispositions finales

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il entre en application à compter du 1er jour du mois civil, suivant sa date de signature. Il pourra être révisé, à tout moment, dans les conditions et délais prévus par la loi.

Au minimum trois mois avant échéance, les parties conviennent de se rencontrer aux fins de le renouveler.

Conformément à l'Article L 2231-6 du Code du Travail, le présent accord sera déposé par la Direction auprès de la DEETS, ainsi que du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes. En outre, un exemplaire sera établi et notifié pour chaque partie.

TC C.J

Fait à Issoire, le 4 mai 2023

Pour la Direction des Ressources Humaines,
Monsieur Pierre-Edouard CRUSSY

Pour les Organisations syndicales,

Pour la CFE/CGC, M. Olivier PINLONG

Pour la CGT, Mr Jérôme COURNOL

Pour FO, Mr Thierry Chevalier

ANNEXE 1 – Modèle d'entretien d'intégration (version papier ou digitale)

ENTRETIEN DE SUIVI D'INTEGRATION

-à faire dans les 6 mois suivants l'embauche -

Nom et prénom :

Date d'embauche :

UAP ou secteur :

Poste de travail :

Régime de travail :

Finalité de l'entretien

Cet entretien s'inscrit dans le cadre de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes plus particulièrement dans les dispositions de l'article 3.2.

Lors de cet entretien, il est notamment abordé les points suivants :

- Les conditions d'accueil dans l'entreprise,
- Les conditions de travail,
- L'intégration au sein de l'équipe de travail,
- La qualité des échanges avec les collègues et le responsable hiérarchique,
- Les conditions d'emploi,
- Les horaires de travail,
- L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale,
- L'application du contrat de travail.

Commentaires du ou de la Responsable hiérarchique ou du ou de la RRH :

Commentaires du ou de la salarié(e) :

Eventuelles actions à mettre en place :

Date de l'entretien :

Signatures :

TC C.S

ANNEXE 2

Calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes

Calculs automatiques, ne pas modifier.

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	4,8	35	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	0,6	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	1,3	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	0	0	10	10
Total des indicateurs calculables			85		100
INDEX (sur 100 points)			85		100

+ Rapport sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au titre de l'année 2022

TC C.J