

**Accord relatif à l'égalité professionnelle
entre les hommes et les femmes au sein
de
First Aquitaine Industries
2013-2016**

TJ
VA
MN
CG
FM
BN
JMC
BC
PM

Sommaire

1. Rapport de situation comparée remis au Comité d'Entreprise

- a) *Les éléments constituant ce rapport*
- b) *Le suivi des indicateurs*

2. Renforcer la politique de féminisation des recrutements et de mixité de l'emploi

- a) *Egalité dans les modes de sélection et de recrutement*
- b) *Description de postes et offres d'emploi*
- c) *Mixité des emplois, en particulier des emplois qualifiés*
- d) *Recrutement de contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, stagiaires étudiants*

3. L'accès à la formation professionnelle

4. La qualification et l'évolution de carrière

- a) *Personnel féminin non qualifié en métallurgie*
- b) *L'évolution de carrière*

5. Les conditions de travail

6. La rémunération

- a) *Garantie de rémunération à l'embauche*
- b) *L'évolution de carrière et la rémunération*
- c) *Garantie d'une répartition équilibrée des augmentations individuelles*

MN CD
IP TJ VA
FM BN BC EM

7. L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

- a) *Modalités des temps partiels volontaires*
- b) *Modification du régime de travail*
- c) *Conditions d'emploi liées à la maternité*

8. Dispositions diverses

- a) *Durée de l'accord*
- b) *Modalités de dépôt*

~~TJ~~ CD VA MN
JMC FG
FM BN BE OM

PREAMBULE

Depuis de nombreuses années, First Aquitaine Industries s'est inscrit dans une politique volontariste en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Cette politique a permis notamment les actions suivantes :

- la nomination de quatre femmes au statut de cadres supérieurs
- des actions de qualification du personnel ouvrier féminin aux métiers d'usinage : CQPM opératrice de 2000 à 2002, Conducteur de Système de Production Automatisé (CSPA) de 2003 à 2004 et CSPA de 2005 à 2006
- une vigilance sur l'égalité de traitement salarial qui a conduit de 2007 à 2010 à favoriser les augmentations individuelles pour le personnel principalement féminin de la salle des body.
- la nomination de femmes agents de maîtrise depuis les années 2000
- la convention VAE de 2008/2009 qui a permis à 40 femmes non diplômées d'obtenir une qualification.
- des actions en faveur de la mixité, qui ont conduit des hommes à intégrer la salle des body mais aussi deux femmes à intégrer le Traitement thermique en 2010.

Le présent accord confirme la volonté de l'entreprise d'inscrire l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes comme un enjeu majeur et un axe de progrès dans sa gestion des ressources humaines. Il s'intègre à la politique globale de la dignité au travail et de gestion des ressources humaines basée sur les compétences et les résultats.

L'analyse de la situation actuelle comparée entre hommes et femmes a permis, lors de la négociation de cet accord, de définir les leviers qui permettront d'améliorer l'égalité des chances au sein de l'entreprise, et les moyens à mettre en œuvre pour prévenir toute discrimination.

La loi prévoit qu'au moins quatre domaines d'action parmi les huit mentionnés à l'article L.2323-47 du code du travail doivent être accompagnés d'objectifs chiffrés. Afin d'avoir un champ d'application le plus complet possible, le présent accord couvre 6 domaines d'actions dont 5 comprennent un objectif chiffré.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne peut progresser que si elle est l'affaire de tous. Aussi le personnel d'encadrement, la direction de l'entreprise ainsi que les organisations syndicales réaffirment ensemble par cet accord la volonté de poursuivre cette démarche.

MN
JA CD
FG
TJ
JTC
FM BN BC DM

1. Rapport de situation comparée sur l'égalité professionnelle

a) Les éléments constituant ce rapport

Le rapport annuel de la situation comparée de l'année précédente sera remis au premier trimestre à la commission égalité homme/femme du comité d'entreprise. Celui-ci contiendra les éléments de comparaison entre hommes et femmes sur les domaines suivants :

- effectifs
- durée et organisation du travail
- congés
- embauches et départs
- promotions
- rémunérations
- formation
- conditions de travail
- articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale
- temps partiel

Ces éléments constituent les indicateurs qui permettront de mesurer l'évolution de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes au sein de First Aquitaine Industries durant les trois prochaines années.

b) Le suivi des objectifs chiffrés

Au cours de la présentation du rapport de situation comparée à la commission égalité homme/femme du comité d'entreprise, le suivi des objectifs chiffrés définis dans cet accord sera également réalisé.

2. Renforcer la politique de féminisation des recrutements et la mixité de l'emploi

Favoriser le pluralisme en recherchant 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 et au développement de la mixité dans les métiers.

a) Egalité dans les modes de sélection et de recrutement

Les processus de sélection et de recrutement sont uniques et se déroulent exactement selon les mêmes conditions entre les hommes et les femmes, en dehors de toute considération fondée sur le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse. Ces processus retiennent des critères de sélection identiques qui reposent sur la formation initiale, l'expérience professionnelle, les compétences et le potentiel.

Pour le respect de ces principes, le processus de sélection et de recrutement s'appuie sur la politique de la dignité au travail, la formation des responsables de gestion de carrière et les méthodes objectives de sélection des comités de gestion de carrière (PDC = Personnel Development Committee).

b) Description des postes et offres d'emploi

Les offres d'emploi s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes. Les offres d'emploi et les descriptions de poste ou de fonction, à usage interne, sont conçues et rédigées de telle manière que les

TJ NA MN CD
FH BN JMC FG
BC DM

emplois, postes et fonctions concernés soient également accessibles et attractifs pour les femmes et pour les hommes.

Elles sont non discriminatoires, rédigées de manière non sexuée et elles ne véhiculent aucun stéréotype lié au sexe, à l'âge ou à tout autre critère. Elles présentent objectivement les caractéristiques du poste, les compétences et expériences requises. Lorsque la dénomination de l'emploi est spécifiquement masculine ou féminine, l'emploi doit précisément être offert aux deux sexes (ex : agent de maîtrise H/F).

c) Mixité des emplois

Des actions sont conduites afin de féminiser des emplois ou des métiers actuellement fortement masculinisés, mais aussi l'inverse. Ces actions sont définies après avoir déterminé les conditions d'adaptation de ces postes à la mixité : aménagement des postes, solutions ergonomiques, polyvalence et formations aux métiers techniques.

A l'occasion de la création des nouvelles activités, tous les principes évoqués ci-dessus s'appliqueront afin de favoriser la mixité dans chaque secteur.

Aussi, à compétences, qualifications et expériences égales, les processus de sélection interne et les processus de recrutement externe tendront à favoriser la mixité dans les métiers de l'entreprise.

d) Recrutement de contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, stagiaires étudiants

Pendant de nombreuses années, la société a recruté des contrats d'apprentissage, des contrats de professionnalisation et des stagiaires étudiants afin de favoriser l'intégration des jeunes dans le milieu industriel.

Afin de répondre à un objectif de mixité dans le recrutement de ces contrats/conventions, 30% de ces contrats/conventions seront conclus avec du personnel féminin.

3. L'accès à la formation professionnelle

Le plan de formation 2013 de First Aquitaine Industries est un plan de formation exceptionnel visant à préparer et accompagner les salariés dans la mise en place des nouveaux produits industriels.

De plus, il s'inscrit à la fois dans une logique de continuité du plan de formation très important réalisé en 2009/2010/2011/2012 et dans la mise en œuvre des actions nécessaires visant à limiter les effets de la période de "sous-activité".

Compte-tenu du nombre d'actions de formation, de leur diversité et du caractère qualifiant prédominant, ce plan de formation permettra aux salariés concernés de valider avec leur hiérarchie un projet professionnel compatible avec les besoins de l'entreprise.

Pendant l'application de cet accord, l'objectif est d'atteindre au moins 10% de femmes parmi l'ensemble des bénéficiaires d'actions de formation.

MN
CD
VA FG
JTC
BC PU
PH BN

4. La qualification et l'évolution de carrière

a) Personnel féminin non qualifié en métallurgie

Un premier dispositif de qualification du personnel a été mis en œuvre en 2007/2008. Cette première convention a notamment permis à 127 salariés de présenter une VAE (40 femmes et 87 hommes), 147 titres ont été obtenus (20 salariés ont présenté 2 titres).

Parmi le personnel ouvrier de production, 22 femmes restaient à ce jour non qualifiées en métallurgie.

Un nouveau dispositif leur a été proposé en 2011 et 2012.

Plusieurs types de parcours : VAE, formations qualifiantes (assembleur monteur de systèmes mécanisés, conducteurs d'équipements industriels ou des formations soudeur) *et* parcours individualisés, ont permis à 19 d'entre elles de se qualifier en métallurgie.

b) L'évolution de carrière

L'évolution de carrière et les mobilités au sein de l'entreprise relèvent uniquement de critères qui reposent sur la formation initiale, l'expérience professionnelle, les compétences et le potentiel. En aucun cas, le genre ou la situation familiale ne peuvent influencer la sélection ou la promotion du personnel.

Malgré l'objectivité des critères de sélection et de promotion, le rapport de situation comparée et les éléments fournis lors de la négociation de cet accord montrent une faible féminisation de certains emplois, notamment les emplois ouvriers les plus qualifiés. Cependant, de nombreux exemples de progression vers la mixité et l'ouverture de l'ensemble des métiers aux deux sexes ont été réalisés ces dernières années :

- deux femmes sont actuellement cadres supérieures
- trois femmes sont actuellement agents de maîtrise
- la maintenance et le laboratoire du TTH ont intégré des femmes
- l'insertion de quatre femmes parmi les agents logistiques et les magasiniers
- une femme a bénéficié d'un parcours de formation pour devenir ingénieur (2007-2009)
- 19 femmes ont suivi une formation qualifiante en 2012

Ces efforts vers la mixité doivent être maintenus par une bonne communication des opportunités de formation et des parcours professionnels. Aussi, à compétences, qualifications et expériences égales, les processus de sélection interne du personnel au sein de FAI tendront à favoriser la mixité dans les métiers qualifiés de l'entreprise.

Afin de favoriser la qualification des femmes et leur évolution de carrière, au moins 8 % des bénéficiaires de formations qualifiantes seront des femmes.

5. Les conditions de travail

L'amélioration des conditions de travail facilite la féminisation des emplois. Celle-ci a permis au fil des dernières années d'accueillir un nombre de femmes plus important sur des postes précédemment "réservés" aux hommes. Les actions réalisées par le Comité Ergonomique Local ont abouti à l'allègement des contraintes sur les postes de travail afin que ces derniers n'excluent pas le personnel féminin.

Dans le cadre du lancement des nouvelles activités, une attention sera apportée à l'aménagement des postes de travail pour permettre une réelle égalité des chances à l'emploi.

L'organisation de ces nouvelles activités a été présentée au comité d'entreprise et au CHSCT.

TJ MN CD
JJC FA VA
FH BN BC DM

Une formation sur les gestes et postures sera proposée et adaptée aux nouveaux postes de travail.

Le Comité Ergonomique local fixera les priorités d'action et les objectifs d'amélioration des conditions de travail en s'appuyant sur les analyses de poste réalisés au moyen de la fiche d'analyse de poste ergo.

6. La rémunération

a) Garantie de rémunération à l'embauche

La rémunération à l'embauche est liée au type de responsabilités confiées et éventuellement à l'expérience professionnelle antérieure. Elle ne tient compte, en aucun cas, du sexe de la personne recrutée. L'entreprise garantit un niveau de classification et un niveau de salaire à l'embauche identiques entre les femmes et les hommes pour l'ensemble des catégories professionnelles.

b) L'évolution de carrière et la rémunération

Les évolutions promotionnelles (changements de coefficient, de catégories professionnelles, accès à un niveau de responsabilité supérieur....) sont uniquement basées sur les compétences exercées et les résultats obtenus sans tenir compte d'autres critères. L'application de ce principe doit conduire à assurer une égalité des chances et de traitement.

Il a été constaté que le personnel ouvrier féminin n'accède pas ou peu aux emplois qualifiés et donc aux rémunérations les plus élevées. L'égalité des chances et de traitement au sein de notre entreprise relève, en premier lieu, d'une problématique de formation et de qualification du personnel féminin. Comme indiqué aux points 3 et 4, First Aquitaine Industries s'engage à favoriser la formation des femmes de l'entreprise.

Le travail à temps partiel ne doit pas être un obstacle à l'attribution d'augmentation individuelle ou à l'évolution de carrière.

c) Garantie d'une répartition équilibrée des augmentations individuelles

Ces dernières années nous avons veillé à la juste répartition du budget d'augmentations individuelles entre les hommes et les femmes. Afin d'améliorer l'égalité professionnelle, durant les années 2007/2010 nous avons favorisé les femmes en distribuant un budget supplémentaire, notamment pour le personnel de la salle des body. Pendant la durée de cet accord, nous nous assurerons que le budget soit réparti équitablement au vu des masses salariales de chaque sexe.

L'amélioration de l'égalité professionnelle au sein de First Aquitaine Industries nécessite avant tout aujourd'hui, des efforts de formation/qualification du personnel féminin appartenant au personnel ouvrier-ETAM. Cependant, nous nous fixons pour objectif de favoriser les promotions pour le personnel féminin, afin que celles qui ont fait des efforts de qualification, d'augmentation de compétences et de polyvalence puissent évoluer plus rapidement. Pour cela, au moins 50% des augmentations individuelles distribuées au personnel féminin appartenant au personnel ouvrier-ETAM, selon les budgets qui seront négociés ces trois prochaines années, seront des promotions.

7. L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

a) Modalités des temps partiels volontaires

MN
CD
VA
FG
JTC
BN
BE
EU
FM
TS
J

Le travail à temps partiel est une modalité permettant d'équilibrer l'activité professionnelle et les responsabilités familiales.

Notre entreprise s'efforce de faciliter l'accès au temps partiel volontaire tant pour les femmes que pour les hommes. Le travail à temps partiel est basé sur le principe du volontariat et est considéré à ce titre comme un aménagement du temps de travail choisi par les salariés.

Afin de favoriser l'équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle, la Direction s'engage à accepter 100% des demandes de temps partiel volontaire si celles-ci respectent les grilles d'affectation existantes.

Pour bénéficier d'un temps partiel, les salariés doivent formaliser leur demande par écrit, en précisant les modalités de temps partiel souhaitées (50%, 80%, le jour dans la semaine...), la durée de celui-ci (6 mois, 1 an...). La loi prévoit un délai de prévenance de 6 mois, au sein de First Aquitaine Industries, celui-ci est ramené à 2 mois. Une réponse formalisant l'acceptation par écrit sera envoyée dans le mois qui suit la réception de la demande. Un avenant au contrat de travail sera établi. Le temps partiel pourra être renouvelé à l'initiative du salarié, en respectant les mêmes modalités.

Aussi depuis le 1^{er} janvier 2004, les salariés qui travaillent à temps partiel peuvent cotiser au régime d'assurance vieillesse à hauteur du salaire correspondant à leur activité à temps plein. Ils peuvent également solliciter cette disposition pour la retraite complémentaire Arrco-Agirc. Cette disposition doit faire l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié concerné.

b) Modification du régime de travail

En cas de changement de régime de travail modifiant substantiellement les horaires de travail (ex. : travail en équipe fixe de matin à un travail en 2x8), sauf cas d'urgence, un délai de prévenance de 5 jours ouvrés devra être respecté par le supérieur hiérarchique.

Dans le cas où ce changement de rythme de travail est dû à la nécessité de suivre une formation professionnelle (hors DIF), sauf cas exceptionnel, un délai de prévenance de 5 jours ouvrés devra être respecté.

c) Conditions d'emploi liées à la maternité

Les parties rappellent que le congé maternité est considéré comme du temps de travail effectif notamment pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté
- la répartition de la participation
- le calcul des congés payés et RTT

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à ce que le congé maternité, le congé adoption ou le congé parental n'influe pas sur le déroulement de carrière.

Les salariés en congé maternité ou adoption bénéficient des augmentations collectives même si celles-ci interviennent durant leur absence.

Les femmes enceintes, sur demande auprès du médecin du travail, peuvent bénéficier d'une place de parking réservée rapprochée. En outre, conformément à la convention collective, à partir du 3^{ème} mois de grossesse constaté par certificat médical, les femmes enceintes sont autorisées à quitter leur poste de travail cinq minutes avant l'heure de sortie, sans réduction de salaire.

Les salariés qui utilisent leur Droit Individuel à la Formation durant la suspension du contrat de travail résultant d'un congé maternité, adoption, parental, congé de soutien familial (minimum 6 mois continus) et congé de présence parental (minimum 6 mois continus) bénéficient l'année suivante d'une majoration des heures de DIF acquises, égale à la moitié des heures utilisées durant ce congé.

Handwritten initials and signatures in blue ink, including: TJ, MN, FG, VA, CD, FM, BN, JTC, R, and EM.

A l'issue de ces congés, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Il peut solliciter un entretien avec la direction des ressources humaines pour évoquer leur orientation professionnelle, déterminer notamment les besoins en formation ou la nécessité de la mise en œuvre d'un bilan de compétences.

Les salariés en congé parental d'éducation ou exerçant leur activité à temps partiel pour élever un enfant seront informés de leur priorité de prise en charge par l'organisme paritaire collecteur du bilan de compétences. A l'issue du bilan de compétences les salariés seront informés le cas échéant, de leur priorité d'accès à la période de professionnalisation.

8. Dispositions diverses

a) Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans. Il pourra toutefois être révisé ou être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues par la loi.

b) Modalités de dépôt

Conformément à l'article D.2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé par l'entreprise en deux exemplaires, auprès de la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du lieu de signature dont une version sur support signée des parties et une version sur support électronique.

Un exemplaire sera adressé par l'entreprise au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de signature.

Fait à Blanquefort, le 22/05/2013

La Direction

Directeur des Ressources Humaines
P. Harrewyn

Chef du Personnel et des Relations Sociales
C. Benoist

Les organisations syndicales

CFE-CGC

CFTC

CGT

UNSA

ANNEXE :

Rapport de situation comparée 2012