

# **Accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes**

Conformément à l'article L 132.27 du code du travail, une négociation s'est engagée entre la Direction et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Aux termes de la réunion en date du 21 novembre 2002, les parties ont abouti à la conclusion du présent accord.

## **Champ d'application :**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de MGE UPS SYSTEMS SA sous contrat à durée déterminée et indéterminée, présents dans la société aux dates d'application des mesures énoncées ci-dessous.

Les personnes liées par un contrat d'apprentissage ou de qualification, ou par toute autre forme de contrat, actuelle ou future, d'insertion ou d'alternance, ne relèvent pas du présent accord.

## **Article 2 – ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**

L'analyse de la situation comparée entre les hommes et les femmes permet de relever une situation équilibrée pour les sujets relatifs à l'accès à l'emploi, à la formation professionnelle, et les conditions de travail. Nous constatons néanmoins :

- que MGE UPS SYSTEMS compte 26 % de femmes, essentiellement dans les métiers à connotation « administrative » et 74 % d'hommes dans les métiers à connotation « technique » ;
- qu'au sein de chaque catégorie professionnelle « Ouvrier, Administratif & Technicien et Ingénieur & Cadre », les femmes sont proportionnellement moins présentes dans les classifications les plus élevées, voire absentes ;
- que les « mini », en terme de rémunération, sont identiques, quel que soit le niveau de classification, mais que le salaire moyen des femmes demeure dans la plupart des cas au dessous du salaire moyen des hommes, en partie du fait de l'individualisation des salaires et/ou de l'ancienneté.

### **2.1 Plus grande mixité dans les fonctions :**

Nous avons défini un objectif d'une plus grande mixité au sein de toutes les fonctions :

- en augmentant la population féminine de 26 à 27 % dans les trois ans à venir,
- en privilégiant, dans le cadre de futurs recrutements, l'embauche de personnel féminin à un niveau globalement plus élevé que celui présent dans la société à ce jour, permettant ainsi d'augmenter la présence féminine aux postes d'encadrement.

### **2.2 Égalité des chances face à l'évolution professionnelle :**

- 2.2.1** Lors des campagnes d'augmentation et de promotion, les Ressources Humaines et les responsables hiérarchiques veilleront à ce que soit respecté un même taux, proportionnel à l'effectif concerné, de personnes promues et augmentées chez les hommes comme chez les femmes.

Les Ressources Humaines et les responsables hiérarchiques veilleront à ce qu'il y ait une représentation équilibrée de la population à tous les niveaux de responsabilité et donc dans tous les coefficients de la grille de classification. A ce titre et pour l'année 2003, nous avons pour objectif de promouvoir au moins :

- 1 femme au coefficient 190 dans la catégorie « Ouvrier »
- 3 femmes au coefficient 305 dans la catégorie « Administratif et Technicien »
- 2 femmes au coefficient 335 dans la catégorie « Administratif et Technicien »
- 3 femmes au coefficient IIIA dans la catégorie « Ingénieur et Cadre »
- 1 femme au coefficient IIIB dans la catégorie « Ingénieur et Cadre »

**aux conditions habituelles :**

- **d'un niveau de poste conforme au coefficient visé,**
- **d'une performance conforme aux objectifs du poste occupé.**

Il reste entendu que ces promotions ne modifient en rien les évolutions professionnelles de la population masculine.

**2.2.2** Au retour d'une absence longue durée supérieure ou égale à 1 an, il sera étudié systématiquement par les Ressources Humaines et les responsables hiérarchiques, la possibilité d'une formation de remise à niveau et/ou d'adaptation au poste de travail, que ce soit pour les hommes ou les femmes. Ceci permettra au salarié concerné une réintégration plus rapide ne pénalisant pas le déroulement de carrière.

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et du Conseil des Prud'hommes de Grenoble.

Il comporte 4 pages numérotées de 1 à 4.

Sa signature est intervenue le 20 décembre 2002 à Montbonnot entre la Direction de MGE UPS SYSTEMS et les organisations syndicales soussignées.

**Pour MGE UPS SYSTEMS SA :**

Monsieur Jean-Bernard GUY  
Directeur des Ressources Humaines

Madame Donatine GIRARD  
Responsable Ressources Humaines /  
Relations Sociales

**Pour la CFDT :**

Monsieur Gilbert FABRE

Monsieur Jean-Claude GRAINDORGE

**Pour la CGT :**

Madame Nathalie ORTIZ

Monsieur Bouzidi REZIGUI

**Pour le SAMUS :**

Madame Nadine GADET