

Messier-Bugatti

**ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

la CFDT, représentée par Monsieur Alain GUILLAUME, Délégué Syndical Central

la CFE-CGC, représentée par Monsieur Daniel VERDY, Délégué Syndical Central

la CFTC, représentée par Madame Fatiha GRANGIER, Déléguée Syndicale Centrale

la CGT, représentée par Madame Régine LEBEAU, Déléguée Syndicale Centrale

la CGT-FO, représentée par Monsieur Frédéric KRUGMANN, Délégué Syndical Central

D'une part

Et la Direction Générale de la Société Messier-Bugatti, représentée par
Monsieur Patrick COUVREUR, Directeur des Ressources Humaines

D'autre part

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

PREAMBULE

Depuis plus de quarante ans, la place des femmes dans le monde professionnel n'a cessé de s'accroître. Elles représentent aujourd'hui en France plus de 45 % de la population active. Cette participation croissante des femmes à l'activité économique laisse cependant persister des disparités notamment en matière d'accès à l'emploi et d'évolution de carrière.

Tout comme au niveau national, la place des femmes au sein de Messier-Bugatti est en progression. Cependant, étant une entreprise du secteur industriel, Messier-Bugatti emploie, depuis sa création et compte tenu des métiers de production et à dominante technique qui y sont exercés, plus d'hommes que de femmes tout en ayant le souci de l'égalité professionnelle de ses ressources humaines.

Le présent accord réaffirme la volonté des partenaires sociaux de promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes au sein de la Société notamment en matière d'embauche, de formation professionnelle et d'évolution de carrière.

A cette fin, il a pour objet la mise en place d'un contrat d'objectifs sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de Messier-Bugatti applicable sur une période de 3 ans et dans le cadre duquel les parties signataires s'engagent sur un certain nombre de principes et leur mise en œuvre.

Les parties signataires insistent sur le fait que la réussite d'un tel accord nécessite l'implication et l'engagement de l'ensemble des acteurs de l'entreprise : la Direction, la hiérarchie, les organisations syndicales et les salariés.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 132-27 du Code du Travail. Ses dispositions ne se cumulent pas avec celles des textes légaux, réglementaires ou conventionnels susceptibles d'intervenir dans ce domaine et sont réputées avoir constitué une simple anticipation.

ARTICLE 1 - DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans prenant fin au 31 décembre 2005.

Dans les 3 mois qui précèdent le terme de l'accord, les organisations syndicales et la Direction se rencontreront pour négocier un nouvel accord.

Il fera l'objet des formalités habituelles de dépôt.

ARTICLE 2 - LES OBJECTIFS D'EGALITE PROFESSIONNELLE

Les objectifs d'égalité professionnelle retenus pour la période 2003 - 2005 s'articulent autour des 3 axes suivants :

Axe 1 : accès à l'emploi et à la formation

Axe 2 : évolution de carrière

Axe 3 : agir sur le fonctionnement de l'entreprise

A) Accès à l'emploi et à la formation

Accès à l'emploi

Les parties signataires rappellent que les recrutements sont effectués en fonction des seules compétences professionnelles.

Au sein de Messier-Bugatti, les femmes, toutes catégories professionnelles confondues, représentent à ce jour environ 24 % des effectifs et la part des femmes dans le taux de recrutement est en progression constante.

Cette situation est justifiée par la cartographie des métiers exercés au sein de Messier-Bugatti qui sont essentiellement à dominante technique. Ainsi, le taux de recrutement de femmes est cohérent par rapport aux ratios de femmes et d'hommes diplômés dans ces mêmes domaines.

Toutefois, les parties signataires, soucieuses de poursuivre la progression constatée en matière de recrutement des femmes, décident de suivre avec une attention particulière cet indicateur. Une analyse détaillée sera présentée par la Direction au cours de chaque réunion annuelle de la Commission de suivi du présent accord.

Accès à la formation

La formation est un élément essentiel qui participe à l'égalité professionnelle.

Messier-Bugatti pratique en matière de formation professionnelle une politique ambitieuse tant en moyens financiers investis qu'en nombre d'heures dispensées et en volume d'effectifs formés.

Les parties signataires s'accordent pour effectuer un suivi particulier de l'accès des femmes à la formation à partir des informations contenues d'une part, dans les indicateurs spécifiques du rapport annuel relatif à la situation comparée des hommes et des femmes et d'autre part, dans les bilans annuels sur la formation professionnelle. Une synthèse sera présentée en Commission de suivi du présent accord.

Par ailleurs, certains salariés et en particulier les femmes doivent assumer des contraintes familiales qui peuvent constituer un frein dans l'accès à la formation professionnelle. Aussi, il est demandé aux services formation des établissements, chaque fois que cela est possible, de prendre en compte ces contraintes et d'apporter des solutions notamment en termes d'horaires, de durée, de lieu de formation, etc.

B) Evolution de carrière

Les parties signataires réaffirment leur attachement au principe selon lequel tout salarié de l'entreprise bénéficie d'une évolution de carrière conforme à ses qualités et aptitudes professionnelles. Pour ce faire, les parties signataires considèrent notamment que des actions concrètes doivent être menées pour neutraliser l'impact de la prise des congés maternité et/ou parentaux.

Par ailleurs, la mixité professionnelle doit être encouragée dans tous les métiers et niveaux hiérarchiques de l'entreprise.

Neutraliser l'impact de la prise des congés maternité et parentaux

La maternité ou la prise d'un congé parental éloigne les femmes, parfois à plusieurs reprises, de l'environnement professionnel. L'évolution de carrière de ces salariées ne doit pas se trouver ralentie du fait de ces périodes d'absence.

Pour éviter d'éventuelles ruptures dans l'évolution professionnelle, le présent accord prévoit qu'un suivi particulier des personnes concernées sera effectué par les directions locales en liaison avec la hiérarchie jusqu'au retour dans l'entreprise suite à la maternité ou à la prise d'un congé d'adoption ou parental. Le cas échéant, si une rupture de l'évolution professionnelle liée à ces absences était constatée, la Direction apporterait les mesures adaptées nécessaires.

En cas de prise d'un congé parental d'une durée minimale d'un an, la personne concernée bénéficie d'une garantie d'évolution de sa rémunération au moins équivalente au niveau d'augmentation générale appliqué dans l'entreprise pendant son absence. Cette garantie d'évolution s'apprécie au terme de chaque année civile.

De plus, l'intéressée pourra bénéficier sur sa demande d'un entretien avec le Service des Ressources Humaines afin d'élaborer, si nécessaire, un plan de formation facilitant ainsi son retour dans son environnement professionnel.

Promotion de la mixité professionnelle

Au sein de Messier-Bugatti, tout comme au niveau national, l'emploi des femmes est plutôt concentré sur un nombre réduit de métiers qui pour la plupart relèvent du domaine tertiaire.

Or, l'accès à un éventail plus large de métiers ne peut que contribuer à augmenter les opportunités d'emploi et par-là même les possibilités d'évolution de carrière. La recherche de la mixité professionnelle sur tous les métiers de l'entreprise doit être favorisée dans la gestion des carrières.

A cette fin, la formation professionnelle constitue un outil adapté pour permettre aux femmes qui le souhaitent de changer d'orientation ou de renforcer leurs connaissances voire d'engager une reconversion professionnelle, en vue de faciliter leur évolution au sein de l'entreprise.

De même, la promotion de la mixité professionnelle doit également se faire au travers de la communication interne.

C) Agir sur le fonctionnement de l'entreprise

\ La Direction veillera à ce que les stéréotypes liés au sexe soient évités dans les communications et publications.

\ Les parties signataires souhaitent poursuivre le développement d'une meilleure articulation des temps professionnels et des temps familiaux. Des mesures notamment en terme d'aménagement du temps de travail (réduction du temps de travail, systèmes d'horaires variables, travail à temps partiel,...) sont déjà effectives. De même en terme d'organisation du temps de travail, la prise en compte des contraintes personnelles et familiales fait l'objet de recommandations (éviter les réunions aux extrémités des plages horaires ainsi que le vendredi après-midi, éviter les actions de formation le mercredi pour les mères de famille...)

ARTICLE 3 - L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

La promotion de l'égalité professionnelle passe également par une meilleure représentation des femmes dans les instances représentatives du personnel.

Ainsi, il appartient aux organisations syndicales, dans le cadre des négociations des protocoles d'accord préélectoraux, de définir les voies et les moyens en vue d'atteindre cet objectif.

ARTICLE 4 - COMMISSIONS EGALITE PROFESSIONNELLE

Rôle de préparation des délibérations des CE et CCE

Conformément aux dispositions légales, les Commissions égalité professionnelle ont pour mission de préparer les délibérations des Comités d'Etablissement sur le rapport annuel relatif à la situation comparée des hommes et des femmes.

La première présentation du rapport annuel comportant les informations supplémentaires définies par le décret n° 2001-832 du 12 septembre 2001 (article D. 432-1 du Code du travail) aura lieu en 2003 à partir des données sociales de 2002.

Tous les ans, un exemplaire de chaque rapport d'établissement ainsi qu'une synthèse établie au niveau Société sont transmis aux membres du CCE.

Rôle de proposition des Commissions locales

Sur un plan général, les Commissions vérifient la cohérence entre l'évolution de carrière du personnel féminin et celle de l'ensemble des salariés de Messier-Bugatti.

Lorsque la Commission locale constate dans les domaines de l'embauche, de la formation professionnelle et de l'évolution de carrière, des situations révélant des écarts significatifs, elle propose la mise en œuvre de mesures correctives. Il appartient à la Direction de valider ces propositions et de les mettre en œuvre. Le cas échéant, la réalisation de ces mesures interviendra hors budgets sectoriels.

Les Commissions égalité professionnelle ont également pour rôle d'émettre toutes propositions relatives aux différents domaines couverts par le présent accord.

ARTICLE 5 - COMMISSION DE SUIVI

Afin d'assurer le suivi du présent accord, une Commission spécifique composée de représentants de la Direction Générale et de 2 représentants par organisation syndicale signataire est instituée.

Cette commission se réunit une fois par an pour procéder au bilan d'application du présent accord.

Pour ce faire, les membres de la commission ont accès aux documents suivants : bilan social Société ; rapports annuels d'établissement relatifs à la situation comparée des hommes et des femmes et la synthèse établie au niveau Société. Ces documents sont transmis par la Direction aux membres de la Commission au minimum 2 semaines avant la réunion annuelle.

La Commission est compétente pour proposer des solutions aux différends éventuels relatifs à l'application ou à l'interprétation de certaines clauses du présent accord. Dans ce cadre, elle se réunit à la demande de la Direction ou d'une organisation syndicale signataire.

Fait à Vélizy le 25 mars 2003

en dix exemplaires

Pour les Organisations Syndicales

Monsieur Alain GUILLAUME
Délégué Syndical Central CFDT

Pour la Société

Monsieur Daniel VERDY
Délégué Syndical Central CFE-CGC

Le Directeur des Ressources Humaines

Madame Fatiha GRANGIER
Déléguée Syndicale Centrale CFTC

Patrick COUVREUR

Madame Régine LEBEAU
Déléguée Syndicale Centrale CGT

Monsieur Frédéric KRUGMANN
Délégué Syndical Central CGT-FO

**RAPPORT ANNUEL RELATIF A LA SITUATION COMPAREE
DES HOMMES ET DES FEMMES**

LISTE DES INDICATEURS DEFINIS PAR L'ARTICLE D. 432-1 DU CODE DU TRAVAIL

(DECRET N° 2001-832 DU 12 SEPTEMBRE 2001)

1) CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI

1-1 Effectifs

Données chiffrées par sexe :

- Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail,
- Pyramide des âges par catégorie professionnelle.

1-2 Durée et organisation du travail

Données chiffrées par sexe :

- Répartition des effectifs selon la durée du travail (temps plein, temps partiel > à 50% ou < ou égal à 50%),
- Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end...

1-3 Données sur les congés

Données chiffrées par sexe :

- Répartition par catégorie professionnelle selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne temps, congé parental, congé sabbatique.

1-4 Données sur les embauches et les départs

Données chiffrées par sexe :

- Répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail en fonction du sexe du salarié,
- Répartition des départs par catégories professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de CDD, licenciement.

1-5 Positionnement dans l'entreprise

Données chiffrées par sexe :

- Répartition des effectifs selon les niveaux d'emplois définis par les grilles de classification au sens des conventions collectives.

1-6 Promotions

Données chiffrées par sexe :

- Répartition des promotions au regard des effectifs de la catégorie professionnelle concernée.
- Nombre de promotions suite à une formation.

2) REMUNERATIONS

Données chiffrées par sexe, et selon les catégories d'emplois occupés au sens des grilles de classifications:

- Eventail des rémunérations,
- Rémunération moyenne mensuelle,
- Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

3) FORMATION

Données chiffrées par sexe :

répartition par catégorie professionnelle selon,

- La participation aux actions de formation,
- La répartition par type d'action : formation d'adaptation, formation qualifiante, congé individuel de formation, formation en alternance,
- Le nombre moyen d'heures d'action de formation.

4) CONDITIONS DE TRAVAIL

Données générales par sexe :

répartition par poste de travail selon,

- L'exposition à des risques professionnels,
- La pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.