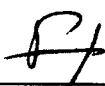


**ACCORD CLEMESSY S.A.
PORTANT SUR
L'EGALITE
PROFESSIONNELLE
HOMMES/FEMMES**



Entre CLEMESSY S.A., Société Anonyme dont le siège social est à Mulhouse – 18 rue de Thann, immatriculée au RCS de Mulhouse sous le N° B 945 752 137

représentée par

- Monsieur Alain FRANCHI, en qualité de Président directeur général,
d'une part,

et les organisations syndicales représentées par les Délégués Syndicaux Centraux :

- pour la CFDT Monsieur Dominique LE MORVAN,
- pour la CFE/CGC Monsieur Roland SPINDLER,
- pour la FNME/CGT Monsieur Michel ESTEVEZ,
- pour la CGT/FO Monsieur Jean Luc BAUDILLON

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

La Direction et les Organisations Syndicales signataires du présent accord conviennent ensemble de la richesse qu'offre la mixité professionnelle dans l'Entreprise.

En préalable, les signataires souhaitent réaffirmer la nécessité de garantir une égalité des chances et de traitement des salarié(e)s quel que soit leur sexe, leur nationalité ou leur culture et reconnaissent que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est un enjeu tant du développement des personnes que de celui de l'Entreprise.

Historiquement, les emplois de l'Entreprise ont toujours été occupés de manière majoritaire par une population masculine.

Cette réalité s'expliquerait d'une part pour des raisons culturelles (emplois pour l'essentiel à forte composante technique, orientation des femmes vers une formation technique à caractère encore relativement exceptionnel) et d'autre part pour des raisons de contraintes professionnelles importantes (déplacements fréquents, pénibilité du travail de chantier, disponibilité nécessaire lors des mises en route, etc..).

En conséquence, l'effectif féminin de l'Entreprise se situe de manière constante aux alentours de 10 %.

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il est nécessaire d'intervenir sur ces schémas culturels qui ne sauraient constituer une fatalité. Elles s'entendent sur le fait que l'évolution professionnelle des collaborateurs dans l'entreprise doit se faire indépendamment du sexe. De plus, elles conviennent de l'intérêt de mettre en place une veille particulière afin d'assurer un suivi de cette population et de maintenir et renforcer, selon le cas, l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes dans l'Entreprise.

Ce sont les raisons pour lesquelles les Organisations Syndicales représentatives dans l'Entreprise et la Direction se sont rencontrées afin de négocier le présent accord qui traduise la volonté de l'entreprise de manière concrète et permette de définir des objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les principales actions à mettre en œuvre pour les atteindre.

Les parties acceptent que, pour les écarts importants qui seraient identifiés, le plan d'action visant à les réduire fasse l'objet d'une planification dans le temps.

[REDACTED]

Les dispositions du présent accord ont vocation à bénéficier à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs de CLEMESSY SA, quelle que soit leur catégorie professionnelle, c'est-à-dire aux Ouvriers, Administratifs, Techniciens, Agents de Maîtrise et Ingénieurs et Cadres.

[REDACTED]

Comme observé ci-dessus, il existe un fort déséquilibre en matière d'effectif d'Hommes et de Femmes.

La Direction mettra en œuvre les moyens tendant à faire progresser le taux de féminisation des emplois chaque fois que cela est possible. Pour ce faire, des études seront menées afin d'identifier les causes du faible taux de féminisation de certains emplois et d'identifier les actions possibles pour faire progresser ce taux.

Les parties ont conscience que cet objectif ne pourra être atteint que dans la mesure où les caractéristiques du marché de l'emploi le permettront. L'objectif sera de faire coïncider, dans la mesure du possible, la proportion d'hommes et de femmes recrutés avec la répartition qui existe à la sortie du système éducatif. Les chiffres communiqués annuellement par l'Education Nationale à ce sujet seront communiqués à la commission chargée du suivi du présent accord.

Les actions suivantes seront menées :

- les annonces externes et internes présentant les emplois à pourvoir seront systématiquement rédigées de façon à rendre lisible que ces emplois sont ouverts à la candidature tant des femmes que des hommes. Cette action sera prise en compte également dans le cadre des partenariats établis avec les écoles et les collectivités locales.
- les actions de formation voire de reconversion qui faciliteraient la mobilité professionnelle et/ou géographique des femmes vers des emplois occupés habituellement par des hommes seront menées chaque fois que possible.

De manière générale et pour l'ensemble des postes à pourvoir dans l'entreprise, les candidatures seront analysées selon des critères tels que compétences, diplôme, expérience, etc... en fonction des nécessités des emplois à pourvoir et indépendamment du sexe des personnes ayant postulé.

Pour les années 2005 et 2006, le recrutement externe constituant un des leviers de l'évolution de la structure de la population, la Direction mettra en œuvre les moyens tendant à faire progresser le taux de féminisation, en particulier pour les emplois des familles Etudes et Projets.

Pour les années 2005 et 2006, l'impact des actions menées pour les emplois des familles Etudes et Projets sera mesuré, chaque fois que cela sera techniquement faisable, selon les indicateurs suivants :

- par emploi proposé, ratios relatifs au % de CV Femmes reçus, au % d'entretiens de recrutement menés avec des candidates Femmes, au % de Femmes retenues pour la dernière série d'entretiens, au % de recrutements Femmes réalisés.

[Signature]

[Signature]

[Signature] BSI D L N

Aujourd'hui, l'observation chiffrée fait ressortir les éléments suivants en matière de pourcentage d'Hommes et de Femmes promus :

- En 2000 : 46 % de la population Hommes et 41 % de la population Femmes promue ;
- En 2001 : 43 % de la population Hommes et 40 % de la population Femmes promue ;
- En 2002 : 42 % de la population Hommes et 42 % de la population Femmes promue ;
- En 2003 : 41 % de la population Hommes et 39 % de la population Femmes promue ;
- En 2004 : 24 % de la population Hommes et 14 % de la population Femmes promue (indicateur Nombre de promotions du Bilan Egalité professionnelle Entreprise).

La Direction mettra en œuvre les moyens visant à atteindre la parité en matière de promotion.

L'impact des actions menées sera mesuré annuellement selon les indicateurs suivants :

- ratios relatifs au nombre moyen de promotions (indicateur du Bilan Social) : comparaison du nombre de Femmes promues/effectif de la population Femmes par rapport au nombre d'Hommes promus /effectif de la population Hommes et ceci par métier.
- ratios relatifs au taux moyen de promotion (nouvel indicateur à mettre en place) : comparaison du taux de promotion moyen Femmes par rapport au taux de promotion moyen Hommes (en % du gain de base) et ceci par métier.


Aujourd'hui, l'observation chiffrée fait ressortir les éléments suivants en matière de pourcentage d'Hommes et de Femmes formés.

- En 2003 : 25 % de la population Hommes et 21 % de la population Femmes formée (indicateur Bilan Formation hors actions de formation Sécurité), soit 10 heures de formation en moyenne par Homme et 5 heures de formation en moyenne par Femme (nouvel indicateur à mettre en place, hors actions de formation Sécurité) ;
- En 2004 : 24,9 % de la population Hommes et 30,2 % de la population Femmes formée, soit 10 heures de formation en moyenne par Homme et 5 heures de formation en moyenne par Femme.

La Direction mettra en œuvre les moyens visant à atteindre la parité en matière de formation, y compris en terme d'accès à une formation qualifiante, et ceci à niveau de technicité comparable.

Il sera notamment demandé aux responsables hiérarchiques de proposer des actions de formation au sein d'une même catégorie professionnelle, d'un même service et d'un même établissement sans discrimination entre hommes et femmes.

En complément, il sera demandé aux différents services en charge de l'organisation des actions de formation de chercher à concilier, autant que possible, les contraintes de l'entreprise et les contraintes personnelles (réduction des contraintes de déplacement liées aux formations, ...) et ceci tant pour les collaborateurs que pour les collaboratrices.

 BSL IDL





L'impact des actions menées sera mesuré annuellement selon les indicateurs suivants :

- ratios relatifs au nombre moyen de formations (hors actions de formation à la Sécurité) : comparaison du nombre de Femmes formées/effectif de la population Femmes par rapport au nombre d'Hommes formés/effectif de la population Hommes et ceci à niveau de technicité comparable.
- ratios relatifs à la durée moyenne des formations (hors actions de formation à la Sécurité) : comparaison du nombre de jours ou d'heures de formation dispensées aux Femmes/effectif de la population Femmes formée par rapport au nombre de jours ou d'heures de formation dispensées aux Hommes/effectif de la population Hommes formée et ceci à niveau de technicité comparable.

Accord de gestion des ressources humaines

Aujourd'hui, seuls 15 emplois sont occupés par une population de Femmes et d'Hommes suffisamment significative pour pouvoir faire l'objet d'une comparaison (au mini : répartition 20%/80 %) : cf liste en annexe.

Pour les années 2005 et 2006, la Direction mettra en œuvre les moyens énumérés ci-dessous visant à atteindre la parité en matière de rémunération pour les salariés titulaires de ces 15 emplois lorsqu'ils sont placés dans une situation identique.

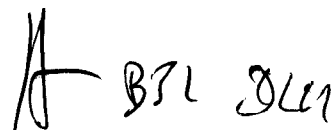
Les actions suivantes seront menées par la hiérarchie et la ligne RH :

- **examen comparatif** : comparaison pour ces emplois du gain de base moyen des Femmes titulaires de l'emploi au gain de base moyen des Hommes titulaires du même emploi ;
- identification des emplois pour lesquels, à niveau de qualification moyen/ âge moyen/ ancienneté moyenne/formations équivalentes, des écarts existent rendant nécessaire **une analyse approfondie**.
- **examen au cas par cas** de la situation des collaborateurs placés dans une situation identique et pour lesquels des écarts sont identifiés. Pour décider des actions à mener, il sera tenu compte de critères tels que emploi occupé, niveau de qualification, âge, ancienneté, niveau de formation. Il est évident que les critères de performance (niveau de maîtrise de l'emploi [débutant, maîtrise, expertise], efficacité) sont des variables d'ajustement importantes.
- élaboration de **plans d'actions** dans le cadre de la politique salariale 2005 et 2006 et des différents plans Ressources Humaines (promotion, repositionnement, modification du niveau de qualification, accompagnement formation, etc..).

Pour les années 2005 et 2006, l'impact des actions menées, **pour les 15 emplois** évoqués ci-dessus, sera mesuré selon l'indicateur suivant :

- ratios relatifs au gain de base moyen (nouvel indicateur à mettre en place) : comparaison du gain de base moyen des Femmes à qualification, âge et ancienneté comparables par rapport au gain de base moyen Hommes à qualification, formation, âge et ancienneté comparables.

Une première action a été menée en ce sens à l'occasion des Négociations Annuelles Obligatoires qui se sont déroulées au titre de 2005. En effet, la Direction et les Organisations syndicales se sont accordées sur le principe d'attribuer pour cette année **une enveloppe d'augmentations individuelles** pour accompagner spécifiquement ces actions. Cette enveloppe de **0,05 %** de la masse salariale des populations non cadre et cadre A à E sera pilotée et gérée de manière centralisée.



Aujourd'hui, l'observation chiffrée fait ressortir les éléments suivants en matière d'évolution professionnelle :

- Evolution professionnelle des effectifs actuellement présents observée depuis 1985 :
 - * 39% de la population Femmes cadres actuelle et 32 % de la population Hommes cadres actuelle sont parvenus à ce statut par promotion interne (passage cadre)
 - * 61% de la population Femmes cadres actuelle et 68 % de la population Hommes cadres actuelle ont été embauchés cadres ;
 - * 80 % de la population **non cadre** Femmes et 71 % de la population **non cadre** Hommes a changé de niveau de qualification ;
 - * 65 % de la population **cadre** Femmes et 73 % de la population **cadre** Hommes a changé de niveau de qualification.
- En 2002, 13 % de la population Hommes et 13 % de la population Femmes a changé de coefficient ou rang ;
- En 2003 : 11 % de la population Hommes et 11% de la population Femmes a changé de coefficient ou rang ;
- En 2004 : 9 % de la population Hommes et 6 % de la population Femmes a changé de coefficient ou rang (indicateur changement de coefficient du rapport Egalité Professionnelle Entreprise).

La Direction mettra en œuvre les moyens visant à atteindre la parité en matière d'accès à l'évolution professionnelle et ceci à niveaux de technicité et de performance comparables.

Pour **2005 et 2006** plus particulièrement, l'évolution professionnelle des femmes du collège cadre fera l'objet d'une étude.

L'impact des actions menées sera mesuré annuellement selon les indicateurs suivants :

- ratios relatifs au changement de coefficient (indicateur du Bilan Social) : comparaison du nombre de Femmes ayant changé de coefficient/effectif de la population Femmes par rapport au nombre d' Hommes ayant changé de coefficient /effectif de la population Hommes et ceci par métier.
- ratios relatifs à l'évolution de la qualification (nouvel indicateur à mettre en place) : comparaison de l'évolution de qualification moyenne des Femme d'une année à l'autre à l'évolution de qualification moyenne des Hommes d'une année à l'autre et ceci par métier.

En complément, les parties observent que les interruptions de l'activité professionnelle dues aux départs en congé de longue durée risquent d'être un frein à l'évolution professionnelle. Pour en réduire l'éventuel impact, un entretien avec le Gestionnaire Ressources Humaines et/ou la Direction des Ressources Humaines sera proposé aux collaborateurs Femmes et Hommes concernés en amont de leur retour. Cet entretien aura pour objectif de vérifier l'adéquation entre l'emploi proposé, le profil et autant que possible les souhaits de la personne concernée et d'identifier les actions d'accompagnement qui seraient nécessaires (formation, etc...).

A BIL DCN





[REDACTED]

L'efficacité de cet accord repose en grande partie sur l'implication de tous les acteurs. Les évolutions souhaitées doivent donc être portées par l'ensemble des parties prenantes à tous les niveaux.

Il sera plus particulièrement demandé à la ligne Hiérarchique et à la ligne Ressources Humaines de prendre en compte la réalisation des actions découlant du présent accord. Le présent accord fera donc l'objet d'une présentation dans tous les comités de direction et comités d'établissement.

En complément, il leur sera demandé de veiller à ce que le choix de travailler à temps partiel plutôt qu'à temps complet relève, dans la mesure du possible, du choix du collaborateur ou de la collaboratrice concerné(e). Il leur sera demandé aussi de chercher à concilier autant que possible, dans l'aménagement de l'horaire individualisé, les contraintes de l'entreprise et les contraintes personnelles et ceci tant pour les collaborateurs que pour les collaboratrices.

[REDACTED]

Le présent accord sera suivi par la commission « Egalité Professionnelle Hommes/Femmes » du CCE (et ceci sans porter préjudice aux attributions d'autres institutions représentatives du personnel). Elle est constituée d'une part d'une délégation de Représentants du Personnel et d'autre part d'une délégation de la Direction Générale.

La délégation des Représentants du Personnel est constituée au total de six membres.

La délégation de la Direction sera constituée par le Directeur des Ressources Humaines assisté d'un collaborateur ou d'une collaboratrice.

Cette commission se réunira au minimum une fois par an. La réunion se déroulera préalablement à la réunion du CCE chargée d'analyser le rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise. La commission aura notamment pour objet de préparer les délibérations du Comité Central d'Entreprise.

Pour ce faire, elle se verra communiquer une fois par an l'ensemble des éléments statistiques permettant l'analyse de l'évolution de la situation comparée des Femmes et des Hommes.

En complément du suivi de l'accord, elle sera une force de proposition pour l'identification d'actions complémentaires qui contribueraient à l'atteinte des objectifs poursuivis (possibilité d'alerte sur des écarts importants et/ou persistants,...).

Elle participera à l'élaboration des futurs objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes.


Afin de permettre aux membres de la Représentation du Personnel de la commission « Egalité Professionnelle Hommes/Femmes » de travailler dans les meilleures conditions possibles au sein de cette instance, il est convenu de leur donner des moyens spécifiques. Chaque membre de la commission de concertation disposera du temps de réunion plénière ainsi que des temps de déplacements associés, des frais de déplacement associés qui seront réglés dans le cadre des usages/accords en vigueur et de l'équivalent d'une journée de travail par an pour le travail préparatoire.

[REDACTED]

Le présent accord prend effet à la date de son dépôt et est conclu pour une durée indéterminée.





 BSC DLN

[REDACTED]

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment, par accord entre les parties signataires. Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par les dispositions législatives en vigueur.

[REDACTED]

Le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois.
La dénonciation se fera dans les conditions prévues à l'article L132-8 du Code du Travail.

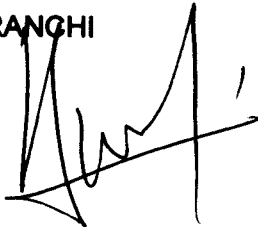
[REDACTED]

Conformément aux dispositions de l'article L132-10 du Code du Travail, le présent accord, dont un original est remis à chacune des parties signataires, sera déposé en 5 exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Haut-Rhin, et en 1 exemplaire au greffe du Conseil des Prud'hommes de Mulhouse.

Fait à Mulhouse, le 15 mars 2006

Pour la Direction de la société CLEMESSY S.A

Alain FRANGHI



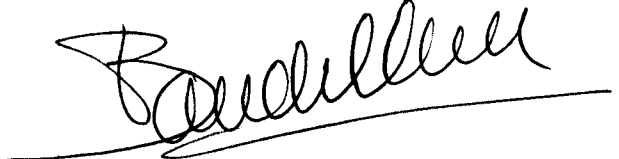
Pour les Organisations Syndicales,

Pour la C.F.D.T. : Dominique LE MORVAN

Pour la C.F.E.-C.G.C. : Roland SPINDLER

Pour la F.N.M.E./C.G.T. : Michel ESTEVEZ

Pour la C.G.T. FO : Jean Luc BAUDILLON



Annexe 1 : liste des 15 emplois

ACHETEUR
ASSISTANT DE GESTION
CABLEUR ELECTROTECHNIQUE
COMPTABLE
EMPLOYE ADMINISTRATIF
ENCADREMENT BE
TECH ADMINISTRATIF D'ACHATS
TECHNICIEN D'APPROVISIONNEMENT
TECHNICIEN DE GESTION
TECHNICIEN ELECTROTECHNIQUE
TECHNICIEN INGENIEUR AUTOMATISMES
TECHNICIEN INGENIEUR AUTRES SPECIALITES
TECHNICIEN INGENIEUR ELECTROTECHNIQUE
TECHNICIEN INGENIEUR LOGICIELS
TECHNICIEN R-H

