



## ACCORD EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES FEMMES

### FREMACH

338, rue d'Arques  
76510 ST NICOLAS D'ALIERMONT

Tél. : 02 35 06 64 64

**Il a été décidé ce qui suit pour une durée de 3 ans.**

### Entre

La société **FREMACH DIEPPE**, représentée par M XXXXXXX ,agissant en qualité de Directeur Général et représentant permanent

D'une part

Et

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, représentées par leur délégué syndical :

- Mme XXXXXX(CFDT)
- M. XXXXXX(CGT)

D'autre part.

### PREAMBULE

En France, l'écart de salaire entre les femmes et les hommes est de 16,8% à travail égal et de 28,5 % sur l'ensemble de la carrière, selon des chiffres publiés par le ministère du Travail.

Les articles 104 et 105 de la Loi Avenir Professionnel n°2018-771 du 5 septembre 2018 veulent tenter de remédier à ces écarts de rémunérations.

L'obligation de suivi des indicateurs d'égalité salariale entre les femmes et les hommes s'appliquera à compter du 1er janvier 2019 pour les entreprises employant plus de 250 salariés et à compter du 1er janvier 2020 pour les entreprises employant entre 50 et 250 salariés.

Les données recueillies dans le cadre du diagnostic précité sur la situation comparative des femmes et des hommes dans les métiers industriels ont révélé en particulier que les femmes accèdent, moins souvent que les hommes, aux promotions ou évolutions professionnelles et que les interruptions de carrière dues aux congés familiaux, plus souvent pris par des femmes, provoquent un décalage dans la progression de carrière entre les femmes et les hommes.

Aussi, les parties signataires du présent accord chez FREMACH décident d'attirer l'attention sur les différentes mesures, visées ci-dessous, susceptibles d'aider les femmes à évoluer sur le plan professionnel, tout en facilitant un meilleur partage des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes, ainsi que sur les préconisations, concernant respectivement les attitudes à avoir pour faciliter l'intégration des femmes et les facteurs susceptibles de favoriser leur évolution de carrière, dont il est bon de s'inspirer.

C'est dans ce contexte que se sont tenus les échanges au cours de 2réunions (29/06/2022, 20/07/2022)

**Notre accord, pour la période du 20/07/2022 au 19/07/2025 prend acte :**

- des bonnes pratiques de notre entreprise et des actions existantes, en faveur de l'égalité femmes-hommes
- d'un index de l'égalité femme-homme, qui demeure globalement incalculable en raison d'une répartition des effectifs par CSP et par genre, insuffisante et inférieure à 40% des effectifs totaux. Il fait cependant apparaître des écarts significatifs
- de l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes, réalisée à partir de nos données sociales, arrêtées au 31/12/2021.

**Article 1 Champ d'Application de l'accord**

Le présent texte s'applique à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

**Article 2 Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et entrera en vigueur dès l'accomplissement des formalités de dépôt prévues à l'article 9 ci-après.

**Article 3 Chiffres clés de notre entreprise**

*Données au 31 décembre 2021*

## Article 4 Les Domaines prioritaires

Nous avons réalisé notre analyse de la Situation Comparée des femmes et des hommes, basée sur 9 domaines :

- Embauche,
- Formation,
- Promotion,
- Qualification,
- Classification,
- Conditions de travail,
- Santé, sécurité au travail, exposition au risque,
- Rémunération effective,
- Articulation des temps.

*Nous soulignons que le domaine Santé, sécurité au travail, exposition au risque, est obligatoire depuis la loi du 4 août 2014.*

Aussi, dans le cadre du présent accord, nous fixons 3 axes de travail principaux :

- **la rémunération**
- **la formation**
- **la promotion.**

### 4.1. REMUNERATION

Les évolutions de rémunération, applicables aux salariés dans l'entreprise, ne peuvent être supprimées, réduites ou différées, en raison de la prise par les intéressés d'un congé de maternité ou d'adoption – en cours ou expiré –, dans les conditions des articles L. 1225-17 et suivants du Code du travail.

Le champ d'application des mesures collectives – générales ou catégorielles – d'augmentation des rémunérations, résultant d'un accord collectif ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne peut exclure les salariés au motif que ceux-ci sont en congé de maternité ou d'adoption, ou qu'ils ont bénéficié d'un tel congé.

Ainsi, un/e salarié/e au retour de **congé maternité ou d'adoption** a droit aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues ou décidées durant son congé par des salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise (C. trav., L. 1225-26). C'est une disposition instaurée par la loi du 23 mars 2006.

#### ➤ Action n°1

Un mécanisme de rattrapage salarial permet à la salariée de ne pas perdre ses avantages en raison de son absence. **Ainsi, au retour du congé maternité d'une salariée, l'employeur doit lui verser les augmentations de salaires perçues par l'ensemble des salariés de l'entreprise pendant sa période de suspension du contrat de travail.**

En aucun cas, il ne pourra verser une prime exceptionnelle pour remplacer cette rémunération (Cass. soc. 14 février 2018, n°16-25.323).

#### Objectifs de progression

Bénéfice des augmentations générales appliquées dans l'entreprise.

Indicateurs

Nombre de personnes de retour de congés maternité/adoption dans l'année

Coût

À chiffrer

Moyens

Production et analyse du tableau de bord par le service RH

Calendrier

1<sup>er</sup> trimestre de chaque année, lors des NAO

➤ Action n°2

L'entreprise FREMACH fait la démonstration de bonnes pratiques dans sa politique de rémunération et se porte particulièrement attentive à l'écart des salaires hommes /femmes à emploi, poste et fonctions équivalentes, définis dans la classification des emplois.

Il est important pour FREMACH de poursuivre le déploiement de bonnes pratiques, qui ont pour effet de réduire les écarts de rémunération.

Objectifs de progression

Démontrer l'égalité salariale et professionnelle

Réaliser une analyse annuelle des écarts de rémunérations à fonction égale selon les critères définis

Indicateurs

Rémunération annuelle avec répartition par CSP, genre, tranche d'âge

Coût

Négociation budgétaire

Moyens

Tableau

Calendrier

1<sup>er</sup> trimestre de chaque année, lors des NAO

## 4.2. FORMATION

FREMACH accorde une place prépondérante à la formation, à la professionnalisation de ses collaborateurs. Ainsi, en 2021, 2 % de la masse salariale ont été consacrés à la formation professionnelle.

Notre plan de développement des compétences veille à l'adaptation aux postes mais aussi à l'acquisition de compétences nouvelles, favorisant ainsi l'évolution professionnelle des collaborateurs.

➤ Action

Encourager les collaborateurs à se former régulièrement et fixer pour les femmes et les hommes des conditions d'accès identiques à la formation, indépendamment de la durée du travail et veiller au respect des horaires de travail habituels.

#### Objectifs de progression

Assurer un accès équitable aux formations proposées

#### Indicateurs

Taux de salariés formés, par tranche d'âge, genre et CSP

#### Coût

Montant des formations réalisées

#### Moyens

Lors de la construction du plan de développement des compétences.

#### Calendrier

Dès l'entrée en vigueur de l'accord

### **4.3. PROMOTION**

FREMACH met en œuvre un processus équitable pour les promotions internes.

Le manager est impliqué et fait ses propositions. L'arbitrage se réalise de façon objective et transparente, à travers une discussion entre la Direction, le service RH et les managers, se basant sur des outils (dont les indicateurs factuels) pour évaluer les compétences au poste, le développement de la polyvalence et de l'investissement de la personne dans ses missions.

Etant entendu que la promotion prend en compte la mobilité interne, le changement et/ou l'évolution du poste.

#### ➤ Action

#### Objectif de progression

Mise en place d'un processus de promotion fondé sur des critères objectifs garantissant la non-discrimination et tenant compte des éventuels déséquilibres constatés dans le métier ou l'emploi concerné.

Porter une attention particulière à la promotion des femmes afin d'éviter les situations de « plafond de verre »

#### Indicateurs

Répartition des promotions par genre (inclus dans la BDES)

Répartition femmes/hommes des promotions à des postes de responsabilité et /ou d'encadrement

#### Coût

Evolution de la masse salariale suite aux promotions

#### Moyens

Indicateur inclus dans la BDES

#### Calendrier

Dès l'entrée en vigueur de l'accord

### **Article 5 - Modalités de suivi de l'accord**

À l'occasion de la publication du rapport économique unique, la mise à jour annuelle de l'analyse de la situation comparée hommes-femmes sera également réalisée pour le suivi des dispositions du présent accord, par la Direction.

#### **Article 6 - Révision et Notification de l'accord**

Le présent accord ayant été conclu en application des dispositions de droit commun, toutes modifications de ces dispositions ultérieures à la signature du présent accord se substitueront de plein droit à celles du présent accord devenues non conformes.

Chaque partie peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- Toute demande devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie et comporter en outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée et les propositions de remplacement,
- Dans le délai maximum de 2 mois, les parties ouvriront une négociation,
- Les dispositions de l'accord dont la révision de l'accord est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord,
- Il est opposable, dans les conditions de dépôts prévues à l'article L2231-6 du Code du Travail, à l'ensemble des salariés liés par l'accord.

Le présent texte est notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives dans l'entreprise et ce, en application de l'Article L 2231-5 du Code du Travail.

#### **Article 7 – Dénonciation**

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 par l'article L.2261-9 du code du Travail.

#### **Article 8 - Entrée en vigueur de l'accord**

L'accord entre en vigueur le jour qui suit le dépôt auprès du service compétent et ce, en application de l'Article L 2261-1 du Code du Travail.

#### **Article 9 - Formalités de Dépôt et de Publicité**

Le présent texte fera l'objet d'un affichage, associé à la synthèse de la Situation Comparée, de sa mise en ligne et intégré à notre Base de données économiques et sociales.

En application des Articles L 2231-6 et D 2231-2 du Code du Travail, le dépôt est opéré en quatre exemplaires sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Un exemplaire de l'accord sera déposé au Greffe du Conseil de Prud'hommes de DIEPPE et un autre sera remis à chaque représentant syndical.

L'accord fera l'objet d'un dépôt sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail et ce, en vertu de l'Article D 2231-4 du Code du Travail.

Fait à St Nicolas d'Aliermont, le 20/07/2022

Pour la Société **FREMACH**,

XXXXXXXX  
Délégué Syndical CFDT

Directeur  
XXXXXXXX

XXXXXXXX  
Délégué Syndical CGT