

- PROCES VERBAL DE DESACCORD - Négociation 2016 sur l'égalité Hommes-Femmes dans l'entreprise

A l'issue des réunions du 18 novembre 2016 et du 2 décembre 2016 avec pour participants :

- CFDT:

- Mme. Corinne ZERAH
- M. Nestor LOLA
- M. Karim BALEGH
- M. Sébastien CWIKLINSKI (2/12)

- CGT:

- Mme Nathalie LAWRYNIEC
- Mme Sandrine RELION (2/12)
- M. Norbert BOULIER (16/11)
- M. Adname BOUSSALEM
- M. Azzedine TERHA

Aucun accord n'ayant pu intervenir, il est établi le présent procès verbal de désaccord.

1 – POSITIONS RESPECTIVES DES PARTIES EN LEUR DERNIER ETAT

La CFDT a émis les propositions suivantes :

La Direction a pris position de la façon suivante :

- Augmentation en priorité des embauches femmes sur des métiers suivants :
Management / Commercial / Qualité Sécurité

La Direction a confirmé cette proposition, sur la base du rapport remis aux représentants du personnel

- Augmentation du pourcentage des femmes dans l'entreprise à 14 %

La Direction a indiqué que tenant compte du faible taux d'embauche actuel, il n'était pas possible de prendre un engagement ferme sur ce taux mais un engagement de principe de tendre à ce pourcentage. La Direction a rappelé que le taux de femmes dans l'entreprise est en croissance constante.

- Une journée de congé octroyée si un enfant d'un salarié se PACS.

La Direction n'a pas retenu cette proposition qui selon elle n'a pas de lien avec la problématique de l'égalité Hommes Femmes mais relève davantage de la NAO.

La CGT a émis les propositions suivantes :

La Direction a pris position de la façon suivante :

- Une répartition plus équitable des heures de formation, notamment pour les temps partiels par une organisation de la formation prenant en compte les contraintes familiales (horaires, lieux de formation, garde des enfants ...)

La Direction n'a pas constaté d'inéquité dans la répartition des heures de formation.

- Veiller à ce que la maternité ne soit pas un frein à la promotion.

La Direction adhère à cette proposition qui est déjà en œuvre dans l'entreprise.

- Promouvoir les femmes ayant la qualification requise, aux postes auxquels elles n'ont peu ou pas accès.

Cette affirmation n'est pas démontrée à ce jour. La Direction confirme qu'à compétences équivalentes, il n'y a pas de discrimination en termes de promotion.

- Réduire les écarts de salaires inexplicables.

Le rapport égalité Hommes/Femmes remis aux représentants du personnel prouve qu'il n'existe pas d'écarts chez Schindler France. Cette mesure n'a donc pas d'objet

- Améliorer les conditions de travail en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois

La Direction a rappelé qu'elle ne fermait aucune porte quant à l'emploi des femmes, et que l'amélioration des conditions de travail – qui est une de ses préoccupations quotidienne - lui importe tant pour les hommes que pour les femmes. La Direction a toutefois constaté que dans les métiers à dominante technique, les candidatures féminines sont rares voire inexistantes.

- Respecter les possibilités d'évolution de carrière.

La Direction adhère à cette proposition qui est déjà en œuvre dans l'entreprise.

- Égalité de traitement, salarial et professionnel.

Le rapport égalité Hommes/Femmes remis aux représentants du personnel prouve qu'il n'existe pas d'écarts chez Schindler France.

- Aménagement des horaires (maternité, garde des enfants, scolarité, etc....)

La Direction a rappelé qu'en cas de maternité, la salariée est prise en charge au titre de l'assurance maternité, et concernant les gardes d'enfants et scolarité, que les accords d'entreprise prévoient déjà une grande souplesse dans l'aménagement des horaires.

- Création d'une commission de suivi

La Direction n'a pas retenu cette proposition, puisqu'une négociation annuelle ainsi qu'une consultation du CCE sur le rapport égalité hommes/femmes a lieu annuellement, ces sujets sont donc déjà suivis.

La Direction, après avoir abondé dans le sens des propositions dans un certain nombre de cas et ayant relevé l'absence d'inégalité hommes/femmes par l'étude du rapport annuel, a proposé, faute d'intention de signature d'un accord reprenant les éléments retenus ci-dessus :

En matière d'embauche :

- ✦ Indicateur chiffré : % d'embauche de femmes en CDI sur total des embauches en CDI
- ✦ Objectif de progression : L'objectif est de poursuivre l'embauche des femmes à minima à 12% des embauches totales. (Réalisé 2015 : 19.4%, tenant compte d'une majorité d'embauches en back office sur cette année)
- ✦ Actions :
 - Veiller au choix des intitulés et des contenus des offres d'emplois : vigilance sur la terminologie et les stéréotypes, formulation des offres d'emploi de manière asexuée.

- Continuer de présenter au manager l'ensemble des candidatures féminines sur les métiers identifiés dès lors qu'elles correspondent aux critères de l'offre.
- S'engager à ce que 100% des bourses d'emploi soient à la fois féminisées et masculinisées.
- Porter à 50% minimum le nombre de contrats d'apprentissage conclus avec des femmes afin de favoriser d'éventuels futurs recrutements (Au 1^{er} octobre 2016 : 44.44 % des apprentis sont des femmes).

En matière de classification :

- ✦ Indicateur chiffré : % de femmes cadres par rapport à l'ensemble des cadres
- ✦ Objectif de progression : L'objectif est de maintenir une proportion de femmes cadres au moins équivalente à la proportion de femmes toutes classifications confondues. En 2015, la proportion de femmes dans l'entreprise était de 11.61% et de femmes cadres parmi l'ensemble des cadres de 12.4%
- ✦ Actions : une fois par an,
 - Analyse par la DRH de la répartition des femmes et des hommes par échelon (II 1 à V 3, cadres non positionnés, cadres II, cadres III A, cadres III B, Cadres III C) et alerte les membres du comité de Direction lorsque le pourcentage de femmes au sein d'un échelon est inférieur au % de femmes dans l'effectif total (11,35 %).
 - Comparer les changements de classification afin de s'assurer que le pourcentage de changement de classification est au moins équivalent chez les hommes et chez les femmes.

En matière de promotion professionnelle :

- ✦ Indicateur chiffré : % de femmes cadres de direction (position 3 de la classification cadres dans la métallurgie) parmi tous les cadres de direction.
- ✦ Objectif de progression : L'objectif de progression est de rapprocher le taux de femmes disposant des postes de direction du taux global de femmes cadres. En 2015, ce taux était de 7.69%
- ✦ Actions :
 - S'assurer, au travers d'une réunion de suivi organisée une fois tous les ans au sein de la Direction des Ressources Humaines, qu'il y a autant de promotion chez les femmes que chez les hommes proportionnellement à leur répartition dans l'effectif global de l'entreprise ;
 - Préparer dans les mêmes proportions les hommes et les femmes à occuper des postes à responsabilité en s'assurant que les femmes sont proportionnellement autant formées que les hommes (conduite de réunion, anglais, management...)

En matière de rémunération effective :

- ✦ Indicateur chiffré : % des femmes ayant un salaire moyen inférieur de 5% par rapport au salaire moyen des hommes pour un même niveau de classification
- ✦ Objectif de progression : Tendre vers le taux 0 sur cet indicateur. En 2015, ce taux était de 23.8%.
- ✦ Actions :
 - Les salariés à temps partiel étant majoritairement des femmes, la société s'assurera que, chaque année, le pourcentage de salariés à temps partiel bénéficiant d'une augmentation individuelle soit égal au pourcentage de salariés à temps complet bénéficiant d'une augmentation individuelle.
 - Un rappel sera effectué par la Direction des Ressources Humaines, chaque année avant l'attribution des augmentations individuelles, aux Comités de Direction de Zone et au Comité de Direction sur les règles applicables en matière d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en termes de rémunération.
 - Un contrôle de l'ensemble des augmentations individuelles sera effectué par la Direction des Ressources Humaines afin de s'assurer d'une répartition égale du budget des augmentations entre les femmes et les hommes proportionnellement au % de femmes dans l'entreprise (une fois chaque année).

1. Dispositions prises en matière d'articulation activité professionnelle / responsabilité familiale, afin de promouvoir le partage des responsabilités familiales.

- ✦ Indicateur chiffré : % de jours de congés de paternité posés par les salariés hommes par rapport au nombre de droits ouverts (suite aux naissances déclarées par les salariés).
- ✦ Objectif de progression : L'objectif est de se rapprocher des 85 % de droits pris. En 2015, ce taux était de 80.48%.
- ✦ Action :

Communication écrite auprès des pères de leur droit à congés de paternité et des modalités pour le prendre lors de la déclaration de naissance de leur enfant.

2 – Plan d'action proposé

Faisant le constat que les différentes propositions ne permettent pas d'aboutir à un accord, la Direction a soumis le Plan d'action suivant à la consultation du Comité Central d'Entreprise lors de sa réunion du 21 décembre 2016 :

En matière d'embauche :

- ✦ Indicateur chiffré : % d'embauche de femmes en CDI sur total des embauches en CDI
- ✦ Objectif de progression : L'objectif est de poursuivre l'embauche des femmes à minima à 12% des embauches totales.
- ✦ Actions :
 - Veiller au choix des intitulés et des contenus des offres d'emplois : vigilance sur la terminologie et les stéréotypes, formulation des offres d'emploi de manière asexuée.
 - Continuer de présenter au manager l'ensemble des candidatures féminines sur les métiers identifiés dès lors qu'elles correspondent aux critères de l'offre.
 - S'engager à ce que 100% des bourses d'emploi soient à la fois féminisées et masculinisées.
 - Porter à 50% minimum le nombre de contrats d'apprentissage conclus avec des femmes afin de favoriser d'éventuels futurs recrutements (Au 1^{er} octobre 2016 : 44.44 % des apprentis sont des femmes).

En matière de classification :

- ✦ Indicateur chiffré : % de femmes cadres par rapport à l'ensemble des cadres
- ✦ Objectif de progression : L'objectif est de maintenir une proportion de femmes cadres au moins équivalente à la proportion de femmes toutes classifications confondues.
- ✦ Actions : une fois par an,
 - Analyse par la DRH de la répartition des femmes et des hommes par échelon (II 1 à V 3, cadres non positionnés, cadres II, cadres III A, cadres III B, Cadres III C) et alerte les membres du comité de Direction lorsque le pourcentage de femmes au sein d'un échelon est inférieur au % de femmes dans l'effectif total (11,35 %).
 - Comparer les changements de classification afin de s'assurer que le pourcentage de changement de classification est au moins équivalent chez les hommes et chez les femmes.

En matière de promotion professionnelle :

- ✦ Indicateur chiffré : % de femmes cadres de direction (position 3 de la classification cadres dans la métallurgie) parmi tous les cadres de direction.
- ✦ Objectif de progression : L'objectif de progression est de rapprocher le taux de femmes disposant des postes de direction du taux global de femmes cadres.
- ✦ Actions :

- S'assurer, au travers d'une réunion de suivi organisée une fois tous les ans au sein de la Direction des Ressources Humaines, qu'il y a autant de promotion chez les femmes que chez les hommes proportionnellement à leur répartition dans l'effectif global de l'entreprise ;
- Préparer dans les mêmes proportions les hommes et les femmes à occuper des postes à responsabilité en s'assurant que les femmes sont proportionnellement autant formées que les hommes (conduite de réunion, anglais, management...)

En matière de rémunération effective :

- ✦ Indicateur chiffré : % des femmes ayant un salaire moyen inférieur de 5% par rapport au salaire moyen des hommes pour un même niveau de classification
- ✦ Objectif de progression : Tendre vers le taux 0 sur cet indicateur.
- ✦ Actions :
 - Les salariés à temps partiel étant majoritairement des femmes, la société s'assurera que, chaque année, le pourcentage de salariés à temps partiel bénéficiant d'une augmentation individuelle soit égal au pourcentage de salariés à temps complet bénéficiant d'une augmentation individuelle.
 - Un rappel sera effectué par la Direction des Ressources Humaines, chaque année avant l'attribution des augmentations individuelles, aux Comités de Direction de Zone et au Comité de Direction sur les règles applicables en matière d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en termes de rémunération.
 - Un contrôle de l'ensemble des augmentations individuelles sera effectué par la Direction des Ressources Humaines afin de s'assurer d'une répartition égale du budget des augmentations entre les femmes et les hommes proportionnellement au % de femmes dans l'entreprise (une fois chaque année).

2. Dispositions prises en matière d'articulation activité professionnelle / responsabilité familiale, afin de promouvoir le partage des responsabilités familiales.

- ✦ Indicateur chiffré : % de jours de congés de paternité posés par les salariés hommes par rapport au nombre de droits ouverts (suite aux naissances déclarées par les salariés).
- ✦ Objectif de progression : L'objectif est de se rapprocher des 85 % de droits pris.
- ✦ Action :

Communication écrite auprès des pères de leur droit à congés de paternité et des modalités pour le prendre lors de la déclaration de naissance de leur enfant.

Le CCE consulté le 21 décembre 2016 sur le plan d'actions a émis un avis défavorable.

Ce procès-verbal de désaccord sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier et une version support électronique auprès de la DIRECCTE d'Ile de France. Un exemplaire sera déposé au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Versailles.

Fait à Vélizy, le 23 décembre 2016

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Pour la Société Schindler
François LUCAS, Directeur des Ressources Humaines