

ACCORD EGALITE PROFESSIONNELLE – MEGGITT (SENSOREX)

S.A.S

2021

Accord conclu par

**La société MEGGITT (SENSOREX) SAS,**

Dont le siège social est situé à Archamps Technopôle – 196 Rue Louis Rustin – 74 166 Archamps – France, SIREN : 334474111, représentée par Monsieur Olivier DAILLIER, agissant en qualité de Directeur Général dûment habilité par Monsieur Nicolas GROULT, Président de la société MEGGITT (SENSOREX) SAS, d'une part.

ET

**Le Comité Social et Economique (CSE)** de l'entreprise, d'autre part.

Il est arrêté et convenu ce qui suit :

**ARTICLE 1 – PREAMBULE & OBJET DE L'ACCORD**

Il est rappelé que l'article L. 2242-5-1 du code du Travail fait obligation aux entreprises de cinquante salariés et plus d'être couvertes par un accord collectif portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tel que prévu par l'article L. 2242-5, ou, à défaut, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action visé, selon le cas, à l'article L. 2323-47 ou L. 2323-57 du code du Travail.

En outre, l'article R. 2242-2 du code du Travail précise le contenu que doit au minimum comporter l'accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour exonérer l'entreprise du versement de la pénalité financière résultant de l'article L.2242-5-1 du même code.

Par ailleurs, les informations remises dans la base de données économiques et sociales en application de l'article L. 2312-36 du code du Travail, font apparaître que l'égalité est un droit pour tous les salariés mais aussi un facteur de cohésion et d'efficacité qui constituent une véritable richesse pour l'entreprise. Convaincus que la mixité et la diversité sont de

*OD* *Am* *GD* *XD CK* *DT*

véritables facteurs d'enrichissement collectif, d'innovation, d'efficacité dans l'entreprise et de qualité de vie au travail, les parties signataires ont décidé de prendre des engagements destinés à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Le présent accord vise à prévenir les inégalités entre hommes et femmes via les thèmes suivants :

- Le recrutement ;
- La classification non cadre ;
- La culture d'entreprise ;
- La rémunération effective.

Compte tenu de ce qui précède, il est convenu, en application des articles L. 2242-17, L2242-13 et R. 2242-2 du code du Travail, ce qui suit :

## ARTICLE 2 – CHAMPS D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel présent au sein de la société Meggitt (Sensorex) SAS.

## ARTICLE 3 – MESURES PERMETTANT D'ATTEINDRE LES OBJECTIFS EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE

### Article 3.1 : L'embauche

Pour ce domaine d'action, il est décidé de retenir, conformément à l'article R. 2242-2 du code du travail, 2 objectifs de progression, ainsi que, pour chacun d'entre eux, des actions permettant d'atteindre ces objectifs et des indicateurs chiffrés afin d'apprécier l'efficacité des actions au regard de l'objectif poursuivi.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

#### 1<sup>er</sup> objectif de progression :

En matière d'embauche l'entreprise se fixe l'objectif de progression suivant : **Se faire connaître en tant qu'employeur afin d'attirer des candidats ayant différents profils et de favoriser la diversité.**

#### Actions :

Pour favoriser l'atteinte de cet objectif, l'entreprise mettra en œuvre les actions suivantes :

- Participer à des forums pour faire connaître la société auprès d'une grande diversité de candidats ;
- Accueillir des stagiaires et alternants chaque années afin de créer un vivier de candidats mixtes disponibles et se faire connaître auprès des jeunes diplômé(e)s ;
- Diffuser nos offres d'emploi de manière plus large sur les réseaux sociaux (LinkedIn...);

- Designer des ambassadeurs parmi les métiers pénuriques afin de faire connaître notre société au sein de leurs écoles.

Indicateur chiffré :

Afin d'apprécier l'efficacité de l'action au regard de l'objectif fixé, l'entreprise retient l'indicateur chiffré suivant :

- Mesure de la mixité des profils des candidats.

2<sup>ème</sup> objectif de progression :

En matière d'embauche l'entreprise se fixe également l'objectif de progression suivant : **Objectiver nos recrutements afin de donner les mêmes chances aux hommes et aux femmes.**

Actions :

Pour favoriser l'atteinte de cet objectif, l'entreprise mettra en œuvre les actions suivantes :

- Continuer à utiliser des outils permettant d'objectiver l'évaluation des candidats (grille de recrutement, test de personnalité...);
- Sensibiliser les parties prenantes internes participant à un ou plusieurs recrutements à nos outils d'objectivation des recrutements (grille de recrutement...) et aux biais de perception ;
- Sensibiliser nos partenaires de recrutement (agences intérim / cabinets de recrutement) à notre démarche Egalité Professionnelle et leur donner l'objectif de présenter une short-list mixte.

Indicateurs chiffrés :

Afin d'apprécier l'efficacité de l'action au regard de l'objectif fixé, l'entreprise retient les indicateurs chiffrés suivants :

- Mesure de la part des short-lists mixtes parmi l'intégralité des recrutements menés dans l'année.
- Mesure de la part des personnes prenant part à des recrutements sensibilisés aux outils d'objectivation et aux biais de perception parmi l'intégralité des personnes prenant part à un ou plusieurs recrutements sur l'année.

Article 3.2 : La classification non cadre

Pour ce domaine d'action, il est décidé de retenir, en application de l'article R. 2242-2 du code du Travail, un objectif de progression, ainsi que des actions permettant d'atteindre cet objectif et deux indicateurs chiffrés permettant d'apprécier l'efficacité des actions au regard de l'objectif poursuivi.

Objectif de progression :

En matière de classification l'entreprise se fixe l'objectif de progression suivant : **Garantir une classification des emplois sans discrimination et équitable.**

Actions :

Pour favoriser l'atteinte de cet objectif, l'entreprise mettra en œuvre les actions suivantes :

- Effectuer, dès l'entrée en vigueur de l'accord, une vérification des classifications ainsi qu'une correction en cas d'éventuelles anomalies ;

De Am YD CK  
GD DT  
OD



- Chaque année, faire un état des lieux des classifications lors de la campagne d'augmentations de salaire associé à des corrections en cas d'éventuelles anomalies ;
- Déploiement de la nouvelle classification de la métallurgie en garantissant une non-discrimination lors de la pesée des postes ;

Indicateurs chiffrés :

Afin d'apprécier l'efficacité des actions au regard de l'objectif fixé, l'entreprise retient les indicateurs chiffrés suivants :

- Mesure de l'avancement des corrections à effectuer.
- Mesure de l'avancement des pesées des postes dans le cadre du déploiement de la nouvelle classification.

Article 3.3 : La rémunération effective

Pour ce domaine d'action, il est décidé de retenir, en application de l'article R. 2242-2 du code du Travail, un objectif de progression, ainsi que des actions permettant d'atteindre cet objectif et des indicateurs chiffrés permettant d'apprécier l'efficacité des actions au regard de l'objectif poursuivi.

N'ayant pas obtenu la note minimale requise de 75 points lors de notre calcul de l'index pour l'année 2020, les actions listées ci-dessous ont également pour objectif de répondre à notre obligation de mettre en place des actions afin de corriger les éléments mis en lumière lors de l'analyse de l'index.

Objectif de progression :

En matière de rémunération effective l'entreprise se fixe l'objectif de progression suivant : **S'assurer de l'alignement des salaires entre les hommes et les femmes.**

Actions :

Pour favoriser l'atteinte de cet objectif, l'entreprise mettra en œuvre les actions suivantes :

- Mettre en place un suivi annuel des salaires par sexe et par coefficient afin d'identifier d'éventuels rattrapages salariaux si nécessaire ;
- Garantir aux salariées de retour de congé maternité ou d'adoption une augmentation de salaire au moins égale à la moyenne des augmentations de salaire octroyées aux salariés relevant de la même catégorie d'emploi.

Indicateurs chiffrés :

Afin d'apprécier l'efficacité des actions au regard de l'objectif fixé, l'entreprise retient les indicateurs chiffrés suivants :

- Mesure de la part des rattrapages réalisés parmi les écarts constatés ;
- Mesure de la part des salariées en congé maternité ou d'adoption absent pendant la campagne d'augmentation de salaire ayant perçu une augmentation de salaire à leur retour.

Article 3.4 : La culture d'entreprise

Pour ce domaine d'action additionnel, il est décidé de retenir, en application de l'article R. 2242-2 du code du Travail, un

objectif de progression, ainsi que des actions permettant d'atteindre cet objectif et un indicateur chiffré permettant d'apprécier l'efficacité des actions au regard de l'objectif poursuivi.

Objectif de progression :

En matière de culture d'entreprise l'entreprise se fixe l'objectif de progression suivant : **Communiquer sur notre démarche Egalité Professionnelle afin d'accompagner le changement des mentalités et des stéréotypes sur les différences entre les hommes et les femmes au travail.**

Actions :

Pour favoriser l'atteinte de cet objectif, l'entreprise mettra en œuvre les actions suivantes :

- Communiquer en externe à propos de notre démarche Egalité Professionnelle ;
- Communiquer en interne autour de notre démarche Egalité Professionnelle afin de faire connaître les actions en cours sur le sujet. ;
- Sensibiliser à la Diversité & l'Inclusion.

Indicateur chiffré :

Afin d'apprécier l'efficacité des actions au regard de l'objectif fixé, l'entreprise retient l'indicateur chiffré suivant :

- Mesure de la part des salariés ayant participé à une sensibilisation comparativement à la population totale du site.

#### ARTICLE 4 – DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an. Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et cessera, par conséquent, de s'appliquer le 31 décembre 2022 Conformément à l'alinéa 3 de l'article L. 2222-4 du code du Travail, à l'échéance de ce terme, il cessera de produire ses effets.

#### ARTICLE 5 – CONDITIONS DE SUIVI ET CLAUSE DE RENDEZ-VOUS

Le présent accord fera l'objet d'un suivi par le biais des réunions ordinaires lorsque des questions surviendront sur l'application du présent accord. Quoiqu'il en soit, les parties conviennent de se réunir au moins une fois par an, afin de réaliser un point sur l'application du présent accord.

#### ARTICLE 6 – REVISION

Chacune des parties signataires pourra demander la révision de l'accord à la date anniversaire de sa conclusion. Toute demande de révision, totale ou partielle, devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres parties signataires. Elle devra être accompagnée d'une proposition nouvelle sur les points à réviser. La discussion de la demande de révision devra s'engager dans les trois mois suivants la présentation de celle-ci. Toute

De Am YD CK  
ON GD DT

modification fera l'objet d'un avenant conclu entre les parties dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

#### ARTICLE 7 – FORMALITES

Conformément aux articles D. 2231-2 et D. 2231-5 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé auprès de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Haute-Savoie par la partie la plus diligente.

Enfin, conformément à l'article L.2231-5-1 du code du travail, le présent accord sera publié sur la base de données nationale. L'accord sera publié dans une version anonymée de sorte que les noms et prénoms des signataires n'apparaissent pas. Les éventuels avenants de révision du présent accord feront l'objet des mêmes mesures de publicité

Fait en 4 exemplaires.

Fait à Archamps, le 29 Novembre 2021

**Pour la Société Meggitt (Sensorex) S.A.S**

Olivier DAILLER, Directeur de Site



**Pour le Comité Social et Economique**

Karine CARREE, élue titulaire 1<sup>er</sup> collègue

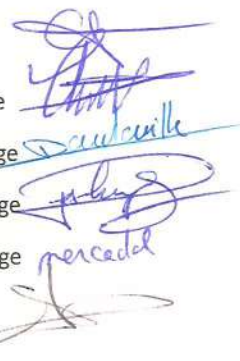
Damien CHANAVAT, élu titulaire 1<sup>er</sup> collègue

Grégory DAUTEUILLE, élu titulaire 1<sup>er</sup> collègue

Yannis DESCHAMPS, élu titulaire 2<sup>ème</sup> collègue

Ariane MERCADAL, élue titulaire 2<sup>ème</sup> collègue

David TIESSE, élu titulaire, 3<sup>ème</sup> collègue



OC AM GD CK DT  
OD