

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AUX OBJECTIFS DE PROGRESSION MIS EN ŒUVRE DANS LE CADRE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Entre les soussignés :

La Société ELPEV, dont le siège social est 23 Avenue Joseph Else 68310 Wittelsheim, SAS au capital de 1.000.000 €, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Mulhouse, sous le numéro 399 372 465, représentée par la société NANOTERA GROUP, Présidente, elle-même représentée par la société TRIGÔNE, en la personne de Monsieur Philippe LANDRY, (ci-après désignée « **la Société** »), poursuit sa volonté d'agir tant en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes que de la qualité de vie au travail.

Et,

Le Comité Social et Economique (ci-après désigné « **le C.S.E.** »), par décision à l'unanimité des membres présents lors de la séance du 8 septembre 2022, selon le procès verbal ci-joint, représenté par Mikael NAUD, secrétaire du C.S.E., ayant reçu mandat à cet effet lors de ladite séance.

PRÉAMBULE

La Société rappelle que le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes est un droit fondamental des salariés tout au long de leur vie professionnelle. Par conséquent, la Direction réaffirme son attachement au principe de non-discrimination entre les personnes en raison de leur sexe.

Une mesure de l'égalité professionnelle est obtenue grâce à l'index de l'égalité professionnelle mis en œuvre par le gouvernement pour lequel la Société a obtenu le score de **83/100** au titre de l'année civile 2021. Cette notation, qui est significativement supérieure au minimum requis de 75, a fait l'objet d'une publication sur le site de l'entreprise depuis le 1^{er} mars 2022.

Pour autant, et afin de garantir une égalité de traitement, la Direction propose, dans le présent accord, des objectifs de progression pour deux indicateurs qui n'ont pas obtenu la note maximale. Il s'agit des indicateurs suivants :

- écart de rémunération entre les femmes et les hommes (note : 38/40)
- retour de congé maternité (ou adoption) (note : 0/15).

En l'absence de section syndicale d'organisations représentatives, la Direction a conclu avec le C.S.E. le présent accord collectif qui s'applique à tous les salariés de l'entreprise.

DS
PL

DS
MN

ARTICLE 1 – OBJECTIFS DE PROGRESSION CONCERNANT L'INDICATEUR « ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES »

Le but est de garantir le respect du principe « à travail égal, salaire égal ». La notation obtenue pour cet indicateur s'est élevée à 38/40 au titre de l'année 2021. Par conséquent, les objectifs de progression sont les suivants :

- 100% des salariés embauchés, à niveau de formation et d'expérience identiques, pour le même emploi, quelque soit leur sexe, se verront appliquer une rémunération (base et variable) équivalente ;
- 100% des salariés promus, à même niveau de responsabilité évalué par tranche d'âge égales, quelque soit leur sexe, se verront appliquer une rémunération (base et variable) équivalente. Les 4 tranches d'âge retenues sont celles définies par décret, à savoir : moins de 30 ans, 30 à 39 ans, 40 à 49 ans, 50 ans et plus.
- Indicateurs de suivi pour la rémunération à l'embauche : nombre de recrutements femmes/hommes et analyse des écarts éventuels de rémunération + comparatif des critères de rémunération variable ;
- Indicateurs de suivi pour la rémunération lors des promotions : nombre de promotions femmes/hommes et analyse des écarts éventuels de rémunération par tranche d'âge + comparatif des critères de rémunération variable.

ARTICLE 2 – OBJECTIFS DE PROGRESSION CONCERNANT L'INDICATEUR « RETOUR DE CONGÉ MATERNITÉ (OU D'ADOPTION) »

Le but est de garantir une réévaluation du salaire de base lors d'un retour de congé maternité (ou d'adoption) si des augmentations de salaire (individuelle ou collective) ont eu lieu pendant l'absence de la (du) salarié.e concerné.e. La notation obtenue pour cet indicateur s'est élevée à 0/15 au titre de l'année 2021. Par conséquent, les objectifs de progression sont les suivants :

- Mise en œuvre de la garantie de rattrapage salarial pour 100% des salarié.e.s à leur retour de congé de maternité (ou d'adoption) **SI** des augmentations de salaire individuelles ont été versées pendant la période d'absence : augmentation correspondant à la moyenne des augmentations perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, augmentation correspondant à la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ;
- Dans l'éventualité d'une augmentation générale, revalorisation du salaire de 100% des salarié.e.s concerné.e.s à leur retour de congé maternité (ou adoption) par l'application des dispositions prévues dans l'éventuel accord collectif (d'entreprise ou de branche) relatif à la politique salariale (s'il en existe un), à défaut, augmentation correspondant à la moyenne des augmentations perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, augmentation correspondant à la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ;
- Proposition systématique d'un entretien professionnel à la suite du congé maternité (ou adoption) portant notamment sur les perspectives d'évolution notamment en termes de qualification et d'emploi. Le (la) salarié.e est libre de refuser cet entretien.
- Indicateurs de suivi au retour du congé maternité (ou d'adoption) : nombre de rattrapages salariaux réalisés pour les salarié.e.s de retour de congé maternité (ou adoption) + nombre d'invitations à entretien proposées aux salarié.e.s de retour de congé maternité (ou adoption).

ARTICLE 3 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

3.1. Conditions de validité de l'accord, date d'entrée en application et durée

La validité du présent accord d'entreprise est subordonnée à sa signature. Il a été soumis à la consultation du C.S.E. le 8 septembre 2022 lors d'une réunion ordinaire et prendra effet à compter de sa signature, sous réserve de sa validation par la DREETS.

Le présent accord collectif est conclu pour une durée indéterminée.

3.2. Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être révisé et dénoncé selon les dispositions en vigueur prévues par la loi à la date de révision ou de dénonciation.

3.3. Dépôt et publicité de l'accord

Les engagements pris dans le présent accord seront portés à la connaissance des salariés par tout moyen.

De plus, le présent accord est publié sur le site internet de l'entreprise sur la page où figurent le résultat global au titre de l'index égalité femmes-hommes ainsi que les résultats des indicateurs.

Il fera également l'objet d'un dépôt en un exemplaire sur support électronique auprès de la DREETS du Haut-Rhin et en un exemplaire original signé par courrier au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'homme de Mulhouse. A l'issue de ces enregistrements, les objectifs de progression seront également transmis via le site Egapro du Ministère du travail.

Conformément aux dispositions de l'article R2231-1-1 du Code du travail, les représentants du C.S.E. ainsi que la Direction conviennent que l'identité des négociateurs et des signataires du présent accord sera supprimée lors de sa publication dans la base de données nationale.

Fait à Wittelsheim, le 8 septembre 2022, en trois exemplaires originaux (un pour la Direction, un pour le C.S.E., un pour le greffe du Conseil de Prud'hommes),

Pour la Société ELPEV
Monsieur Philippe LANDRY
Président

Pour le Comité Social et Economique
Monsieur Mikaël NAUD
Secrétaire du C.S.E. ayant reçu mandat selon procès-verbal joint

DocuSigned by:
LANDRY Philippe
AF3E4C5C5371490...

DocuSigned by:
NAUD Mikael
B06AB5B303834C3...