



ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE EN FAVEUR DE L'EGALITE DES GENRES SOCIETE CAF REICHSHOFFEN

ENTRE LES SOUSSIGNEES:

La Société CAF REICHSHOFFEN SAS, Société par actions simplifiée à associé unique, enregistrée au registre du commerce de Strasbourg sous le numéro 893 476 259 située 6 rue de Strasbourg 67110 REICHSHOFFEN, représentée par Monsieur Gorka GOMEZ, Directeur de Site,

Ci-après désignée « *la Société* », *l'Entreprise* », ou « *CAF REI* »

Et,

D'une part,

Les Organisations Syndicales Représentatives des salariés au sein de l'entreprise, prises en la personne de leurs représentants dûment habilités conformément à l'article L.2232-12 du code du travail :

- CFE-CGC, représentée par Monsieur Christophe HITTER, en sa qualité de délégué syndical,
- CGT, représentée par Monsieur Christophe HEITZ, en sa qualité de délégué syndical,
- FO, représentée par Monsieur Hervé FILLHARDT, en sa qualité de délégué syndical,

D'autre part,

Ci-après désignées ensemble « *les Parties* »



Table des matières

Chapitre I	Thèmes abordés dans l'accord	4
Chapitre II	Formation et mobilité professionnelle	4
(i)	Sensibilisation des managers	4
(ii)	Intégration de l'objectif de mixité dans les plans de succession	4
(iii)	Constitution d'un groupe de de travail.....	5
(iv)	Financement par l'entreprise d'actions de coaching de type : « leadership au féminin ».....	5
Chapitre III	Mesures en faveur de la mixité des emplois lors des embauches	5
(i)	Partenariats en faveur de la mixité des emplois	6
(ii)	Politique de recrutement ciblée	6
Chapitre IV	Mesures en faveur de l'égalité des rémunérations.....	7
Chapitre V	Mesures en matière de conditions de travail.....	7
Chapitre VI	Mesures en matière de sécurité et de santé au travail.....	7
Chapitre VII	Dispositions finales	8
(i)	Champ d'application de l'accord	8
(ii)	Durée, entrée en vigueur, suivi et bilan de l'accord.....	8
Chapitre VIII	Révision de l'accord	8
Chapitre IX	Dépôt et publicité de l'accord.....	9

GG
CH
F.H
EH



La Société CAF REICHSHOFFEN a été constituée à l'occasion de la cession par ALSTOM TRANSPORT du site de REICHSHOFFEN au Groupe CAF. Les contrats de travail des salariés ont à cette occasion été collectivement et automatiquement transférés en application de l'article L. 1224-1 du Code du travail à la date de la cession soit le 31 juillet 2022.

L'accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de la Société ALSTOM TRANSPORT SA a continué de s'appliquer jusqu'à son terme à la suite de la réalisation de l'opération.

La Direction a envisagé d'ouvrir des négociations en 2023 sur ce thème.

Des mesures préparatoires importantes, liées au changement de périmètre et à la nécessité de disposer de données à partager en amont de la négociation se sont avérées nécessaires.

Notamment, afin de mettre en œuvre le diagnostic chiffré prescrit par l'article D. 1142-2 du Code du travail, l'index de l'égalité professionnelle a dû être calculé sur le seul périmètre de Reichshoffen pour la première fois.

Ce diagnostic préalable était un prérequis indispensable de la négociation sur l'égalité professionnelle au regard de l'impact qu'un score inférieur à 85, ou 75 aurait eu sur le contenu des mesures à intégrer dans l'accord.

La période de calcul étant d'un an, les données ont pu être calculées à l'automne 2023, sur la base des données des 12 premiers mois d'activité effective de CAF REICHSHOFFEN soit du 1^{er} août 2022 au 31 juillet 2023.

Avec un score total de 87 points sur 100, CAF REI a conservé de bons résultats à la suite de la cession.

Parallèlement à cette négociation, le CSE de CAF REI a été informé et consulté sur :

- Le bilan social
- Le rapport de situation comparée des hommes et des femmes
- Le score obtenu à l'index égalité professionnelle.

Ces informations ont été partagées avec les organisations syndicales représentatives.

A la suite de ce diagnostic partagé un accord de méthode a été conclu afin d'encadrer pour l'exercice en cours et pour l'avenir le périmètre et les modalités de négociation sur l'égalité professionnelle.

Cette dernière a démarré le 21 décembre 2023.

Sur la base de ces informations partagées, les Parties ont négocié un accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes reposant sur un diagnostic partagé, de manière à fixer pour l'entreprise des objectifs pragmatiques, définis au plus proche de la situation de CAF REICHSHOFFEN, compte-tenu de son activité, de ses effectifs et de sa taille.



Chapitre I Thèmes abordés dans l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 2242-17 du Code du travail, le présent accord relatif à l'égalité professionnelle traite de la suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail (en particulier pour les salariés à temps partiel) et d'emploi et de mixité des emplois.

L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale a fait l'objet de négociations distinctes, clôturées le 3 avril 2023 par la signature d'un accord sur ce thème et contenant des mesures en faveur de l'engagement sociétal des salariés et de la parentalité.

Il est rappelé que cet accord contient des dispositions en faveur des congés maternité, paternité et d'adoption, des parents d'enfants de moins de 16 ans, des parents dont les enfants sont malades, de la solidarité familiale, des familles monoparentales. Il traite également d'interruption de carrière et d'évolution professionnelle.

Chapitre II Formation et mobilité professionnelle

Les Parties se fixent pour objectif de favoriser l'évolution professionnelle interne vers les services et secteurs d'activité au sein desquels un des sexes est sous-représenté et l'évolution des femmes vers les postes d'encadrement.

Pour ce faire, la Société propose de mettre en œuvre une politique consistant à encourager pour les femmes les mobilités professionnelles internes et la prise de nouvelles responsabilités.

Cette politique sera poursuivie au moyen des actions suivantes :

(i) Sensibilisation des managers

Des actions de formations permettant d'identifier et de lutter contre les biais cognitifs seront déployées dans le cadre du parcours managérial pour la durée d'application du présent accord.

Les managers seront sensibilisés aux problématiques de mixité des emplois et de rétention des talents par le service RH en amont des entretiens professionnels au cours des formations PMC (« people management cycle »).

(ii) Intégration de l'objectif de mixité dans les plans de succession

La définition d'un plan de succession nécessite la préparation des personnes identifiées à leurs futures responsabilités. Ceci donne lieu à la mise en place de plans de développement individualisés.

L'objectif de mixité sera intégré dans l'identification des candidats potentiels. Les enjeux spécifiques liés à la mixité seront également intégrés dans la définition des conditions et modalités de déploiement de plans de développement individualisés.

(iii) Constitution d'un groupe de de travail

Un groupe de travail sera constitué au cours de l'année 2024, dont les travaux consisteront à définir des plans d'actions à mettre en œuvre et devront être remis courant 2025.

Il sera composé de deux élus par organisation syndicale représentative, de deux représentants du service des ressources humaines dûment mandatés et de deux managers issus des activités d'ingénierie et de production respectivement.

La possibilité de participer aux travaux du Groupe sera ouverte au personnel via un appel à candidatures, deux participants (un cadre et un mensuel) supplémentaires pourront être retenus par les membres du Groupe (par une délibération).

Le groupe de travail se réunira a minima 1 fois par trimestre et le rapporteur sera désigné parmi les élus.

Il aura pour objet d'analyser les problématiques spécifiques à l'entreprise et de proposer des recommandations/ bonnes pratiques sur les thèmes suivants :

- Définition du rôle respectif des ressources humaines et de l'encadrement dans les évolutions professionnelles et identifier les freins à la mixité des emplois,
- Intégration de la mixité dans la GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels).

(iv) Financement par l'entreprise d'actions de coaching de type : « leadership au féminin »

Afin d'accompagner le développement des talents.

Chapitre III Mesures en faveur de la mixité des emplois lors des embauches

L'objectif des parties est d'augmenter la proportion de femmes dans l'entreprise, de manière générale, et plus spécifiquement au sein des catégories des catégories socio professionnelles et tranches d'âge où elles sont sous-représentées.

Les moyens d'actions déployés doivent répondre à deux types d'enjeux :

- A moyen et long terme : la féminisation des emplois, problématique récurrente des activités industrielles et de la Métallurgie, qui sera recherchée au moyen de partenariats/actions menés avec des écoles, des formations et associations afin de faire connaître les métiers de CAF REI et de susciter des vocations,
- A court terme, une plus grande mixité au sein des métiers de l'entreprise dans les secteurs d'activités ou métiers qui pourront être identifiés.



(i) Partenariats en faveur de la mixité des emplois

- **Le Partenariat avec l'association « Elles bougent » sera renouvelé pour la durée d'application du présent accord.**

Présentation de l'association :

La principale ambition d'Elles bougent est de renforcer la mixité dans les entreprises des secteurs industriels et technologiques. Les femmes y représentent encore un faible pourcentage des effectifs, surtout sur les postes techniques, et les entreprises les voudraient plus nombreuses à choisir de travailler dans leurs domaines.

Pour privilégier la diversité des talents au sein des entreprises, mais aussi au sein des formations, des fédérations, des associations, des établissements d'enseignement supérieur et des institutionnels se sont mobilisés au sein de l'association Elles bougent pour combattre les stéréotypes qui pèsent sur l'Industrie et inciter les jeunes filles à envisager des carrières dans les secteurs scientifiques et technologiques.

Actions menées dans le cadre du partenariat :

CAF REI continuera de participer aux actions et évènements locaux et nationaux de l'association, notamment :

- Elles bougent pour l'orientation
- Challenge Innovatech
- Semaine de l'Industrie

Les salarié(e)s continueront d'être sollicités pour être marraines ou relais de l'association dans l'entreprise, qui compte actuellement 15 marraines ayant des profils techniques/ scientifiques et 7 relais.

- **Autres actions locales**

CAF REI continuera par ailleurs de faire connaître ses métiers en proposant des journées de découverte et des actions aux établissements scolaires de son bassin d'emploi.

La Commission Egalité des genres sera mobilisée pour identifier et proposer des établissements, actions et intervenants et sera associée à la préparation des évènements.

(ii) Politique de recrutement ciblée

A court terme, afin d'augmenter la mixité des emplois, les Parties se fixent les objectifs suivants :

- Recrutements d'apprenties : les candidatures féminines seront encouragées.
- Il sera demandé aux prestataires de recrutement de proposer au moins une candidature féminine dans les catégories socio-professionnelles où les femmes sont sous représentées.
- Les ressources humaines et la commission égalité professionnelle identifieront et proposeront des métiers et fonctions susceptibles d'être pilotes pour des actions volontaristes en matière de mixité. Des objectifs chiffrés d'embauche pourront être fixés.



- Les parties se fixent pour objectif dans le cadre du plan de recrutement 2024 - 2025 un taux de recrutement féminin de 20 à 25%, et de cibler les métiers suivants : garnissage, précâblage, soudage et les équipes logistiques.

Chapitre IV Mesures en faveur de l'égalité des rémunérations

Les Parties se fixent comme objectif de maintenir et de tenter d'améliorer le score de 37 sur 40 obtenu à l'index égalité professionnelle et de s'assurer du maintien des bonnes pratiques en matière de congés maternité et parentaux.

Les moyens d'action suivants seront mobilisés :

- L'ensemble des acteurs des ressources humaines et d'encadrement seront sensibilisés sur le thème de l'égalité de rémunération avant les revues salariales.
- Pour chaque exercice, en fonction des résultats de l'index égalité professionnelle, les catégories socio-professionnelles et tranches d'âges pour lesquelles des écarts de rémunération significatifs sont identifiés feront l'objet d'une attention particulière lors de la revue des salaires.
- Lors de cette revue, un représentant RH veillera à la prise en compte des congés maternité et parentaux de manière systématique.

Chapitre V Mesures en matière de conditions de travail

Les Parties se fixent pour objectif de faciliter l'accès à des installations sanitaires (toilettes, douches et vestiaires) séparées pour le personnel féminin depuis les différents lieux de travail au sein du site de Reichshoffen.

Une réflexion a été menée sur la base des métiers identifiés pour le développement de la mixité des emplois dans le cadre du plan de recrutement.

Pour l'année 2024 :

- Rénovation des toilettes peinture (atelier 458) avec différenciation hommes-femmes
- Rénovation et réouverture des toilettes du bâtiment 426 avec différenciation hommes-femmes. Réouverture des vestiaires et douches femmes au premier étage.

Pour les exercices suivants, un budget dédié sera alloué aux chantiers suivants :

- Rénovation Toilettes Hommes et Femmes au bâtiment 395 (projets) en 2025
- Réouverture et rénovation des toilettes dans le 434b en 2025

Pour les rénovations et constructions de sanitaires et vestiaires à venir, une attention particulière sera accordée dans l'équilibre des sanitaires et vestiaires femmes / hommes.

Chapitre VI Mesures en matière de sécurité et de santé au travail

Un environnement de travail où l'ensemble des acteurs a été sensibilisé sur l'indispensable prévention des agissements sexistes et du harcèlement sexuel est un prérequis indispensable à la féminisation des emplois.

Une sensibilisation sera effectuée lors de l'accueil des nouveaux arrivants par le service RH.



Les Parties conviennent qu'un programme de formation incluant la prévention des risques psychosociaux dont les agissements sexistes et le harcèlement sexuel sera élaboré puis déployé au cours de la durée d'application du présent accord.

Son contenu et ses modalités de déploiement, ainsi que les adaptations en fonction du rôle d'encadrement seront définis dans le cadre de l'évaluation et de la prévention des risques psychosociaux menées en 2024/2025.

Les Parties conviennent dès ce jour des principes suivants :

- Les référents harcèlement seront inclus dans la réflexion portant sur les modalités de formation et sur leur contenu ;
- La formation ou les formations sera/seront obligatoires pour l'ensemble du personnel ;
- Des formations seront proposées pour les membres élus du CSE afin de leur permettre d'accompagner et de traiter les signalements qu'ils peuvent recevoir ;
- Des formations complémentaires/spécifiques pour le management pourront également être déployées.

Chapitre VII Dispositions finales

(i) Champ d'application de l'accord

Le présent accord collectif s'applique à l'ensemble des salariés de la Société CAF REI.

(ii) Durée, entrée en vigueur, suivi et bilan de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entrera de manière rétroactive à compter du 1^{er} janvier 2024. Il cessera automatiquement et de plein droit de produire ses effets le 31 décembre 2026.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer au cours du premier semestre des années 2025 et 2026 afin de réaliser un bilan de son application.

Elles conviennent également de se rencontrer 3 mois avant l'échéance du présent accord afin de renégocier ou non sa reconduction.

Chapitre VIII Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé selon les dispositions légales en vigueur.

Les organisations syndicales de salariés habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L.2261-7-1 du code du travail.

La demande d'engagement de la procédure de révision est formulée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à l'employeur et à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite apporter au présent accord.



Par ailleurs, en cas de score d'index égalité professionnelle inférieur à 85 points pour un des exercices d'application du présent accord, les parties conviennent de se rencontrer pour réviser et compléter le présent accord par des mesures correctives.

- Si le score est inférieur à 85 points, cette négociation devra démarrer au plus tard un mois après la publication de l'index,
- Si le score est inférieur à 75 points, cette négociation devra démarrer au plus tard deux mois après la publication de l'index, de manière à permettre la préparation des mesures financières de rattrapage salarial (annuel ou pluriannuel).

Chapitre IX Dépôt et publicité de l'accord

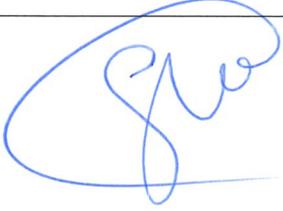
Un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque partie, ainsi qu'au greffe du Conseil de prud'hommes de Haguenau.

Après sa notification à toutes les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise, le présent accord sera rendu public et déposé à l'initiative de la Société sur la plateforme TéléAccords du Ministère du Travail.

En outre, un exemplaire sera déposé sur le Teamspace RH du site pour les salariés.

Fait à Reichshoffen, le 24 avril 2024

Pour la société CAF Reichshoffen,

Monsieur Gorka GOMEZ	
----------------------	--

Pour les organisations syndicales représentatives

Pour la CFE-CGC, Monsieur Christophe HITTER	
Pour la CGT, Monsieur Christophe HEITZ	
Pour FO, Monsieur Hervé FILLHARDT	

GG
CH
F.H
CH