

Accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Entre :

L'association **Icam Ouest** dont le siège social est situé 35 avenue du champ de manœuvres 44470 Carquefou, représentée par Monsieur Bruno Soullard, agissant en qualité de directeur ayant reçu tous pouvoirs à cet effet

No SIREN : 352 636 922

,
L'organisation syndicale **SNEPL CFTC** représentée par Monsieur Denis Edelin en sa qualité de délégué syndical

et

Le **CSE** de l'Icam Ouest représenté par Madame Isabelle Guillanton en sa qualité de secrétaire,

Il a été conclu l'accord collectif d'entreprise suivant :

PRÉAMBULE

Le présent accord, conclu en application des dispositions légales et conventionnelles, en particulier celles du code du travail (C. trav. art. L. 2242-8), vise à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'Icam Ouest.

Les parties signataires souhaitent réaffirmer que l'évolution professionnelle de tous les salariés, femmes et hommes, doit être fondée sur leurs implications, compétences et qualifications.

Elles rappellent également que la question de l'égalité professionnelle suppose de s'inscrire dans la durée pour mesurer la situation actuelle, les tendances et évolutions significatives. Elles rappellent également que si l'analyse de la situation donne une première indication, des mesures correctives éventuelles doivent être prises afin d'améliorer celle-ci.

Champ d'application

Le présent accord s'appliquera à l'ensemble des salariés Icam Ouest quel que soit leur type de contrat ou leur classification.

Sommaire

Article 1 – Recrutement	3
Article 2 – Promotion, et évolution professionnelle	6
Article 3 – Formation professionnelle	9
Article 4 – Rémunération et augmentations individuelles	10
Article 5 - Organisation et aménagement du travail	14
Article 6 - Prévention et traitement du harcèlement	15
Article 7 – Plus hauts Salaires	16
Article 8 – Comité Social et Économique	16
Article 9 – Durée de l'accord et dispositions générales	16

Article 1 – Recrutement

1.1 - Constat

Au 31/12/21, les femmes représentent 40% de l'effectif.

Cette proportion est en hausse puisqu'elle était à 38% en 2019 (34% en 2020).

Cette répartition est très inégale d'un pôle à l'autre :

PÔLE	2021		2020 (issu du Bilan Social)		2019 (issu du Bilan Social)	
	F	H	F	H	F	H
DIRECTION	33%	67%	21%	79%	27%	73%
Enseignement supérieur et Recherche	41%	59%	37%	63%	38%	62%
Formation professionnelle	47%	53%	35%	65%	45%	55%
Service aux Entreprises	6%	94%	0%	100%	0%	100%
SUPPORT	61%	39%	63%	38%	73%	27%
Total général	40%	60%	34%	66%	38%	62%

- une majorité de femmes au niveau des fonctions supports (mais majoritairement des non cadres)
- une minorité au niveau du pôle Services aux entreprises.

Le nombre d'entrées sur les 3 dernières années et encore plus sur 2021 tend à réduire considérablement ces écarts.

Entrées 2021 Pôle

Sexe	Direction	Enseignement supérieur et recherche	Formation Professionnelle	Service aux Entreprises	Support	Total général
F	2 (9%)	10 (43%)	5 (22%)		1 (4%)	18 (78%)
H		3 (13%)	1 (4%)	1 (4%)		5 (22%)
Total	2 (9%)	13 (57%)	6 (26%)	1 (4%)	1 (4%)	23 (100%)

Entrées 2020 Pôle

sexe	Direction	Enseignement supérieur et recherche	Formation Professionnelle	Service aux Entreprises	Total général
F		3 (20%)	1 (7%)		4 (27%)
H	1 (7%)	5 (33%)	2 (13%)	3 (20%)	11 (73%)
Total	1 (7%)	8 (53%)	3 (20%)	3 (20%)	15 (100%)

Entrées 2019 pôle

Sexe	Direction	Enseignement supérieur et recherche	Formation Professionnelle	Service aux Entreprises	Support	Total général
F	1 (7%)	3 (21%)	1 (7%)		1 (7%)	6 (43%)
H	1 (7%)	6 (43%)		1 (7%)		8 (57%)
Total	2 (14%)	9 (64%)	1 (7%)	1 (7%)	1 (7%)	14 (100%)

En 2021, 78% des personnes recrutées étaient des femmes.

Un effort devra donc être fait au niveau du pôle Service aux entreprises.

1.2 Actions mises en œuvre

Les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences (y compris l'expérience professionnelle) et les qualifications des candidats, quel que soit leur sexe. L'Icam Ouest veillera à ce qu'aucune mention précisant un caractère de sexe n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi tant en externe qu'en interne. Ainsi à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution, compétences et qualifications comparables, les candidatures masculines et féminines seront analysées selon les mêmes critères.

Une communication sera faite dans les 2 mois suivant l'entrée en vigueur de cet accord à tous les managers en situation de recrutement afin qu'ils soient garants du respect des engagements pris pour développer la mixité.

Des sensibilisations à la conduite d'entretiens de recrutement seront organisées dans l'année suivant l'entrée en vigueur de cet accord.

Des campagnes de communication pourront être réalisées sur les réseaux sociaux pour améliorer la visibilité de certains postes où les femmes et les hommes sont sous-représentés.

Enfin, un suivi des candidatures sera assuré par la filière RH qui comptabilisera le nombre de candidats femmes et hommes reçus en entretien.

Indicateurs associés :

Le nombre et la répartition par sexe des effectifs par catégories professionnelles et par pôle.

Le nombre et la répartition des embauches par sexe, catégories professionnelles.

Le nombre et la répartition par sexe des candidatures par catégories professionnelles et pôle.

Article 2 – Promotion, et évolution professionnelle

2.1 - Constat

Si globalement, l'Icam Ouest comptabilise une majorité d'hommes, la proportion varie d'une catégorie à l'autre et en fonction des indices :

- Les femmes sont surreprésentées au niveau des non cadres et sous représentées au niveau des cadres.

	2021		2020 (issu du Bilan Social)		2019 (issu du Bilan Social)	
	C	NC	C	NC	C	NC
F	66%	34%	56%	44%	64%	36%
H	83%	17%	85%	15%	83%	17%
Total	77%	23%	75%	25%	76%	24%

- Au niveau des cadres, les femmes sont sous représentées dans les indices 92, 100, 114 et 120.
- Les hommes restent sous représentés dans les indices 86 et au niveau des non cadres : 155 et 215

Indice	F	H
155	100%	0%
215	100%	0%
240	50%	50%
285	60%	40%
305	55%	45%
335	50%	50%
80	43%	57%
86	75%	25%
92	36%	64%
100	38%	63%
108	44%	56%
114	10%	90%
120	0%	100%
Total général	40%	60%

2.2 - Actions mises en œuvre

Encourager l'évolution professionnelle

L'Icam Ouest s'efforcera d'encourager les promotions professionnelles des femmes et des hommes, plus particulièrement dans les pôles et catégories professionnelles où elles/ils sont sous représenté(e)s.

Les souhaits d'évolution devront être identifiés et formalisés lors de l'entretien professionnel biennal ou de l'entretien annuel sachant que l'évolution peut être managériale, transversale ou en expertise.

Il est rappelé que les évolutions professionnelles reposent sur des critères neutres comme l'expérience dans le poste, les compétences et les souhaits d'évolutions professionnelles exprimés par chacun.

La mobilité interne sera encouragée et **les créations de postes ou les postes nouvellement libérés feront systématiquement l'objet d'une communication en interne**. Les candidatures seront examinées selon les mêmes critères définis à l'article 1.

En concertation avec les représentants du personnel, des actions seront menées au sein de l'entreprise pour améliorer l'accès des femmes et des hommes à des

emplois où elles/ils sont peu représenté(e)s et auxquels elles/ils souhaitent avoir accès, par exemple des actions de formations pour accompagner une prise de poste.

Neutraliser l'impact des congés parentaux, et maternité

Les femmes et les hommes ayant des postes et expériences équivalents doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution. Les absences liées au congé de maternité, de paternité ou d'adoption ne peuvent avoir d'incidence sur les évolutions professionnelles.

Afin de gérer au mieux l'impact des périodes d'absences liées aux congés de maternité, paternité, d'adoption et parental d'éducation et d'examiner les souhaits éventuels d'évolution, **un entretien entre le salarié et son manager sera mis en place avant le départ.**

De même, les salariés qui reprennent le travail à la suite d'un congé de maternité, d'adoption ou parental d'éducation bénéficient d'un entretien systématique avec un représentant de l'employeur. Celui-ci portera notamment sur l'évolution et l'orientation professionnelle, les modalités d'accompagnement à mettre en œuvre pour faciliter la reprise du travail ainsi que sur une éventuelle formation de réadaptation ou de remise à niveau, notamment en cas de changement de techniques ou méthodes de travail survenues pendant la durée de l'absence.

Il sera proposé aux salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté au moment de la naissance (ou de l'adoption) et ayant été absent au moins 1 an à temps plein :

- Une information de l'évolution de l'entreprise pendant la durée de l'absence ;
- Un bilan de compétence ;
- Une formation si nécessaire.

Réintégration à l'emploi :

La réintégration du ou de la salarié(e) se fera en priorité dans le précédent emploi. Si le ou la salarié(e) se voit proposer un poste différent alors que le poste précédent est encore vacant, il/elle pourra demander à être réintégré(e) sur le précédent poste.

Lorsque le poste occupé précédemment par le ou la salariée est indisponible, le ou la salariée doit être réintégré(e) dans un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. La notion d'emploi similaire renvoie à la qualification du ou de la salariée et à son expérience professionnelle. Un poste devient indisponible lorsque les tâches associées ont disparu et non pas si celui-ci est occupé par un remplaçant.

Indicateurs associés :

Le nombre de promotions professionnelles F/H intervenues chaque année

Le pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité.

Le nombre d'entretiens effectivement réalisés en amont d'un départ pour congés maternité et parental.

Le nombre d'entretiens effectivement réalisés suite à un retour de congés maternité et parental.

Le nombre de bilans de compétence réalisés à l'issue d'un congé parental de plus d'un an.

Le nombre de promotions moyenné sur 3 ans par sexe, catégorie professionnelle et tranche d'âge sera disponible dans le bilan social.

Article 3 – Formation professionnelle

Élément indispensable d'acquisition de savoirs et de compétences, la formation professionnelle est un moyen essentiel pour permettre aux salariés de conforter ou développer leurs aptitudes professionnelles. Elle est aussi un moyen privilégié de gestion des compétences en favorisant l'évolution des qualifications des salariés. C'est pourquoi les parties signataires s'engagent à veiller à ce que les conditions d'accès des femmes et des hommes aux dispositifs de formation soient identiques.

Les formations, en particulier les formations qualifiantes, doivent pouvoir bénéficier autant aux femmes qu'aux hommes dans les conditions rendant celles-ci possibles pour les uns et pour les autres.

Afin de servir cet objectif, les parties signataires recommandent que l'organisation des formations prennent en compte la vie privée et familiale des femmes et des hommes, en particulier au regard des contraintes matérielles de garde d'enfants.

Ainsi, pour chaque formation, une attention particulière sera accordée pour déterminer le lieu d'exécution de la formation.

De même, un délai de prévenance suffisant sera respecté dans la planification des formations qui feraient l'objet d'un déplacement.

Le recensement des besoins de formation pour l'année N+1, leur priorisation puis planification feront l'objet d'un suivi par la filière RH dans le cadre du pilotage d'un plan de formation annuel (calendaire).

Indicateurs associés :

Le plan de formation 2022 sera intégré dans la BDESE avant le 1er juin.

Le nombre de salariés ayant reçu une formation ainsi que sa répartition par sexe, catégorie professionnelle et tranche d'âge sera disponible dans le bilan social.

Le nombre d'heures de formation réalisées dans l'année ainsi que sa répartition par sexe, catégorie professionnelle et tranche d'âge sera disponible dans le bilan social.

Article 4 – Rémunération et augmentations individuelles

4.1 - Constat

Globalement, le salaire moyen des femmes (hors Direction et Responsables délégués) reste inférieur à celui des hommes.

Cet écart s'explique par la proportion plus forte de femmes dans les catégories non cadres.

Le salaire moyen des femmes reste pour autant plus faible que celui des hommes quelle que soit la catégorie.

**Moyenne des Points Icam Bruts
après augmentation 2022**

Catégorie C/NC	Sexe		Moyenne générale
	F	H	
C	302	318	312
NC	219	234	225
Total général	270	301	288

Avec des disparités plus ou moins significatives par indice :

- le salaire moyen des femmes est supérieur à celui des hommes pour l'indice 80 et quasi identique pour les indices 86, 92 et 108
- celui des hommes est supérieur pour les indices 100 et 114 et pour les non cadres pour les indices 285 et 305

*Moyenne des Points Icam Bruts
après augmentation 2022*

<i>Indice après augmentation</i>	Sexe		Moyenne générale	
	F	H		
215	188		188	
240	198	202	199	
285	217	227	222	
305	233	256*	243	
335	245	250	248	
80	274*	253	264	
86	285	290	286	
92	304	300	302	
100	290	303	299	
108	323	325	324	
114	335	351	350	
120		390	390	
Total général		270	301	288

* Ecart supérieur de 5% entre les femmes et les hommes pour les indices 305 et 80

L'analyse faite des augmentations individuelles 2022 (hors Direction et responsables délégués) montre que globalement les femmes ont été plus augmentées encore cette année en nombre de personnes et en nombre de PI :

- 45% des femmes sont augmentées contre 30% des hommes (47% des femmes NC)
- 16 PI en moyenne distribués par femme augmentée contre 12 pour les hommes

Pourcentage de personnes augmentées Cat C/NC	Sexe		
	F	H	Total général
C	43%	32%	36%
NC	47%	21%	36%
Total général	45%	30%	36%

Nombre de Points Icam moyen par personne augmentée Cat C/NC	Sexe		
	F	H	Total général
C	14	12	13
NC	19	12	17
Total général	16	12	14

Sur 3 ans, le nombre de PI distribués est supérieur pour les femmes alors qu'elles sont moins nombreuses.

Nbre de PI distribués sur les 3 dernières années

Total des augmentations individuels sur 3 années y compris 2022 Cat C/NC	Sexe		
	F	H	Total général
C	625	615	1240
NC	326	165	491
Total général	951	780	1731

4.2 Actions mises en œuvre

Pour garantir l'effectivité de l'égalité de salaire entre les femmes et les hommes, sous réserve que les salariés soient placés dans des conditions comparables, l'Icam Ouest s'engage à agir afin de résorber les écarts de salaire pouvant exister entre les femmes et les hommes notamment au niveau des indices où l'écart est significatif.

Actions à l'embauche

L'Icam Ouest s'engage à vérifier que pour un même poste, la rémunération proposée à l'embauche soit identique entre une femme et un homme (à niveau de formation, expérience et responsabilités équivalentes au moment de l'embauche)

Actions préalables à l'attribution des augmentations et primes

L'Icam Ouest s'engage à sensibiliser les managers avant l'attribution des primes et augmentations individuelles avec une attention particulière portée aux salariés à temps partiels et de retour de congé maternité, adoption ou parental d'éducation.

Le versement de la prime / augmentation sera objectivé pour éviter toute discrimination et les objectifs ne devront pas dépasser 4.

Les managers seront formés à la conduite d'entretien, à la fixation des objectifs et à l'évaluation de ces derniers dans l'année qui suit la signature de l'accord.

La mesure de ces écarts de rémunération sera intégrée lors des décisions d'augmentations individuelles.

Pour chaque indice, l'écart entre la rémunération moyenne des femmes et celle des hommes ne devra pas dépasser 5% de la rémunération moyenne globale (hommes et femmes confondues). Une vigilance particulière sera portée aux indices 305 et 80.

La filière RH veillera au respect de l'égalité de traitement.

Indicateurs associés :

La répartition des rémunérations par sexe, catégorie professionnelle et indice.

La répartition des augmentations par sexe, catégorie professionnelle et indice.

La répartition des primes individuelles par sexe, catégorie professionnelle et indice.

Le suivi des salaires à l'embauche

Article 5 – Organisation et aménagement du temps de travail

L'Icam Ouest s'attache à aider les collaborateurs/trices à concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie personnelle et familiale.

- Comme indiqué dans l'article 3 des aménagements seront prévus pour faciliter l'accès à la formation et prendre en compte les contraintes personnelles
- Par principe, les réunions seront organisées dans le cadre des horaires habituels de travail (sauf urgence ou circonstances exceptionnelles) et l'emploi du temps pourra être aménagé si nécessaire
- Une attention particulière sera apportée à ce que l'amplitude des interventions sur une journée prenne en compte, autant que possible, la vie familiale.
- Du télétravail pourra être envisagé conformément à notre charte Télétravail.
- La prise du congé paternité sera encouragée conformément aux dispositions légales en vigueur.
- Dès que l'état de grossesse est déclaré, et jusqu'au congé maternité, l'Icam Ouest prendra les mesures suivantes, en concertation avec la personne concernée et avec le Comité Social et Économique et si nécessaire avec le médecin du travail :
 - Adaptation éventuelle du poste de travail ;
 - Pas d'exposition aux produits dangereux ;
 - Adaptation éventuelle des horaires de travail
 - Limitation des déplacements

Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse s'avère nécessaire, il donne lieu au maintien de la qualification antérieure.

Dès qu'un état de grossesse est déclaré à la direction, celle-ci en informe immédiatement les membres du CSE.

- Pour rappel, conformément à notre convention collective en vigueur, un congé enfant malade est prévu pour les cadres ayant au moins 1 an d'ancienneté : 4 jours maximum par an pour tout enfant de moins de 12 ans rémunérés à 50%
- Comme indiqué dans l'article 2, pour préparer et faciliter le retour en poste des salarié(es) qui s'appêtent à partir en congé maternité, adoption ou parental, il sera réalisé un entretien de pré-départ ainsi qu'un nouvel entretien à leur retour.

Indicateurs associés :

Le nombre de femmes enceintes concernées par les aménagements prévus dans l'accord.

Le nombre de départs chaque année en congé maternité/parental/adoption.

Le nombre d'entretiens effectivement réalisés en amont d'un départ pour congés maternité et parental.

Le nombre d'entretiens effectivement réalisés suite à un retour de congés maternité et parental.

Le nombre de salariés ayant reçu une formation ainsi que sa répartition par sexe, catégorie professionnelle et tranche d'âge sera disponible dans le bilan social.

Article 6 - Prévention et traitement du harcèlement

Afin de faire évoluer les comportements au travail, Icam Ouest entend lutter contre les propos sexistes, les violences verbales tenus intentionnellement et tout comportement à connotation sexuelle dans le cadre de l'activité professionnelle.

L'Icam Ouest veillera à ce que chaque site nomme un référent harcèlement parmi les étudiants et les salariés et à ce que les 2 sexes soient représentés.

En concertation avec ces référents harcèlement, des actions seront menées pour sensibiliser l'ensemble des collaborateurs et étudiants.

L'Icam Ouest s'engage à lancer dans l'année suivant l'entrée en vigueur de cet accord des actions de formation vis-à-vis des managers et des membres du CSE puis vis-à-vis de l'ensemble des collaborateurs avant le terme de l'accord.

La Direction s'assurera que les contacts pour signaler tout comportement prohibé ont été portés à la connaissance de l'ensemble des salariés.

Des actions seront prises immédiatement en cas de signalement avec information du CSE.

Indicateurs associés :

Le nombre de membres du CSE et managers formés

Le nombre de salariés sensibilisés.

Le nombre de cas signalés et traités.

Article 7 – Plus hauts Salaires

En accord avec l'article 20 de la loi n° 2006-586 du 23 mai 2006 relative au volontariat associatif et à l'engagement éducatif, l'Icam Ouest publiera chaque année dans le compte financier les rémunérations des quatre plus hauts cadres dirigeants bénévoles et salariés ainsi que leurs avantages en nature et mentionnera la répartition en fonction du sexe.

Article 8 – Comité Social et Économique

L'Icam Ouest employant plus de 50 salariés, communiquera une fois par an, avant le 1er mars, à son comité social et économique (CSE) les informations du calcul de l'index égalité professionnelle. Cet index sera publié sur le site internet de l'entreprise avant le 1er avril.

Ces informations, transmises par le biais du bilan économique et social annuel, doivent permettre au comité social et économique, d'une part, d'avoir une vision de la situation de l'établissement au 31 décembre de l'année précédente et, d'autre part, de constater les évolutions.

Si l'analyse comparée des situations respectives des femmes et des hommes fait apparaître dans une catégorie un écart de rémunération objectivement constaté, l'Icam Ouest devra faire de sa réduction, une priorité.

L'information annuelle précisera également les mesures prises depuis 1 an pour assurer l'égalité professionnelle et les objectifs et actions pour l'année à venir.

Au vu des informations qui leur auront été transmises, le CSE pourra présenter ses observations et toute proposition d'action visant à assurer l'égalité professionnelle.

Article 9 – Durée de l'accord et dispositions générales

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il entre en vigueur au moment de sa signature.

Les parties se rencontreront dans les trois mois précédant l'arrivée du terme pour effectuer le bilan et ouvrir de nouvelles négociations sous réserve que la législation soit inchangée d'ici là.

Toute organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise, qui n'est pas partie au présent accord, peut y adhérer.

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article L.2261-7-1 du code du travail, par voie d'avenant. La partie souhaitant une révision devra transmettre aux autres parties signataires, un mois à l'avance, un projet de révision.

Le présent accord sera déposé par voie électronique, via la plateforme TéléAccords (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>), à la Direction régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi dont relève le siège social de la société, dans les 15 jours suivant sa date limite de conclusion.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties. Un exemplaire signé est conservé par la direction et un autre remis à chacun des signataires.

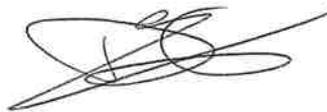
Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication du personnel.

Fait le 13 avril 2022

Bruno Soullard
Directeur Icam Ouest



Denis Edelin
Délégué syndical SNEPL-CFTC



Isabelle Guillanton
Secrétaire CSE Icam
Ouest

