

**Accord relatif à l'égalité professionnelle  
entre les hommes et les femmes et à la  
qualité de vie au travail au sein de  
Ford Aquitaine Industries  
2018-2021**

# Sommaire

## **1. Rapport de situation comparée remis au comité social et économique**

- a) *Les éléments constituant ce rapport*
- b) *Le suivi des indicateurs*

## **2. Renforcer la politique de féminisation des recrutements et de mixité de l'emploi**

- a) *Egalité dans les modes de sélection et de recrutement*
- b) *Description de postes et offres d'emploi*
- c) *Mixité des emplois, en particulier des emplois qualifiés*
- d) *Recrutement de contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, stagiaires étudiants*

## **3. L'accès à la formation professionnelle**

## **4. La qualification et l'évolution de carrière**

## **5. Les conditions de travail**

## **6. La rémunération**

- a) *Garantie de rémunération à l'embauche*
- b) *L'évolution de carrière et la rémunération*
- c) *Garantie d'une répartition équilibrée des augmentations individuelles*

## **7. L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale**

- a) *Modalités des temps partiels volontaires*
- b) *Modification du régime de travail*
- c) *Conditions d'emploi liées à la maternité*

## 8. Droit à la déconnexion

## 9. Dispositions diverses

a) *Durée de l'accord*

b) *Modalités de dépôt*

## PREAMBULE

Depuis de nombreuses années, Ford Aquitaine Industries s'est inscrit dans une politique volontariste en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

En 2013, un accord d'entreprise avait permis d'identifier les axes d'amélioration adaptés à notre entreprise. L'organisation et les effectifs de l'entreprise n'ayant pas évolué à l'exception des effets de l'attrition naturelle, il a été constaté une stabilité de la situation comparée des hommes et des femmes au travers des éléments échangés.

Le présent accord confirme la volonté de l'entreprise d'inscrire l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes comme un enjeu majeur et un axe de progrès dans sa gestion des ressources humaines. Il s'intègre à la politique globale de la dignité au travail et de gestion des ressources humaines basée sur les compétences et les résultats.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne peut progresser que si elle est l'affaire de tous. Aussi le personnel d'encadrement, la direction de l'entreprise ainsi que les organisations syndicales réaffirment ensemble par cet accord la volonté de poursuivre cette démarche.

### **1. Rapport de situation comparée remis au comité social et économique**

#### *a) Les éléments constituant ce rapport*

Le rapport annuel de la situation comparée de l'année précédente sera remis au premier trimestre à la commission égalité homme/femme du comité social et économique. Celui-ci contiendra les éléments de comparaison entre hommes et femmes sur les domaines suivants :

- Situation comparée des hommes et des femmes
  - effectifs
  - durée et organisation du travail
  - congés
  - embauches et départs
  - répartition des effectifs par catégorie professionnelle et par niveau
  - promotions
  - ancienneté
  - âge
  - rémunérations
  - formation
  - conditions de travail, santé, sécurité
  
- Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale
  - congés
  - temps partiel

Ces éléments constituent les indicateurs qui permettront de mesurer l'évolution de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes au sein de Ford Aquitaine Industries durant les trois prochaines années.

## *b) Le suivi des objectifs chiffrés*

Au cours de la présentation du rapport de situation comparée à la commission égalité homme/femme du prochain comité social et économique, le suivi des objectifs chiffrés définis dans cet accord sera également réalisé.

## **2. Renforcer la politique de féminisation des recrutements et la mixité de l'emploi**

Favoriser le pluralisme en recherchant la diversité au travers des recrutements et de la gestion des carrières est un facteur de progrès pour l'entreprise.

Les conditions d'accès aux emplois de l'entreprise doivent contribuer au développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. Ces conditions d'accès respectent et promeuvent l'application du principe de non discrimination sous toutes ses formes. Elles concourent aux différents niveaux de qualification et au développement de la mixité dans les métiers.

### *a) Egalité dans les modes de sélection et de recrutement*

Les processus de sélection et de recrutement sont uniques et se déroulent exactement selon les mêmes conditions entre les hommes et les femmes, en dehors de toute considération fondée sur le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse. Ces processus retiennent des critères de sélection identiques qui reposent sur la formation initiale, l'expérience professionnelle, les compétences et le potentiel.

Pour le respect de ces principes, le processus de sélection et de recrutement s'appuie sur la politique de la dignité au travail, la formation des responsables de gestion de carrière et les méthodes objectives de sélection des comités de gestion de carrière (PDC = Personnel Development Committee).

### *b) Description des postes et offres d'emploi*

Les offres d'emploi s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes. Les offres d'emploi et les descriptions de poste ou de fonction, à usage interne, sont conçues et rédigées de telle manière que les emplois, postes et fonctions concernés soient également accessibles et attractifs pour les femmes et pour les hommes.

Elles sont non discriminatoires, rédigées de manière non sexuée et elles ne véhiculent aucun stéréotype lié au sexe, à l'âge ou à tout autre critère. Elles présentent objectivement les caractéristiques du poste, les compétences et expériences requises. Lorsque la dénomination de l'emploi est spécifiquement masculine ou féminine, l'emploi doit précisément être offert aux deux sexes (ex : agent de maîtrise H/F).

### *c) Mixité des emplois*

Des actions sont conduites afin de féminiser des emplois ou des métiers actuellement fortement masculinisés, mais aussi l'inverse. Ces actions sont définies après avoir déterminé les conditions d'adaptation de ces postes à la mixité : aménagement des postes, solutions ergonomiques, polyvalence et formations aux métiers techniques.

A l'occasion de la création de nouvelles activités, tous les principes évoqués ci-dessus s'appliqueront afin de favoriser la mixité dans chaque secteur.

Aussi, à compétences, qualifications et expériences égales, les processus de sélection interne et les processus de recrutement externe tendront à favoriser la mixité dans les métiers de l'entreprise.

#### *d) Recrutement de contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, stagiaires étudiants*

Ford Aquitaine Industries recrute régulièrement des contrats d'apprentissage, des contrats de professionnalisation et des stagiaires étudiants afin de favoriser l'intégration des jeunes dans le milieu industriel.

Afin de répondre à un objectif de mixité dans le recrutement de ces contrats/conventions, **un minimum de 25% de ces contrats/conventions seront conclus avec du personnel féminin.**

### **3. L'accès à la formation professionnelle**

Notre politique de formation professionnelle s'attache à dépasser chaque année les objectifs légaux en la matière. Par ce moyen et depuis de nombreuses années, nous favorisons le développement des compétences des salariés et leur mobilité professionnelle.

Ainsi des plans de formation particulièrement importants ont été délivrés ces dernières années pour adapter notre personnel aux activités mises en place à partir de 2013. Ces mesures nous ont également permis de faire face aux départs de salariés à la retraite sans recrutement extérieur. Une formation au métier de l'affutage offerte à quelques salariés de maintenance a par exemple permis de pallier aux départs à la retraite dans cette fonction.

Pendant l'application de cet accord, les plans de formation viseront à adapter les compétences des salariés aux besoins de l'entreprise avec l'objectif d'atteindre au **moins 10% de femmes parmi l'ensemble des bénéficiaires d'actions de formation de chaque catégorie socioprofessionnelle (ouvrier/ETAM/ cadre).**

### **4. La qualification et l'évolution de carrière**

L'évolution de carrière et les mobilités au sein de l'entreprise relèvent uniquement de critères qui reposent sur la formation initiale, l'expérience professionnelle, les compétences et le potentiel. En aucun cas, le genre ou la situation familiale ne peuvent influencer la sélection ou la promotion du personnel.

Malgré l'objectivité des critères de sélection et de promotion, le rapport de situation comparée et les éléments fournis lors de la négociation de cet accord continue à montrer une faible féminisation de certains emplois, notamment les emplois ouvriers les plus qualifiés. Cependant, de nombreux exemples de progression vers la mixité et l'ouverture de l'ensemble des métiers aux deux sexes ont été réalisés ces dernières années :

- la promotion d'une troisième femme au grade de cadre supérieur
- la féminisation des métiers de logistique (16% du personnel en 2017 contre 11% en 2012)
- l'intégration d'hommes en salle Vbac (28% du personnel en 2017 contre 19% en 2012)

Ces efforts vers la mixité doivent être maintenus par une bonne communication des opportunités de formation et des parcours professionnels. Aussi, à compétences, qualifications et expériences égales, les processus de sélection interne du personnel au sein de FAI tendront à favoriser la mixité dans les métiers qualifiés de l'entreprise.

Afin de favoriser la qualification des femmes et leur évolution de carrière, **au moins 5 % des bénéficiaires de formations qualifiantes seront des femmes ouvrières.**

## 5. Les conditions de travail

L'amélioration des conditions de travail facilite la féminisation des emplois. Celle-ci a permis au fil des dernières années d'accueillir un nombre de femmes plus important sur des postes précédemment "réservés" aux hommes. Les actions réalisées pour l'ergonomie ont abouti à l'allègement des contraintes sur les postes de travail afin que le moins de personnel (féminin, handicapé...) soit exclu.

Dans le cadre éventuel du lancement de nouvelles activités, une attention particulière sera apportée à l'aménagement des postes de travail pour permettre une réelle égalité des chances à l'emploi.

Chaque année, les priorités d'action et les objectifs d'amélioration des conditions de travail sont fixés en s'appuyant sur les analyses de poste réalisées au moyen de la fiche d'analyse de poste ergo.

## 6. La rémunération

### *a) Garantie de rémunération à l'embauche*

La rémunération à l'embauche est liée au type de responsabilités confiées et éventuellement à l'expérience professionnelle antérieure. Elle ne tient compte, en aucun cas, du sexe de la personne recrutée. L'entreprise garantit un niveau de classification et un niveau de salaire à l'embauche identiques entre les femmes et les hommes pour l'ensemble des catégories professionnelles.

### *b) L'évolution de carrière et la rémunération*

Les évolutions promotionnelles (changements de coefficient, de catégories professionnelles, accès à un niveau de responsabilité supérieur...) sont uniquement basées sur les compétences exercées et les résultats obtenus sans tenir compte d'autres critères. L'application de ce principe doit conduire à assurer une égalité des chances et de traitement.

Il a été constaté que le personnel ouvrier féminin n'accède pas ou peu aux emplois qualifiés et donc aux rémunérations les plus élevées. L'égalité des chances et de traitement au sein de notre entreprise relève, en premier lieu, d'une problématique de formation et de qualification du personnel féminin. Comme indiqué aux points 3 et 4, Ford Aquitaine Industries s'engage à favoriser la formation des femmes de l'entreprise.

Le travail à temps partiel ne doit pas être un obstacle à l'attribution d'augmentation individuelle ou à l'évolution de carrière.

### *c) Garantie d'une répartition équilibrée des augmentations individuelles*

L'amélioration de l'égalité professionnelle au sein de Ford Aquitaine Industries nécessite avant tout aujourd'hui, des efforts de formation/qualification du personnel féminin appartenant au personnel ouvrier-ETAM. Cependant, nous nous fixons pour objectif de favoriser les promotions pour le personnel féminin, afin que celles qui ont fait des efforts de qualification, d'augmentation de compétences et de polyvalence puissent évoluer plus rapidement. Pour cela, **au moins 60% des augmentations individuelles distribuées au personnel féminin appartenant au personnel ouvrier- ETAM, selon les budgets qui seront négociés ces trois prochaines années, seront des promotions.**

## **7. L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale**

### *a) Modalités des temps partiels volontaires*

Le travail à temps partiel est une modalité permettant d'équilibrer l'activité professionnelle et les responsabilités familiales.

Notre entreprise s'efforce de faciliter l'accès au temps partiel volontaire tant pour les femmes que pour les hommes. Le travail à temps partiel est basé sur le principe du volontariat et est considéré à ce titre comme un aménagement du temps de travail choisi par les salariés.

**Afin de favoriser l'équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle, la Direction accordera 100% des demandes de temps partiel volontaire si celles-ci respectent les grilles d'affectation existantes, sauf en cas de raison dûment justifiée.**

Pour bénéficier d'un temps partiel, les salariés doivent formaliser leur demande par écrit, en précisant les modalités de temps partiel souhaitées (50%, 80%, le jour dans la semaine...), la durée de celui-ci (6 mois, 1 an...). La loi prévoit un délai de prévenance de 6 mois, au sein de Ford Aquitaine Industries, celui-ci est ramené à 2 mois. Une réponse formalisant l'acceptation par écrit sera envoyée dans le mois qui suit la réception de la demande. Un avenant au contrat de travail sera établi. Le temps partiel pourra être renouvelé à l'initiative du salarié, en respectant les mêmes modalités.

### *b) Modification du régime de travail*

En cas de changement de régime de travail modifiant substantiellement les horaires de travail (ex. : travail en équipe fixe de matin à un travail en 2x8), sauf cas d'urgence, un délai de prévenance de 5 jours ouvrés devra être respecté par le supérieur hiérarchique.

Dans le cas où ce changement de rythme de travail est dû à la nécessité de suivre une formation professionnelle (hors CPF), sauf cas exceptionnel, un délai de prévenance de 5 jours ouvrés devra être respecté.

### *c) Conditions d'emploi liées à la maternité*

Les parties rappellent que le congé maternité est considéré comme du temps de travail effectif notamment pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté
- la répartition de la participation
- le calcul des congés payés et RTT

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à ce que les suspensions de contrat pour congé maternité, congé adoption ou congé parental n'influent pas sur le déroulement de carrière.

Les salariés en congé maternité ou adoption bénéficient des augmentations collectives même si celles-ci interviennent durant leur absence.

En outre, conformément à la convention collective, à partir du 3<sup>ème</sup> mois de grossesse constaté par certificat médical, les femmes enceintes sont autorisées à quitter leur poste de travail cinq minutes avant l'heure de sortie, sans réduction de salaire. Aussi, sur demande du médecin du travail à l'employeur, une place de parking rapprochée pourra être attribuée temporairement aux salariées enceintes.



A l'issue de ces congés, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Il peut solliciter un entretien avec la direction des ressources humaines pour évoquer son orientation professionnelle, déterminer notamment les besoins en formation ou la nécessité de la mise en œuvre d'un bilan de compétences.

Les salariés en congé parental d'éducation ou exerçant leur activité à temps partiel pour élever un enfant seront informés de leur priorité de prise en charge par l'organisme paritaire collecteur du bilan de compétences. A l'issue du bilan de compétences les salariés seront informés le cas échéant, de leur priorité d'accès à la période de professionnalisation.

## **8. Droit à la déconnexion**

Conformément à l'article 55 de la loi travail n° 2016-1088, les modalités du plein exercice par les salariés de Ford Aquitaine Industries de leur droit à la déconnexion ainsi que la mise en place de moyens de régulation de l'utilisation des outils numériques ont été discutés durant la présente négociation.

Il a été rappelé l'importance d'un bon usage des outils informatiques en vue d'un nécessaire respect des temps de repos et de congé ainsi que de l'équilibre entre vie privée et familiale et vie professionnelle.

Les parties ont convenu qu'il n'existait pas de problématique importante au sein de Ford Aquitaine Industries liée au droit à la déconnexion. En effet, le nombre d'utilisateurs susceptibles d'utiliser les outils numériques mis à leur disposition en dehors des heures de travail est restreint ( 82 salariés dont 46 cadres au 31 décembre 2017). Si l'utilisation de cet accès s'avère fréquent pour le personnel cadre, il n'est que ponctuel pour le personnel des autres catégories professionnelles et principalement utilisé durant les horaires de travail en particulier pour des missions à l'extérieur (formation, visite de fournisseurs...).

La modification de la charte informatique de l'entreprise a été convenue pour répondre aux modalités d'information des salariés quant au droit à la déconnexion. L'amendement de ce document annexé au règlement intérieur fera l'objet d'une information-consultation des instances actuelles (comité d'entreprise et CHSCT).

## **9. Dispositions diverses**

### *a) Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans. Il pourra toutefois être révisé ou être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues par la loi.

### *b) Modalités de dépôt*

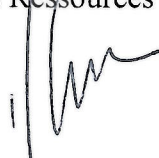
Conformément à l'article D.2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé par l'entreprise en deux exemplaires, auprès de la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du lieu de signature dont une version sur support signée des parties et une version sur support électronique.

Un exemplaire sera adressé par l'entreprise au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de signature.

Fait à Blanquefort, le 26 Janvier 2018

La Direction

Directeur des Ressources Humaines  
P. Harrewyn

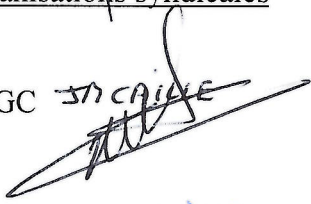


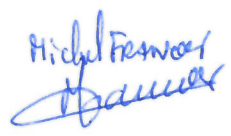
Chef du Personnel et des Relations Sociales  
C. Verlhac



Les organisations syndicales

CFE-CGC

~~ST CAHLE~~  


Michel Fesnoy  


CFTC

JL GASSIES  


P. PETER  


CGT

Ahu  




FO

D. PIRANOWT  


E. TONY  
