

**ACCORD PORTANT SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES / FEMMES
2011 – 2012 - 2013**

A SOFRECOM SA

Accord conclu entre

Entre les soussignés

Sofrecom SA,

Société Anonyme dont le siège social est situé au 24 avenue du Petit Parc – 94307 Vincennes Cedex – France,
et le numéro SIRET 672 004 660 00037, RCS Créteil B 672 004 660, NAF 7112 B,
représentée par Jean-François FALLACHER, en sa qualité de Directeur Général

d'une part

Et

Les organisations syndicales représentées par :

- Monsieur Jean-François DUQUERROY, en sa qualité de délégué syndical CFE-CGC,
- Madame Sylvie FABBRO, en sa qualité de déléguée syndicale CFTC,
- Monsieur Loïc CARIOU, en sa qualité de délégué syndical SUD TELECOM.

d'autre part

Sommaire

Préambule	page 3
Accès à l'emploi	page 4
Evolution professionnelle	page 5
Equilibre vie privée – vie professionnelle	page 7
Communication, sensibilisation	page 8
Cadre de fonctionnement et de suivi de l'accord	page 9
Dépôt – publicité	page 9
Annexe	page 10



PREAMBULE

La Direction de SOFRECOM et les Organisations Syndicales continuent d'affirmer leur volonté de promouvoir et de renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'ensemble de ses métiers.

Elles confirment leur attachement à ce principe et veillent à sa bonne application.

Les parties signataires restent convaincues que la diversité et la mixité du corps social constituent un levier de modernité, d'ouverture et d'innovation et sont sources de progrès économique et social pour l'entreprise.

En ce sens, elles s'opposent à tous comportements discriminants.

Au 31 décembre 2010, la population de Sofrecom SA s'élève à 388 salariés ; les femmes étaient au nombre de 131 contre 257 hommes. Les principales données caractéristiques de cette population sont les suivantes :

- le taux d'emploi féminin a connu une légère baisse en 2009, il est de 33,8% en 2010. Les emplois féminins sont concentrés essentiellement dans les métiers transverses où les femmes représentent 72% de la population. Toutefois, elles ne constituent que 26% des personnels des métiers opérationnels.
- Sofrecom maintient un haut niveau de compétences des salariés grâce à un investissement en matière de formation en constante augmentation. En effet, de 2007 à 2009, le budget est passé de 502 926 € à 914 488 € soit une augmentation d'environ 40%. L'accès à la formation externe des femmes a augmenté de 6% (de 56% à 62%).
- La volonté de promouvoir l'égalité salariale s'est traduite par la croissance constante du montant de l'enveloppe des augmentations annuelles dédiée spécifiquement au personnel femme, celle-ci est passée entre 2007 et 2010 de 20 000 euros à 45 000 euros soit une augmentation de 125 %
- Le nombre de bénéficiaires a également fortement augmenté passant de 12% des femmes éligibles en 2007 à plus de 45% soit plus de 52 femmes en 2010.
- Entre 2007 et 2009, le taux de promotion des femmes est deux fois supérieur à celui des hommes. Ce taux reste supérieur en 2010.

Depuis la conclusion de l'accord, Sofrecom a veillé à ce que les congés de maternité, de paternité ou parentaux ne soient pas un frein à l'évolution du parcours professionnel et que les périodes d'absence pour congé maternité, paternité ou d'adoption soient neutralisées au regard de l'évolution de la rémunération annuelle ainsi que pour l'attribution de primes. De plus, les pères salariés bénéficient d'un congé de paternité au cours duquel leur rémunération est maintenue ; enfin les jours d'absence pour enfants malades sont ouverts aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Certains déséquilibres constatés ci-dessus résultent souvent de facteurs extérieurs à l'entreprise, notamment de représentations socioculturelles sur les métiers et de pratiques sociales.

On constate aujourd'hui un écart de représentativité dans la population des femmes lié à la formation initiale ; en effet, les femmes sont sous-représentées dans certaines écoles cible de recrutement de SOFRECOM. Le taux de féminisation des écoles d'ingénieurs est de 26% en 2010 (Etude INSA Rouen), confirmée par un rapport du CNISF faisant ressortir qu'aujourd'hui 27 % des ingénieurs nouvellement diplômés sont des femmes (contre 17,4 % des ingénieurs de moins de 65 ans).

Cette volonté s'inscrit dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 et celle du 23 mars 2006 relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites préconisant la mise en œuvre d'un plan d'action relatif à l'égalité hommes-femmes. Il s'inspire également de l'accord FT SA du 29 avril 2004.

Dans ce cadre, les signataires sont convenus d'agir notamment sur quatre axes principaux concernant :

- l'accès à l'emploi
- l'accès à la formation
- l'évolution de carrière et les rémunérations
- l'équilibre vie professionnelle et vie familiale.

Le rapport annuel de la situation comparée entre les hommes et les femmes servira de suivi de la mise en œuvre de cet accord et sera présenté devant les instances de consultation.
Les indicateurs qui seront retenus seront ceux définis par l'article D.2323-12 du Code du Travail.

I) L'ACCES A L'EMPLOI

Dans les recrutements, l'équilibre entre les hommes et les femmes constitue un élément essentiel de la politique de mixité des emplois.

Sofrecom s'engage à respecter l'égalité salariale entre les femmes et les hommes sur la base du principe qu'à qualification, fonction, compétence et expérience équivalentes les femmes et les hommes soient embauchés aux mêmes salaires, positions et coefficients pour la même fonction.

Sofrecom réaffirme le principe d'égalité de traitement dans ses modes de sélection et de recrutement, fondé sur la recherche de compétences, qualification et d'expérience et s'engage à mener des actions en matière d'accès à l'emploi.

Dans ce cadre, les managers devront porter une attention toute particulière au rapport entre la proportion d'embauches et le taux de féminisation des candidatures présentées lors du recrutement.

Afin de favoriser les conditions d'une plus grande mixité des recrutements externes, et en particulier de l'augmentation de la part des femmes dans les métiers aujourd'hui occupés majoritairement par les hommes, Sofrecom réaffirme son ambition de recruter en externe chaque année un pourcentage de femmes au moins équivalent au pourcentage de femmes reçues en entretien

Sofrecom s'engage à mener des actions de partenariat spécifiques auprès des écoles cibles afin de favoriser les opportunités d'embauche des femmes

Sofrecom veillera, tant dans ses actions internes qu'externes, à ce que la terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi et de définition de poste ne soit pas discriminante.

II) EVOLUTION PROFESSIONNELLE

La mixité professionnelle doit être encouragée dans tous les métiers et à tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise.

Dans le souci de mobiliser tous les potentiels disponibles qu'il s'agisse des femmes comme des hommes, Sofrecom a la volonté de prendre les mesures qui contribueront à l'amélioration de ces situations.

Sofrecom réaffirme par ailleurs le principe d'égalité d'accès et d'égalité d'opportunités, entre les femmes et les hommes, aux missions à l'étranger, qu'elles soient de courte ou de longue durée.

II.1 Accès à la formation

La formation représente un levier majeur du maintien et du développement des compétences de l'entreprise. En ce sens, elle constitue un investissement indispensable pour l'entreprise, comme pour ses salariés, et un droit ouvert à tous.

Sofrecom s'engage à ce que les moyens apportés pour le développement professionnel de chacun (e) soient équilibrés dans leur répartition entre les hommes et les femmes.

Dans le cadre de la politique globale, les engagements de Sofrecom en matière de formation sont les suivants :

- favoriser des actions de formation et de développement des compétences, permettant notamment de garantir une égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation.
- accélérer le développement des actions de e-learning et de formation à distance, en complément des formations sur site, pour participer, autant que faire se peut, à la réduction des coûts.
- apporter une attention particulière à l'égalité d'accès à la formation des femmes et des hommes.
- La mise en place de modules de formation spécifiques à l'attention des femmes en complément du module commun proposés à tous.

Un suivi de l'accès des femmes et des hommes à la formation sera réalisé notamment à partir des données du bilan annuel de la formation.

Un engagement à veiller à l'équilibre homme/femme dans la mise en œuvre du plan de formation et une alerte faite trimestriellement auprès des Directeurs.

II.2 Accès à la promotion

Sofrecom s'engage à favoriser l'égalité des chances entre les hommes et les femmes pour l'accès aux postes à responsabilité, en rappelant que la qualité des services, les qualifications et les compétences sont les critères déterminants dans l'évolution des carrières.

Dans ce cadre, les managers devront porter une attention toute particulière au rapport entre la proportion de femmes et d'hommes promus.

Sofrecom s'engage à mettre en place des actions visant à favoriser le taux de féminisation des équipes de management à l'horizon 2013, l'ensemble de la ligne managériale en sera le relais.

Sofrecom s'engage à ne pratiquer aucune discrimination au regard du sexe dans la nomination de managers/responsables de pôle.

Le rapport annuel de la situation comparée entre les hommes et les femmes servira de suivi de la mise en œuvre de cet accord et sera présenté devant les instances de consultation ad hoc.

II. 3 Plan de développement du capital féminin

Sofrecom s'engage à mettre en place un plan de développement du capital féminin en soutien d'un projet professionnel nécessitant de forts changements de compétences et conduisant à une prise de responsabilité sur les métiers de manager afin d'accompagner et de soutenir une montée en compétences.

Sofrecom s'engage à communiquer autour du plan de développement femme afin de renforcer l'attrait des femmes pour les métiers du management.

II.4 Egalité salariale

Les principes de rémunération à Sofrecom s'appliquent sans discrimination aux femmes et aux hommes.

Sofrecom s'engage à communiquer, dans le cadre du rapport annuel de la situation comparée entre les hommes et les femmes, l'évolution de l'écart de rémunération brute moyenne entre les hommes et les femmes.

Sofrecom s'engage à clarifier les fiches d'augmentation en précisant de façon distincte le pourcentage d'augmentation relevant de l'enveloppe égalité Homme / Femme mise en place par la Direction dans le cadre des négociations salariales annuelles.

Sofrecom s'engage à fournir les éléments permettant de s'assurer qu'il n'y a pas d'écarts injustifiés et qu'il ne s'en crée pas dans le temps au regard de l'application de ses principes de rémunération. Dans le cas où un écart discriminatoire au regard du sexe serait constaté, Sofrecom s'engage à réduire ces écarts à l'horizon de l'année 2013 ; les mécanismes de correction pourraient par exemple résulter de mesures spécifiques décidées dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.

Le rapport annuel de la situation comparée entre les hommes et les femmes servira de suivi de la mise en œuvre de cet accord et sera présenté devant les instances de consultation

III) EQUILIBRE VIE PRIVEE VIE PROFESSIONNELLE

L'entreprise s'engage à ce que les périodes d'éloignement de l'environnement professionnel, liés aux congés de maternité, de paternité ou parentaux, n'aient pas pour conséquence d'être un frein à l'évolution du parcours professionnel ni d'avoir de répercussion négative dans l'évolution de carrière.

Chaque salarié concerné sera reçu en entretien par son responsable hiérarchique avant son départ en vue d'un premier échange sur les modalités de son retour de congé parental.

Dans le cadre de réorganisations ayant pour conséquence d'affecter l'emploi, les personnes éloignées de l'environnement professionnel et celles qui sont en activité seront traitées à l'identique.

Le retour sera préparé avec le manager ou le responsable des ressources humaines concerné.

La période d'absence liée au congé de maternité, de paternité ou d'adoption sera neutralisée au regard de l'évolution de la rémunération annuelle ; celle-ci ne sera donc pas impactée par les absences liées à ces périodes.

Sofrecom s'engage notamment à ce que la période d'absence liée à ces événements soit neutralisée au regard de l'attribution des primes.

Au retour d'un congé parental (à temps plein et d'une durée d'un an minimum), le salaire annuel théorique (SAT) des salariés cadres et / ou Etam sera automatiquement majoré des augmentations générales prévues dans l'accord salarial.

Sofrecom rappelle par ailleurs que les pères salariés bénéficient d'un congé de paternité avec maintien de la rémunération nette, et que les jours d'absences pour enfants malades sont ouverts aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Dans la mesure du possible, les consultants seront informés en amont de la date de début et des conditions des missions qui leur sont proposées.

III.1 Formation

La formation Groupe « Vie professionnelle / Vie personnelle » est accessible à l'ensemble des salariés qui en font la demande

III.2 Organisation du travail

Le jour de la rentrée scolaire, le père ou la mère peut bénéficier, sous réserve des besoins du service, d'un aménagement de son emploi du temps de façons à accompagner son enfant à l'école depuis la maternelle jusqu'à la classe de 6ème.

III.3 ASA liés à la parentalité

Les droits d'ASA liés à la naissance ou à l'adoption soit 3 jours pourront être utilisés pour effectuer les démarches en vue d'une adoption.

Pour rappel, Sofrecom s'engage à réduire les horaires des femmes enceintes à partir du 3ème mois de grossesse et pour allaitement.

IV) COMMUNICATION, SENSIBILISATION

Sofrecom s'engage à présenter l'accord et son contenu à l'équipe dirigeante de l'entreprise

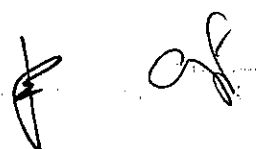
La DRH s'assurera de la connaissance, par les managers, des dispositions relatives à l'égalité professionnelle.

Sofrecom s'engage à créer un kit de communication sur la thématique égalité professionnelle comprenant les textes de référence en la matière et de mettre en place une rubrique égalité professionnelle sur le site intranet. Ainsi qu'une communication régulière sur l'intranet au travers des « flashs » figurant sur la page d'accueil.

V) CADRE DE FONCTIONNEMENT ET DE SUIVI DE L'ACCORD

Sofrecom et les organisations syndicales représentatives conviennent de se rencontrer annuellement au sein d'un comité de suivi qui s'assurera de la bonne application et de l'interprétation de l'accord et qui suivra les progrès réalisés autour des axes définis par l'accord. Le président ou la présidente de la Commission Égalité Professionnelle Hommes / Femmes du Comité d'Entreprise sera convié(e) à ces rencontres. Si des inégalités sont constatées, la commission de suivi pourra suggérer la mise en place des études qualitatives adéquates et effectuer des recommandations sur les actions correctrices nécessaires.

Ce comité sera destinataire du rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes, après avis du CE. Ce comité de suivi sera habilité à faire des propositions d'avenants au présent accord.



VI) DEPOT - PUBLICITE

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entre en vigueur à la date de sa signature et s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2013 inclus, date à laquelle il cessera automatiquement de produire ses effets

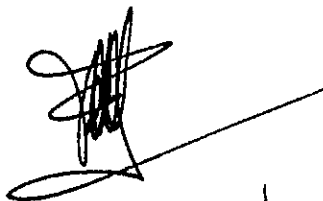
Au terme de cette période, les parties établiront un bilan des actions réalisées et décideront de l'opportunité d'un nouvel accord.

Une copie sera déposée à la DIRECCTE compétente.

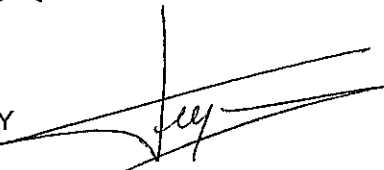
Toute dénonciation ou révision du présent accord s'effectuera selon les dispositions légales en vigueur.

Fait à Vincennes, le 19 mai 2011
En 8 exemplaires originaux.

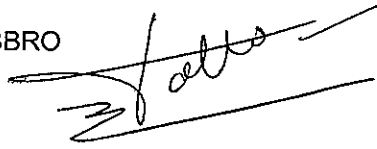
Pour Sofrecom SA :
Jean-François FALLACHER



Pour les organisations syndicales :
CFE-CGC, Jean-François DUQUERROY



CFTC, Sylvie FABBRO



SUD, Loïc CARIOU

