

ACCORD D'ENTREPRISE SUR LA MIXITE ET L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES.

Cet accord est conclu entre

La société Soprovise, SAS au capital de 1 000 000 € dont le siège social est 42, impasse de la garrigue Zac les Colombiers 13150 Boulbon, immatriculée au RCS de Tarascon sous le numéro B 342334422, représentée aux présentes par Monsieur Pascal De Cock, en sa qualité de Directeur Général, ayant tous pouvoirs à cet effet,

d'une part,

et

L'organisation syndicale CGT, représentée par son délégué syndical Monsieur Jimmy SAEZ

D'autre part,

ARTICLE 1/ PREAMBULE

Le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est inscrit dans notre constitution. Le préambule de la constitution du 27 octobre 1946 dispose à ce titre dans son article 3, que « *la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* ».

Les métiers du bâtiment, historiquement fondés sur une culture du chantier, sont peu ouverts aux femmes. La société Soprovise, se trouvant dans une situation comparable à la plus grande partie des entreprises du BTP, où l'effectif féminin ne dépasse pas les 10%, souhaite agir dans le sens d'une plus grande mixité au sein de l'entreprise et d'améliorer son taux de féminisation.

En ce sens, Soprovise a toujours eu la volonté de développer l'accès des femmes aux différents métiers et d'assurer l'équité des progressions de carrière des femmes et des hommes.

Siège Social : 42 Impasse de la Garrigue - ZAC Les Colombiers – 13150 BOULBON
Tél. 04 90 43 93 26 – Fax 04 90 43 93 12

Agence Martigues : Tél. 04 42 02.06.70 – Fax 04 42.06.23.79 / **Agence Bollène** : Tél. 04 90 30 29 69 – Fax 04 90 30 29 70

Agence Le Havre : Tél. 02 32 72 41 60 – Fax 02 32 72 63 90

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de :

- La loi 2001-397 du 09 mai 2001 *relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a renforcé la loi du 13 juillet 1983.*
- Les articles L1141-1 et suivants du code du travail *relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.*
- L'accord du 10 septembre 2009 *sur la diversité et l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes dans le secteur du BTP.*
- La loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 *en ses dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.*
- L'article R2242-2 et L2312-36 du code du travail

Cet accord vise à promouvoir et faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de manière consolidée au niveau de la société SOPROVISE SAS. Un certain nombre d'indicateurs annuels sont mis en place pour suivre cette progression.

ARTICLE 2/ LES TROIS DOMAINES D'ACTION EN APPLICATION DE L'ARTICLE R2242-2 DU CODE DU TRAVAIL.

1/ MIXITE DE L'EMBAUCHE

Soprovise veille à ce que les stéréotypes liés au sexe ne soient pas véhiculés dans ses offres d'emploi externes, ni pendant le processus de recrutement.

Sur l'état actuel de la situation de l'entreprise, force est de constater les efforts accomplis par Soprovise pour féminiser certains emplois.

Sur les 16 femmes salariées de Soprovise, 3 ont le statut de cadre et occupent des fonctions à hautes responsabilités. Les femmes représentent 23% de cette catégorie (3 femmes pour 13 cadres).

Les 13 autres femmes sont employées dans la catégorie ETAM comme employées ou techniciennes. Elles représentent plus de la moitié à savoir 52% de cette catégorie (13 contre 25). De plus, dans les 4 postes de correspondant sécurité de l'entreprise, 3 sont occupés par des femmes.

 2/5 

Siège Social : 42 Impasse de la Garrigue - ZAC Les Colombiers – 13150 BOULBON

Tél. 04 90 43 93 26 – Fax 04 90 43 93 12

Agence Martigues : Tél. 04 42 02.06.70 – Fax 04 42.06.23.79 / **Agence Bollène :** Tél. 04 90 30 29 69 – Fax 04 90 30 29 70

Agence Le Havre : Tél. 02 32 72 41 60 – Fax 02 32 72 63 90

Enfin, la catégorie ouvrier est composée de 196 hommes et ne compte aucune femme. En effet, le constat est fait que les femmes ne postulent pas sur les postes d'échafauteur et de calorifugeur compte tenu des contraintes physiques et climatiques (port de charges, travail en extérieur par exemple) qui semblent rebuter les femmes à postuler pour ce type de poste.

Les partenaires sociaux entendent faire progresser la mixité des emplois au sein de l'entreprise et conviennent des mesures suivantes :

Objectifs de progression	Actions possibles	Indicateurs possibles
Vigilance quant aux choix des intitulés et du contenu des offres d'emploi	Modification de la présentation des postes : « Poste d'échafaudeuse, échafauteur » en lieu et place de « H/F »	Nombre de candidatures reçues par sexe.
Assurer l'absence de discrimination dans le processus de sélection et respecter un choix basé sur des critères objectifs : compétences, expérience professionnelle, nature du ou des diplômes obtenus	Fiches de postes et grille d'entretien non discriminantes, affichage et documentation présentant une mixité, réalisation d'entretien à hauteur des candidatures reçues par sexe.	Tests des outils de sélection Rapport entre le nombre de candidatures féminines et masculines reçues et le nombre de recrutements réalisés par sexe.

2/ LA REMUNERATION EFFECTIVE.

Les grilles de salaires sont identiques quel que soit le salarié pour un même travail. Il est cependant important de rappeler que chez Soprovise, **les emplois tenus par les femmes ne sont pas les mêmes que ceux occupés par les hommes.**

Bien qu'aucun poste identique ne soit partagé par les deux sexes, on peut s'apercevoir que le salaire moyen au 31 décembre 2021 est légèrement inférieur pour les femmes de la catégorie ETAM par rapport aux hommes : 2188€ contre 2292€ pour les employés avec un écart de 104€. Ces écarts sont justifiés pour des raisons professionnelles objectives : différence de poste et/ ou de tâches, la rémunération est fondée plus particulièrement sur la compétence, l'expérience professionnelle et la qualification des salariés.

A contrario pour les cadres et la catégorie technicien agent de maîtrise, le salaire moyen mensuel est supérieur pour les hommes de 498€ (cadres) et de 783€ (technicien agent de maîtrise). Cette différence s'explique par le fait que les fonctions occupées ne sont pas identiques et qu'un certain nombre d'hommes ont un coefficient plus élevé en raison de leurs anciennetés et des hautes responsabilités afférentes à leurs postes.

Siège Social : 42 Impasse de la Garrigue - ZAC Les Colombiers – 13150 BOULBON

Tél. 04 90 43 93 26 – Fax 04 90 43 93 12

Agence Martigues : Tél. 04 42 02.06.70 – Fax 04 42.06.23.79 / **Agence Bollène :** Tél. 04 90 30 29 69 – Fax 04 90 30 29 70

Agence Le Havre : Tél. 02 32 72 41 60 – Fax 02 32 72 63 90

L'entreprise s'engage à assurer l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail et pour des performances, des compétences et une expérience professionnelle identique.

A ce titre, il a été convenu entre les partenaires sociaux les mesures suivantes :

Objectifs de progression	Actions possibles	Indicateurs possibles
Diagnostiquer les éventuels écarts de salaires observés, dans la mesure où aucune raison objective ne peut le justifier	Mesures de rattrapage mises en place.	Au travers des négociations annuelles obligatoires, un calendrier mettra en œuvre les mesures de rattrapage.
Améliorer les conditions de retour à l'emploi après un congé maternité/paternité ou d'adoption	Les évolutions de rémunération résultant de mesures collectives (générales ou catégorielles) applicables aux salariés ne peuvent être supprimées, réduites ou différées en raison de la prise de congés de maternité/paternité ou d'adoption.	Salaire moyen des salariés revenant de congé familial par rapport au salaire moyen de la même catégorie.

3/ L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE.

Soprovise réaffirme sa volonté d'aider ses collaborateurs à concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie familiale.

Dans ces sens, les partenaires sociaux ont décidé des mesures suivantes afin de mieux concilier vie professionnelle et vie privée :

Objectifs de progression	Actions possibles	Indicateurs possibles
Favoriser des modalités flexibles d'organisation du temps de travail et temps de pause	Faire mieux vivre le droit à la déconnexion en particulier sur le respect des horaires de réunions qui doivent s'effectuer entre 9 H et 18 H, possibilité de demander la mise en place d'un temps partiel, mise en place d'un temps de pause d'une durée de 15mn pour les femmes enceintes à partir du 3 ^e mois.	% de salariés en horaire atypique, nombre de personne ayant sollicité un temps partiel.
Améliorer les conditions de retour des salariés dans l'entreprise à l'issue de congés familiaux	Fournir toutes les informations dont sont destinataires les autres salariés (mails, intranet).	Nombre de salariés ayant demandé le maintien du lien par rapport au nombre de salariés absents pour congés familiaux

4/5

Siège Social : 42 Impasse de la Garrigue - ZAC Les Colombiers – 13150 BOULBON
Tél. 04 90 43 93 26 – Fax 04 90 43 93 12

Agence Martigues : Tél. 04 42 02.06.70 – Fax 04 42.06.23.79 / **Agence Bollène** : Tél. 04 90 30 29 69 – Fax 04 90 30 29 70

Agence Le Havre : Tél. 02 32 72 41 60 – Fax 02 32 72 63 90

ARTICLE 3/ DUREE DE L'ACCORD ET DATE D'EFFET

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt à la DREETS.

ARTICLE 4/ FORMALITES

Le présent accord sera déposé auprès de la DREETS des Bouches du Rhône en deux exemplaires dont une sous forme électronique. Un dépôt sera également effectué auprès du Conseil des Prud'hommes d'Arles.

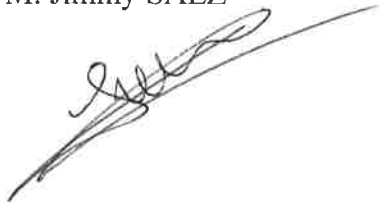
ARTICLE 5/ REVISION

Le présent accord pourra être révisé à tout moment pendant la période d'application par accord entre les parties. Toute demande de révision totale ou partielle devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux parties signataires. Elle doit être accompagnée d'une proposition nouvelle sur les points à réviser.

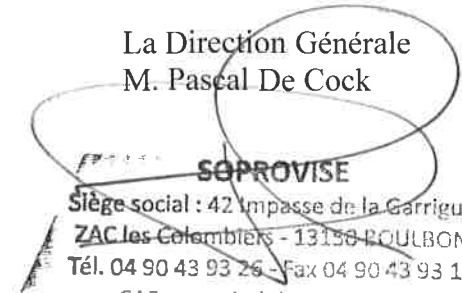
La discussion de la demande de révision doit s'engager dans les 3 mois suivants la présentation de celle-ci. Toute modification fera l'objet d'un avenant conclu dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Fait à Boulbon
en deux exemplaires
Le 28 mars 2022

Syndicat CGT
M. Jimmy SAEZ



La Direction Générale
M. Pascal De Cock



SOPROVISE
Siège social : 42 Impasse de la Garrigue
ZAC Les Colombiers - 13150 BOULBON
Tél. 04 90 43 93 26 - Fax 04 90 43 93 12
SAS au capital de 1 000 000 €
SIRET 342 334 422 - RCS TARASCON 92 B 97 - APE 4399B

