

# ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA SOCIETE SPIE INDUSTRIE

**ENTRE**

**La Société SPIE Industrie**, société par actions simplifiée, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Toulouse sous le numéro 844606723, dont le siège social est sis 70 chemin de Paysat, 31400 TOULOUSE, Représentée par X, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines, ayant pouvoir aux fins des présentes,

**D'une part,**

**ET**

Les organisations syndicales représentatives :

- la **CFDT**, représentée par Y, en sa qualité de Délégué Syndical Central
- la **CFE-CGC**, représentée Z, en sa qualité de Délégué Syndical Central
- la **CGT**, représentée par A, en sa qualité de Délégué Syndical Central

**D'autre part,**

## TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES.....	1
PREAMBULE.....	4
TITRE I- CHAMP D’APPLICATION.....	5
TITRE II – RECRUTEMENT .....	5
ARTICLE 1 – CONSTAT ISSU DU DIAGNOSTIC.....	5
ARTICLE 2 – OBJECTIFS .....	5
ARTICLE 3 – ACTIONS RETENUES .....	6
3.1. Les offres d’emploi .....	6
3.2. Sensibilisation du management .....	6
3.3. Promotion des métiers opérationnels et techniques auprès des femmes.....	6
3.4. So’ SPIE Ladies.....	7
3.5 Accueil des femmes sur les chantiers.....	7
ARTICLE 4 - INDICATEURS DE SUIVI.....	7
TITRE III – FORMATION, PROMOTION PROFESSIONNELLE .....	8
ARTICLE 1 – CONSTAT ISSU DU DIAGNOSTIC.....	8
ARTICLE 2 – OBJECTIFS .....	8
ARTICLE 3 - ACTIONS RETENUES.....	8
3.1 Valorisation du parcours professionnel.....	8
3.2 Formation professionnelle.....	9
ARTICLE 4 - INDICATEURS DE SUIVI.....	9
TITRE IV –REMUNERATION .....	9
ARTICLE 1 – REMUNERATION EFFECTIVE .....	9
ARTICLE 2 – POLITIQUE SALARIALE .....	10
ARTICLE 3- EGALITE DE REMUNERATION DES SALARIES A LEUR RETOUR DE CONGE FAMILIAL .....	10
ARTICLE 4 – INDICATEURS DE SUIVI.....	11
TITRE V - ARTICULATION ENTRE L’ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE .....	11
ARTICLE 1 – ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL .....	11
ARTICLE 2 – CONGES ET AUTORISATIONS D’ABSENCE.....	12
2.1 – Absence pour enfant malade .....	12
2.2 – Absence pour enfant hospitalisé.....	12
2.3 – Absence pour endométriose .....	12
2.4 – Congés relatifs à des évènements liés à la grossesse .....	12
2.5 – Autres congés prévus par la législation du travail.....	13
ARTICLE 3 – L’EQUILIBRE FEMMES ET HOMMES DANS L’EXERCICE DE LA PARENTALITE .....	13
3.1 INFORMATIONS RELATIVES AUX DROITS DES PARENTS.....	13

3.2 ENTRETIEN EN AMONT ET A L'ISSUE DES CONGES DE MATERNITE, D'ADOPTION ET PARENTAL D'EDUCATION .....	13
3.3 INDICATEURS DE SUIVI .....	13
TITRE VII – COMMUNICATION ET SUIVI .....	14
ARTICLE 1 - COMMUNICATION .....	14
ARTICLE 2 – COMMISSION DE SUIVI .....	14
TITRE VIII- REVISION, DENONCIATION ET DEPOT .....	14
ARTICLE 1- DUREE, REVISION DE L'ACCORD.....	14
ARTICLE 2- NOTIFICATION – DEPOT DE L'ACCORD ET PUBLICITE .....	15
ANNEXE I _ LISTE DES INDICATEURS DE SUIVI.....	16
1°) RECRUTEMENT .....	16
2°) FORMATION, PROMOTION PROFESSIONNELLE .....	16
3°) REMUNERATION.....	16
4°) ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE ..	16
ANNEXE II _ CONGES LEGAUX ET CONVENTIONNELS.....	17

## PREAMBULE

Depuis 2019, les entreprises sont invitées à mesurer leur performance en matière d'égalité professionnelle et à publier le résultat de leur « index égalité Femmes Hommes » sur leur site internet. Cet index exprimé par une note sur 100 avec un minimum admissible de 75 points, est composé de 5 indicateurs traitant :

1. Des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
2. Des proportions de femmes et d'hommes augmentés
3. Des proportions de femmes et d'hommes promus
4. Du pourcentage de femmes augmentées à leur retour de congés maternité
5. Du nombre de femmes et d'hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations de la société

La politique sociale et l'engagement de SPIE Industrie a permis d'obtenir une note de 89 points pour 2023.

Cet accord affiche l'ambition de ne pas se contenter d'atteindre le seuil de 75 points, mais d'aller au-delà de ce seuil minimum, au travers d'un certain nombre d'actions.

Les signataires du présent accord considèrent, à ce titre, que la mixité, la diversité et l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes constituent des facteurs d'enrichissement collectif et d'équilibre social.

Dans ce contexte, il a été convenu de mettre en place 5 domaines d'actions énumérés à l'article R2242-2 du Code du travail, à savoir :

1. L'articulation entre l'activité professionnelle et personnelle,
2. La promotion professionnelle et qualification,
3. Les mesures de lutte contre les discriminations en matière de recrutement et d'accès à l'emploi,
4. La sécurité et la santé,
5. La rémunération effective.

L'entreprise s'attache, afin de répondre à sa situation particulière, à promouvoir des domaines d'actions, en respectant pour chacun, les principes suivants :

1. Objectif(s) de progression,
2. Programme des actions permettant de les atteindre,
3. Indicateurs chiffrés pour suivre les objectifs / actions et en mesurer la réalisation.

Le présent accord met fin à tout engagement unilatéral et/ou usage ayant le même objet et se substitue aux dispositions précédentes appliquées concernant l'égalité professionnelle.

Les parties reconnaissent que le présent accord est issu d'une négociation transparente, sérieuse et loyale. Il a été trouvé de bonne foi par les parties et constitue une solution satisfaisante pour chacun des intérêts en présence. Il traduit des avancées réciproques de la part de chacune des parties à la négociation et constitue en conséquence un bloc indivisible dans son appréciation.

Afin de faciliter la rédaction du présent accord, les parties ont convenu que le terme « salarié » est non genré et s'applique indifféremment à un salarié ou une salariée.

Un calendrier et les lieux de négociation ont été établis en amont et en concertation. Les informations nécessaires ont été transmises aux organisations syndicales leur permettant de négocier en toute connaissance de cause.

**CECI ETANT RAPPELE, IL EST CONVENU CE QUI SUIT :**

## TITRE I- CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord ont vocation à bénéficier à tous les salariés de l'entreprise quelle que soit leur catégorie socio professionnelle : ouvrier, ETAM et cadres.

Sont exclus du champ d'application du présent accord :

- Les salariés intérimaires,
- Les filiales de rang 2 de SPIE Industrie.

## TITRE II – RECRUTEMENT

### ARTICLE 1 – CONSTAT ISSU DU DIAGNOSTIC

Le diagnostic remis aux partenaires sociaux montre qu'un axe de progression doit être mis en œuvre concernant l'embauche des femmes. Cette situation s'explique par les orientations historiquement choisies par les femmes et les hommes, entraînant une forte présence masculine dans les filières techniques.

Répartition des recrutements par sexe

	Ouvrier		Etam		IAC	
	F	H	F	H	F	H
2023	0,66 %	99,34 %	7,60 %	92,4 %	13,94 %	86,06 %

### ARTICLE 2 – OBJECTIFS

La société SPIE Industrie a l'ambition d'améliorer le % de femmes embauchées. A ce titre, la coordination de ces différentes actions permettra de soutenir la volonté de l'entreprise de favoriser la mixité pour l'ensemble de ses métiers.

## ARTICLE 3 – ACTIONS RETENUES

### 3.1. Les offres d'emploi

La direction s'engage à assurer la mixité dans la communication de ses annonces à travers la rédaction de ses offres d'emplois de manière inclusive.

De même, dans le descriptif du poste, les termes employés dans le contenu de l'offre ne devront comporter aucune orientation sur le sexe du candidat recherché (ex. homme de terrain, homme confirmé, etc.). La formulation de l'offre devra permettre à une candidate féminine de pouvoir s'identifier au poste aussi bien qu'un candidat masculin.

Pour recruter plus de femmes, les parties estiment qu'il est intéressant d'explorer d'autres pistes, notamment par le biais des centres de reconversion professionnelle ou de France Travail via la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI).

### 3.2. Sensibilisation du management

Lors de l'étude des candidatures il est nécessaire que le management soit sensibilisé au fait de ne tenir compte que des critères de compétences. Les candidatures féminines sur des postes opérationnels doivent être étudiées avec bienveillance. Il sera proposé, dans la mesure du possible, 1 profil féminin pour chaque recrutement.

Dans ce cadre, les parties ont convenu de déployer le module SMILE « recruter sans discriminer ». Il devra être suivi par les salariés participants au processus de recrutement. 100 % des collaborateurs participants au processus de recrutement seront formés d'ici 2025. Il sera également prévu dans le parcours d'intégration des nouveaux embauchés concernés.

### 3.3. Promotion des métiers opérationnels et techniques auprès des femmes

Les parties font le constat qu'il est nécessaire de poursuivre et de renforcer les efforts de visibilité auprès des écoles et lors des forums.

Au cours de ces interventions, les ambassadeurs présenteront les métiers phares au sein de la société SPIE Industrie pour sensibiliser notamment les jeunes filles aux métiers techniques.

Des actions sont mises en œuvre auprès d'écoles partenaires à tout niveau de formation (collèges, lycées d'enseignement général ou professionnel et enseignement supérieur) grâce notamment à la dynamisation du réseau d'ambassadrices « Elles bougent ». Ce réseau d' « Ambassadrices Femmes » a pour ambition de faire progresser la mixité dans les entreprises des secteurs industriels et technologiques.

La volonté de SPIE Industrie est d'élargir le réseau d'ambassadrices au sein de la société afin de contribuer à la promotion de nos métiers. Dans ce cadre, au sein de chaque Direction d'Activité, une ambassadrice est mandatée au minimum.

A titre d'information, la liste des écoles partenaires de 2023 sera transmise aux organisations syndicales signataires.

### 3.4. So' SPIE Ladies

So' SPIE Ladies est le réseau de sensibilisation à la mixité au sein de SPIE. Sur l'impulsion du Groupe, des actions sont menées au sein des filiales et en proximité afin de promouvoir cette mixité.

Les parties conviennent, afin de renforcer la visibilité de So' SPIE Ladies pour la société SPIE Industrie, de mettre en place un plan de communication interne, tout au long de l'année sur les actions menées.

La journée internationale des droits des femmes (8 mars), sera également un bon véhicule de communication pour présenter les métiers.

### 3.5 Accueil des femmes sur les chantiers

Les parties conviennent que l'accueil des femmes sur les chantiers, notamment par la mise en place de dispositifs d'hygiène (vestiaires et sanitaires), ne doit pas être un frein à l'embauche des femmes sur des métiers techniques ni à leur intégration dans l'entreprise. A ce titre, le modèle des plans de prévention de SPIE est modifié afin que les dispositifs d'hygiène féminins soient pris en compte. Par ailleurs, il est convenu que le cout des bases de vie pour les femmes (dispositifs d'hygiène) ne seront pas pris sur le compte affaire.

De plus, les parties conviennent que dans le cadre de l'exercice de leur mission, les femmes doivent pouvoir porter des vêtements adaptés afin notamment de faciliter leur mobilité et leur gestuelle.

Le catalogue d'EPI devra être adapté dans le prochain appel d'offre à la morphologie féminine.

## ARTICLE 4 - INDICATEURS DE SUIVI

Dans le cadre de la lutte contre les discriminations en matière de recrutement et d'accès à l'emploi il est défini les indicateurs suivants, au titre d'un suivi annuel sur la durée du présent accord :

- Nombre d'ambassadeurs – relais et marraine (Elles bougent, binôme So SPIE Ladies, ...),
- Nombre de participation à des forums et présentations écoles,
- Nombre d'actions de sensibilisation So' SPIE Ladies (forums de l'emploi, portes ouvertes écoles, autres actions, etc...) : bilan une fois par an,
- Répartition des recrutements par sexe et CSP (catégorie socio-professionnelles) avec la distinction opérationnels/fonctions support,
- Nombre de collaborateurs ayant suivi le module « recruter sans discriminer » au cours de l'année : 75% en 2024 et 100% en 2025 des acteurs du recrutement (hors nouveaux embauchés),
- Pourcentage de femmes dans l'effectif total : 9% au terme de l'accord,
- Nombre de stagiaires et alternants femme.

## TITRE III – FORMATION, PROMOTION PROFESSIONNELLE

Les parties rappellent que l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes doit être assurée dans le cadre des déroulements de carrière.

Les femmes et les hommes doivent ainsi bénéficier des mêmes possibilités d'évolution professionnelle, et promotionnelle et avoir accès à tous les emplois liés à leurs compétences et expériences, quel qu'en soit le niveau de responsabilités, y compris les plus élevés.

### ARTICLE 1 – CONSTAT ISSU DU DIAGNOSTIC

Le diagnostic remis aux partenaires sociaux montre que les promotions des femmes est équivalent aux hommes en prenant en considération le faible taux de femmes au sein de l'effectif total (8,23%).

#### Nombre de promotions (changement de classification)

	Total promotions	Femmes	Hommes	Pourcentage
2023	189	16	173	9,25 %

### ARTICLE 2 – OBJECTIFS

Il est défini comme objectif, pour chaque année, l'obtention de la note maximale de 15/15 au troisième critère de l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes issu de la loi du 5 septembre 2018 (« écart de répartition des promotions »).

### ARTICLE 3 - ACTIONS RETENUES

D'un commun accord, différentes actions ont été retenues afin de favoriser l'égalité professionnelle dans le cadre des déroulements de carrières.

#### 3.1 Valorisation du parcours professionnel

La direction des ressources humaines est garante de la bonne application des processus internes de développement professionnel. Elle doit s'assurer que leur mise en œuvre se fait de manière équitable entre les femmes et les hommes de l'entreprise :

6. Analyser les Entretiens Annuels pour favoriser la promotion interne,
7. Evaluer et détecter les potentiels annuellement sans distinction de genre en s'appuyant sur les revues de personnel internes (CEDRE),
8. Favoriser l'accès aux dispositifs « Trajectoire » et Passages Cadre(s),
9. Renforcer la formation des acteurs du recrutement et du management,

Par ailleurs, un engagement est pris de proposer dans le cadre de SPIE Talent / Leader de demain : a minima 2 femmes sur la durée de l'accord.



Il est rappelé que l'entreprise propose via la plateforme SMILE des formations utiles dans le cadre de l'accompagnement du développement professionnel (ex. prendre la parole en public, la connaissance de soi, ...)

Enfin, la société a mis en place un système de mentoring à destination des femmes afin de les accompagner dans leur évolution professionnelle.

### 3.2 Formation professionnelle

La formation professionnelle concourt à la promotion professionnelle des femmes. Une attention particulière sera portée chaque année quant aux formations effectuées, hors habilitations et sécurité par les femmes pour s'assurer d'une bonne équité.

## ARTICLE 4 - INDICATEURS DE SUIVI

Dans le cadre de la promotion professionnelle, la qualification et la formation il est défini les indicateurs suivants, au titre du suivi annuel sur la durée du présent accord :

- Nombre de salariés promus (changement de qualification) par sexe, CSP et par année civile, avec la distinction opérationnels/fonctions supports,
- Le taux d'encadrement des femmes (hors fonctions support) dans les filières de management d'affaires, études, chiffre/commerce,
- Trajectoires à destination du personnel féminin et masculin sur la période de l'accord,
- Formation professionnelle hors habilitation obligatoire : objectif d'équilibre entre les hommes et les femmes.

## TITRE IV –REMUNERATION

### ARTICLE 1 – REMUNERATION EFFECTIVE

Le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, pour le même niveau de responsabilités, de compétences, de résultats, constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

La société SPIE Industrie s'engage à garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les hommes et les femmes, fondé uniquement sur le niveau de formation, d'expériences et compétences requis pour le poste.

S'il peut y avoir quelques écarts en fonction des catégories socio-professionnelles ou des âges, globalement la rémunération moyenne des femmes est dans la lignée de celle des hommes (données 2023) :

IAC	
F	H
3 901	4 024

ETAM			
E à H		A à D	
F	H	F	H
2 612	2 725	2 111	2 146

OUVRIER							
Niveau IV		Niveau III		Niveau II		Niveau I	
F	H	F	H	F	H	F	H
-	2 545	2 147	2 282	2 006	2 037	-	-

La commission de suivi créé par le présent accord aura pour mission d'analyser plus finement les écarts de rémunération (en fonction de l'ancienneté, l'âge, du type de contrat, du statut, et de la classification). Si ces écarts sont significatifs, des mesures correctives seront prises.

## ARTICLE 2 – POLITIQUE SALARIALE

La fonction ressources humaines s'assurera du respect, par le management, de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le domaine de la rémunération, en particulier lors des revues annuelles de salaires ainsi qu'à l'embauche, à diplôme, qualification et expériences égales.

En 2023, la part de la population féminine augmentée a été au moins égale à la part de la population masculine augmentée sur la base des présents 31/12/2022 – présents 31/12/2023 (F : 91,96 % / H : 89,85 %).

Les parties conviennent qu'un état d'avancement sera mis en place dans le cadre de la commission de suivi du présent accord et définie à l'article 2 du titre VII. Un bilan (par emploi administratif comprenant a minima 2 femmes et 2 hommes, l'ancienneté, l'âge, le statut, la rémunération mensuelle) sera présenté dans les 3 mois suivant la conclusion de l'accord et servira de base de travail à la commission afin de déterminer les points de vigilance qui devront être suivis par la commission sur la durée de l'accord.

De plus, les parties s'accordent afin que les situations individuelles particulières soient remontées au service des Ressources Humaines pour étude et action éventuelle.

## ARTICLE 3- EGALITE DE REMUNERATION DES SALARIES A LEUR RETOUR DE CONGE FAMILIAL

L'absence pour congé familial ne doit en aucun cas influencer sur les décisions de revue annuelle de la rémunération.

Le service des Ressources Humaines veillera à ce que cette dernière mesure soit respectée.

Un bilan annuel sera effectué afin de vérifier que les augmentations accordées aux salariés ayant bénéficié du congé de maternité, adoption ou parental d'éducation au cours de l'année écoulée soient équivalentes aux augmentations des autres salariés de la même catégorie.

Un salarié qui estimerait ne pas avoir bénéficié d'une promotion professionnelle équitable, pourra solliciter auprès de son RRH un entretien afin que sa situation personnelle soit étudiée et si besoin rectifiée.

#### ARTICLE 4 – INDICATEURS DE SUIVI

Dans le cadre de la réduction des écarts de rémunération et au titre du suivi annuel, il est défini les indicateurs suivants sur la durée du présent accord :

- Bilan annuel effectué pour vérifier que les augmentations accordées aux salariés ayant bénéficié du congé de maternité, adoption ou parental d'éducation au cours de l'année écoulée soient équivalentes aux augmentations des autres salariés de la même catégorie,
- La proportion de femmes en congé maternité augmentées,
- Augmentation annuelle : la part de la population féminine augmentée par rapport à la part de la population masculine augmentée,
- Répartition des rémunérations par CSP, âge et sexe,
- La moyenne des augmentations globales, par sexe.

## TITRE V - ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE

Le management est le premier garant de la cohésion de son équipe ainsi que de l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle du salarié.

A ce titre, il doit :

- Incarner, par ses comportements, l'esprit d'équipe, le respect, les qualités d'écoute, de réalisme et de professionnalisme qu'il souhaite inspirer à ses collaborateurs,
- Valoriser dans son discours son équipe et faciliter par ses pratiques, l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle et le bien-être au travail,
- Prendre en compte les particularités de chacun tout en veillant à la cohésion du groupe.

#### ARTICLE 1 – ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

La promotion de l'égalité professionnelle implique la recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle pour les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, des aménagements ponctuels à l'organisation du travail peuvent être mis en œuvre.

Les parties conviennent de favoriser, en cas de besoin, la possibilité pour les parents d'aménager leur emploi du temps notamment à l'occasion de la rentrée scolaire, dans la limite de 2 heures maximum, sans déduction de salaire, en accord avec le manager et sous réserve que l'organisation du chantier ou

du service n'en soit pas perturbée. Cet aménagement concerne les enfants jusqu'à leur première entrée en 6<sup>ème</sup> inclus. Dans l'hypothèse où les deux parents travaillent au sein de SPIE Industrie, un seul des parents pourra bénéficier de ce dispositif.

En outre, il est rappelé qu'en application de l'accord d'harmonisation du temps de travail au sein de SPIE Industrie en date du 06 juin 2020 et de ses avenants, le salarié et son manager peuvent aménager, d'un commun accord l'horaire de travail, et à titre exceptionnel, permettre au salarié de s'absenter sur une très courte durée notamment pour se rendre à un rendez-vous médical, en cas d'incidents météorologiques, grève des transports, etc. Un tel aménagement d'horaire, dès lors qu'il fait suite à un accord du responsable hiérarchique, n'entraînera aucune conséquence sur la rémunération du salarié.

## ARTICLE 2 – CONGES ET AUTORISATIONS D'ABSENCE

Sous certaines conditions, les parties ont convenu d'autoriser certaines absences de salariés parents. Les dispositions du présent accord ne font pas obstacle à l'application des spécificités liées au droit local mentionné dans les articles L 1226-23 et L1226-24 du code du travail.

### 2.1 – Absence pour enfant malade

La survenance de la maladie d'un enfant de moins de 16 ans peut avoir un impact sur l'organisation familiale. Dans ce cadre, afin de permettre au parent de s'organiser, le salarié pourra bénéficier, sur justificatif médical, d'**une journée** ou de deux demi-journées d'absence autorisée(s) payée(s) par enfant et par année civile. Dans l'hypothèse où les deux parents travaillent au sein de SPIE Industrie, un seul des parents pourra bénéficier de ce dispositif.

Ce dispositif s'applique sans limite d'âge pour les enfants reconnus en situation de handicap.

### 2.2 – Absence pour enfant hospitalisé

Les parties conviennent que tout salarié qui doit s'absenter pour s'occuper d'un enfant mineur hospitalisé dont il assume la charge, a droit à un congé rémunéré de **3 jours** par an, sous réserve de la production du certificat d'hospitalisation.

Ce dispositif s'applique sans limite d'âge pour les enfants reconnus en situation de handicap.

### 2.3 – Absence pour endométriose

Les salariées qui souffrent d'endométriose médicalement diagnostiquée (peu importe la forme d'endométriose), peuvent bénéficier d'**une journée** d'absence autorisée rémunérée par mois, sur présentation d'un justificatif médical attestant de la maladie.

### 2.4 – Congés relatifs à des évènements liés à la grossesse

En cas d'interruption spontanée de grossesse avant 22 semaines d'aménorrhée (dit « fausse couche »), la salariée bénéficie de **2 jours** ouvrés de congés rémunérés, sur présentation d'un justificatif médical. Le conjoint SPIE Industrie (marié, pacsé ou concubin) de la personne concernée par l'interruption spontanée de grossesse bénéficie également de ce congé dans les mêmes conditions.

Également, en cas d'interruption volontaire de grossesse, la salariée bénéficie de **2 jours** ouvrés de congés rémunérés, sur présentation d'un justificatif médical. Le conjoint SPIE Industrie (marié, pacsé ou concubin) de la personne concernée par l'interruption volontaire de grossesse bénéficie également de ce congé dans les mêmes conditions.

Enfin, en cas de grossesse extra-utérine, la salariée bénéficie également de **2 jours** ouvrés de congés rémunérés, sur présentation d'un justificatif médical. Le conjoint SPIE Industrie (marié, pacsé ou concubin) de la personne concernée par la grossesse extra-utérine bénéficie également de ce congé dans les mêmes conditions.

## 2.5 – Autres congés prévus par la législation du travail

La liste des congés est annexée au présent accord.

## ARTICLE 3 – L'ÉQUILIBRE FEMMES ET HOMMES DANS L'EXERCICE DE LA PARENTALITE

### 3.1 INFORMATIONS RELATIVES AUX DROITS DES PARENTS

Des livrets relatifs à la maternité et la paternité sont déployés, afin de communiquer sur l'ensemble des droits et démarches administratives à suivre dans le cadre de la parentalité.

Les livrets seront disponibles et accessibles sur l'intranet Hub One Industrie.

### 3.2 ENTRETIEN EN AMONT ET A L'ISSUE DES CONGES DE MATERNITE, D'ADOPTION ET PARENTAL D'EDUCATION

Afin de faciliter le retour à l'emploi des salariés absents pour exercer leur parentalité dans le cadre d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation (à temps complet ou à temps partiel), ces derniers pourront bénéficier d'un entretien avec le responsable hiérarchique, en amont du congé puis à l'issue de celui-ci.

Cet entretien, proposé systématiquement par le service RH, est l'occasion notamment d'aborder l'état d'avancement des dossiers avant le départ en congé et leur gestion pendant le congé.

Dans le cadre d'un congé parental à temps partiel, un avenant au contrat de travail sera signé.

### 3.3 INDICATEURS DE SUIVI

Dans le cadre de l'équilibre femmes hommes dans la parentalité, il est défini l'indicateur suivant, au titre du suivi annuel sur la durée du présent accord.

- Nombre d'entretiens réalisés en amont puis à l'issue du congé maternité, d'adoption ou congé parental d'éducation : Nombre proposés / nombre réalisés,
- Nombre de congés paternité/maternité sur l'année civile.

## TITRE VII – COMMUNICATION ET SUIVI

### ARTICLE 1 - COMMUNICATION

Afin de sensibiliser l'ensemble du personnel sur le contenu du présent accord, ce dernier sera consultable sur le Hub One Industrie de la société SPIE Industrie.

Il fera l'objet d'un Flash-RH joint aux bulletins de paie dans le mois suivant son entrée en vigueur.

Aussi, un webinar sera organisé dans les 3 mois à compter de sa signature.

### ARTICLE 2 – COMMISSION DE SUIVI

Dans le cadre du suivi de cet accord, il est créé une commission de suivi, composée des organisations syndicales signataires (le délégué syndical central accompagné d'un membre de la délégation) ainsi que de la DRH.

Cette commission se réunira une demi-journée au cours de chaque 1<sup>er</sup> semestre durant l'application du présent accord. Lors de cette réunion, il sera présenté un bilan des différents indicateurs de suivi qualitatifs et quantitatifs, listés en annexe.

En 2024, une première réunion se tiendra dans les 3 mois suivant la signature du présent accord afin d'effectuer un bilan concernant les rémunérations. Ce bilan servira de base de travail afin de déterminer les éventuels points de vigilances qui devront être suivis par la commission sur la durée de l'accord.

## TITRE VIII- REVISION, DENONCIATION ET DEPOT

### ARTICLE 1- DUREE, REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans. Il entrera en vigueur au lendemain de son dépôt.

En cas d'évolution ayant une incidence substantielle sur l'accord, les parties conviennent de se réunir dans les meilleurs délais en vue d'apporter toutes les adaptations utiles et nécessaires en conséquence au présent accord.

Le présent accord peut faire l'objet de révision. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à la Direction ou aux organisations syndicales habilitées selon les conditions légales en vigueur. Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, la Direction et les Organisations Syndicales habilitées devront se rencontrer pour examiner cette demande.

## ARTICLE 2- NOTIFICATION – DEPOT DE L'ACCORD ET PUBLICITE

Conformément à l'article D. 2231-4 du Code du travail, le texte du présent accord sera déposé sur la plateforme [teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](https://teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) et auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes.

Un exemplaire du présent accord sera notifié aux organisations syndicales signataires.

# ANNEXE I \_ LISTE DES INDICATEURS DE SUIVI

La présente annexe récapitule l'ensemble des indicateurs de suivi prévu dans l'accord.

## 1°) RECRUTEMENT

- Nombre d'ambassadeurs – relais et marraine (Elles bougent, binôme So SPIE Ladies, ...),
- Nombre de participation à des forums et présentations écoles
- Nombre d'actions de sensibilisation So' SPIE Ladies (forums de l'emploi, portes ouvertes écoles, autres actions, etc...) : bilan une fois par an,
- Répartition des recrutements par sexe et CSP (catégorie socio-professionnelles) avec la distinction opérationnels/fonctions support,
- Nombre de collaborateurs ayant suivi le module « recruter sans discriminer » au cours de l'année : 75% en 2024 et 100% en 2025 des acteurs du recrutement (hors nouveaux embauchés),
- Pourcentage de femmes dans l'effectif total : 9% au terme de l'accord,
- Nombre de stagiaires et alternants femme.

## 2°) FORMATION, PROMOTION PROFESSIONNELLE

- Nombre de salariés promus (changement de qualification) par sexe, CSP et par année civile, avec la distinction opérationnels/fonctions supports,
- Le taux d'encadrement des femmes (hors fonctions support) dans les filières de management d'affaires, études, chiffreage/commerce,
- Trajectoires à destination du personnel féminin et masculin sur la période de l'accord,
- Formation professionnelle hors habilitation obligatoire : objectif d'équilibre entre les hommes et les femmes.

## 3°) REMUNERATION

- Bilan annuel effectué pour vérifier que les augmentations accordées aux salariés ayant bénéficié du congé de maternité, adoption ou parental d'éducation au cours de l'année écoulée soient équivalentes aux augmentations des autres salariés de la même catégorie,
- La proportion de femmes en congé maternité augmentées,
- Augmentation annuelle : la part de la population féminine augmentée par rapport à la part de la population masculine augmentée,
- Répartition des rémunérations par CSP, âge et sexe,
- La moyenne des augmentations globales, par sexe.

## 4°) ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

- Nombre d'entretiens réalisés en amont puis à l'issue du congé maternité, d'adoption ou congé parental d'éducation : Nombre proposés / nombre réalisés,
- Nombre de congés paternité/maternité sur l'année civile.



## ANNEXE II \_ CONGES LEGAUX ET CONVENTIONNELS

En application des dispositions légales et conventionnelles, le salarié, quel que soit son statut (ouvrier, ETAM ou cadre) a droit aux congés suivants, sans perte de rémunération :

Mariage ou conclusion d'un PACS	4 jours
Mariage d'un enfant	1 jour
Pour chaque naissance pour le père, et le cas échéant, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un PACS	3 jours
Pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	3 jours
Décès d'un enfant âgé d'au moins 25 ans	12 jours
Décès d'un enfant de - de 25 ans Décès d'une personne de - de 25 ans à sa charge effective et permanente	14 jours Cumul possible avec le congé de deuil
Décès d'un enfant qui était lui-même parent (sans limite d'âge)	14 jours
Décès du conjoint, partenaire lié par un PACS, concubin	3 jours
Décès du père, de la mère, du beau-père ou de la belle-mère	3 jours
Décès d'un frère ou d'une sœur	3 jours
Décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur	1 jour
Annonce de la survenue d'un handicap, pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou cancer chez un enfant	5 jours
Décès d'un grand parent	1 jour
Décès d'un petit enfant	1 jour
Congé de deuil (2 cas) : Décès d'un enfant de - de 25 ans ; Décès d'une personne de - de 25 ans à sa charge effective et permanente	8 jours fractionnables (cumulable avec les congés pour événements familiaux)
Activités dans la réserve opérationnelle	8 jours par année civile