

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF  
AUX OBJECTIFS DE PROGRESSION  
LIES A L'INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**  
*(Art. L 1142-9-1 du code du travail)*

**ENTRE**

**L'ASSOCIATION ETAPE AUVERGNE**

Association Loi 1901  
Dont le siège social est à VERGONGHEON (43360) – Chaumont  
Représentée par \_\_\_\_\_, en sa qualité de Directrice  
Ci-après dénommée « l'Association »

**D'UNE PART,**

**ET**

**Le Syndicat CGT, représenté par \_\_\_\_\_ en sa qualité de  
Déléguée Syndicale**

**D'AUTRE PART,**

**PREAMBULE**

Les Parties réaffirment que l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment l'égalité salariale et d'évolution professionnelle au sein de la structure de chaque collaborateur en fonction de ses compétences, constituent des axes essentiels de sa politique ressources humaines d'ETAPE AUVERGNE.

Elle rappelle qu'au titre de 2020 le calcul de l'index égalité femmes/hommes avait fait ressortir un résultat de 99 points.

Les Parties constatent toutefois qu'eu égard au volume de son effectif pris en compte pour le calcul une variation même limitée de celui-ci impacte significativement l'index relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

De ce fait le calcul de l'index au sein de l'Association, pour 2022, au titre des données 2021, a fait ressortir un total de 75 points.

L'index, fait ainsi apparaitre que la note maximale n'est pas obtenue pour les trois indicateurs suivants :

- Indicateur relatif aux écarts de rémunération femmes hommes (39/40)

- Indicateur relatif aux taux d'augmentations individuelles (15/35)
- Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (4/10).

En application du décret 2022-243 en date du 25 février 2022, les entreprises dont la note globale de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est inférieure à 85 points doivent fixer et publier des objectifs de progression pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte.

Pour répondre à cette obligation, les Parties sont donc convenues de déterminer d'un commun accord des objectifs de progression pour les trois indicateurs pour lesquels la note maximale n'a pas été obtenue.

## **EN CONSEQUENCE IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT**

### **Article 1 – Objet**

Le présent accord, a pour objet de fixer des objectifs de progression portant sur les trois indicateurs visés ci-dessus, pour lesquels le maximum de points n'a pas été atteint.

Les Parties conviennent que l'Association s'efforcera d'atteindre les objectifs fixés de bonne foi dans le cadre du présent accord, notamment en mettant en œuvre les actions qui y sont associées. Il est entendu cependant que le présent accord n'instaure pas d'engagement de l'Entreprise au terme duquel les objectifs ainsi fixés seront nécessairement atteints.

### **Article 2 : Objectif de progression pour l'indicateur portant sur les écarts de rémunération**

#### ***2.1 Objectif de progression***

Il est rappelé que l'objectif de progression retenu doit permettre d'assurer le respect intégral des dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Les Parties fixent donc pour objectif d'obtenir dans toute la mesure du possible, 1 point de plus sur l'indicateur de l'index relatif aux écarts de rémunération.

#### ***2.2 Action associée***

Lors de l'embauche à des emplois équivalents, l'Association s'engage à continuer à neutraliser toute différence de rémunération entre les hommes et les femmes. A cet effet, l'Association s'engage à respecter le principe d'égalité entre les femmes et les hommes à l'embauche sur les rémunérations pour les emplois équivalents, à compétences et expériences équivalentes.

#### ***2.3 Indicateur de suivi chiffré***

- Niveau, apprécié en pourcentage, d'embauches de femmes et d'hommes respectant l'égalité de rémunération pour le même poste, à compétences et expériences équivalentes.

### **Article 3 : Objectif de progression pour l'indicateur portant sur les écarts de taux d'augmentations individuelles**

#### ***3.1 Objectif de progression***

Les Parties fixent pour objectif d'obtenir pour le calcul de l'index 2024, dans toute la mesure du possible, 10 points de plus sur l'indicateur de l'index relatif aux écarts de taux d'augmentations individuelles.

#### ***3.2 Action associée***

L'Association s'engage à ce que l'ensemble des salariés, quel que soit leur sexe, bénéficie d'une égalité d'évolution de rémunération pour le même poste, à compétences, expériences, responsabilités et performance équivalentes.

#### ***3.3 Indicateur de suivi chiffré***

- Pourcentage d'évolution de rémunération identique pour le même poste, à compétences, expériences, responsabilités et performance équivalentes.

### **Article 4 : Objectif de progression pour l'indicateur portant sur la parité parmi les dix plus hautes rémunérations de l'index**

#### ***4-1. Objectif de progression***

Les Parties rappellent que les critères de recrutement et d'évolution de carrière au sein de l'Association sont de même nature pour les femmes et pour les hommes. Ceux-ci sont fondés sur la seule reconnaissance des compétences, de l'expérience de la performance et des qualités professionnelles, notamment techniques et managériales.

Les femmes et les hommes bénéficient donc des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

Dans le cadre des dispositions ci-dessus, les Parties fixent pour objectif de porter, dans la mesure du possible et tenant compte des candidatures de femmes représentées par rapport à l'ensemble des candidatures pour un poste ouvert, le nombre de salariés hommes parmi les 10 salariés percevant les plus hautes rémunérations de 4 à ce jour à 5 d'ici 2 ans.

#### ***4.2. Actions associées***

A cet effet lors des ouvertures de poste pour les niveaux « encadrants » l'Association s'engage à recevoir en entretien, sous réserve de la pertinence de celles-ci eu égard aux prérequis et exigences du poste proposé, toutes les candidatures d'hommes quel que soit le nombre de candidatures ;

L'Entreprise s'engage également, sous réserve de la pertinence de celles-ci à l'issue des entretiens précédents eu égard aux prérequis et exigences du poste proposé, à recevoir au moins 1 candidature de chaque sexe en entretien final.

#### **4.3. Indicateurs de suivi chiffrés**

- Niveau, apprécié en pourcentage, de réception en entretien, sous réserve de la pertinence de celles-ci eu égard aux prérequis et exigences du poste proposé, toutes les candidatures d'hommes pour les postes au moins de niveau « encadrants » quel que soit le nombre de candidatures ;
- Niveau, apprécié en pourcentage, de réception à l'entretien final d'au moins 1 candidature précitée de chaque sexe, sous réserve de la pertinence de celles-ci à l'issue des entretiens précédents.

#### **Article 5 : Durée**

Le présent accord entre en vigueur le 1er septembre 2022 pour jusqu'au 31 décembre 2024.

Les Parties constatent qu'il deviendra sans objet lorsque la note globale de l'index professionnel portant sur l'égalité entre les hommes et les femmes soit au moins égale à 85 points.

#### **Article 6 : Clause de suivi et de rendez-vous**

Les parties conviennent de se rencontrer, pour réévaluer les termes du présent accord, à la demande de l'une ou l'autre des parties, à chaque Négociation Obligatoire.

#### **Article 7 : révision et dénonciation**

Les dispositions du présent accord pourront être révisées dans les conditions visées à l'article L.2261-7-1 du Code du Travail.

Les négociations en vue de la conclusion d'un avenant de révision devront s'engager lors de la Négociation Obligatoire suivante.

Le présent accord et ses avenants éventuels pourront être dénoncés à tout moment sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois.

#### **Article 8 : Dépôt et publicité**

Un exemplaire du présent accord sera remis à chaque organisation syndicale représentative signataire, à l'initiative de la partie la plus diligente. Une notification du texte sera faite à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, partie ou non à la négociation.

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires (une version PDF signée et une version docx anonymisée de laquelle sera occultée les éléments portant atteinte aux intérêts stratégiques de l'Association), accompagné des pièces réglementaires obligatoires à la DDETSPP du lieu de sa conclusion et en un exemplaire au Conseil de Prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Le présent accord sera transmis au Ministère du Travail par télédéclaration (*index-egapro.travail.gouv.fr*).

Les objectifs de progression fixés seront, concomitamment, publiés sur le site internet de l'Association sur la même page que celle où sont publiés la note globale et les résultats obtenus à chaque indicateur. Cette publication interviendra au moment du dépôt auprès du ministère mentionné ci-avant. Ils resteront consultables sur le site Internet jusqu'à ce que la note de l'index soit au moins égale à 85 points.

Les modalités de publication de ces mesures et de ces objectifs de progression devront également être mis à la disposition du CSE dans la Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales.

Un exemplaire du présent accord sera remis au secrétaire du CSE.

Fait à VERGONGHEON  
En 4 exemplaires originaux  
Le 31 août 2022

**Pour l'Association ETAPE AUVERGNE**  
**La Directrice**

**Pour l'organisation syndicale CGT**  
**La Déléguée syndicale**

*Parapher chaque page*

