

Accord pour l'égalité professionnelle (accord d'égalité femmes\hommes étendu à une approche inclusive et non binaire des enjeux de genre au travail)

ENTRE

Les sociétés :

- **SOITEC SA**, société anonyme dont le siège social est situé Parc Technologique des Fontaines, Chemin des Franques, 38190 BERNIN, immatriculée au RCS de GRENOBLE sous le numéro 384 711 909,

Et

- **SOITEC LAB**, société par actions simplifiée, dont le siège social est situé Parc Technologique des Fontaines, Chemin des Franques, 38190 BERNIN, immatriculée au RCS de GRENOBLE sous le numéro 849 568 530,

Constituées en UES et représentées par Monsieur Pascal Lobry, dûment habilité à cet effet,

ci-après dénommées ensemble, « **l'UES** ».

d'une part,

ET,

Les organisations syndicales suivantes :

- **C.F.E - C.G.C.**, 32, avenue du Général de Gaulle, 38100 Grenoble, représenté par Monsieur Joël COLMAGRO et Monsieur Laurent GEORGEON, délégués syndicaux ;
- **C.G.T.**, Parc technologique des Fontaines, Chemin des Franques 38190, Bernin, représenté par Monsieur Fabrice LALLEMENT, Monsieur Kamel MOUHAD, et Madame Aurélia DHIMALEKIS, délégué·e·s syndicaux·ales ;
- **F.O. - Soitec**, Parc technologique des Fontaines, Chemin des Franques 38190, Bernin, représenté par Monsieur Pierre PERNOT, Monsieur Pascal GANNE, et Madame Cécile LEROUX, délégué·e·s syndicaux·ales.

D'AUTRE PART,

Il est conclu le présent accord :

^{DS}
FL

^{DS}
JL

1

^{DS}
P.L.

Préambule

La question du genre au travail est de longue date une question centrale du dialogue social au sein de l'UES Soitec car elle est au cœur des enjeux fondamentaux à la fois de l'égalité de traitement et de chance et de la qualité de vie au travail. Les parties signataires au présent accord partagent ces convictions et, fortes d'un dialogue constructif sur le long terme, mesurent les résultats accumulés au fil des ans, tant en matière de réduction des écarts salariaux et de trajectoire entre les femmes et les hommes que de meilleure représentation des deux sexes au sein de l'organisation.

Ainsi, au 31 mars 2020, le taux de femmes à l'effectif atteint 43% chez les opérateur·rices (+3 points en 2 ans) et 34% chez les ingénieur·es et cadres (+5 points en 2 ans) grâce à l'attention portée sur les recrutements de femmes. La représentation des femmes a également progressé sur les niveaux dits de "filière cadre" (+3 points à +11 points en 2 ans), et les écarts de rémunération sont non significatifs sur la quasi-totalité des tranches d'âge et niveaux de responsabilité. Ces résultats se traduisent par un index égalité femmes/hommes qui s'élevait à 89 /100 au 31 mars 2020.

Néanmoins, une marge de progression demeure et les efforts sont à poursuivre : les femmes restent sous-représentées chez les technicien·nes et les ingénieur·es et cadres en particulier sur certains métiers techniques et dans les postes de direction. Les pratiques d'égalité femmes/hommes en matière de promotions et d'augmentation doivent être consolidées. La mobilisation pour l'égalité femmes/hommes dans l'UES doit donc se poursuivre et le présent accord s'attache à faire progresser les différents points d'amélioration identifiés.

Sur le sujet du harcèlement et des agissements sexistes, des référentes CSE et direction ont été désignées. Mais très peu de signalement sont effectués alors que des situations existent. Ces situations de sexisme, de masculinisme, d'assignation à des rôles ou des trajectoires à raison du genre, de stéréotypes ne doivent pas être ignorées mais au contraire révélées pour permettre une prise de conscience individuelle et collective des comportements et attitudes qui n'ont pas leur place dans l'UES. Cette prise de conscience à tous les niveaux est le levier le plus efficace qui soit pour faire de Soitec une entreprise inclusive pour tou·tes.

Toutefois, aborder la question du genre au travail au seul prisme des différences entre les femmes et les hommes, sans prendre en compte dans le même temps l'orientation sexuelle et l'identité de genre, reviendrait à invisibiliser ces situations, qui, sans être mesurées de manière aussi systématiques et, qui plus est, sont le plus souvent tolérées, minorées, voire dans certains cas plus radicalement tuées, sont tout aussi problématiques, sources d'inégalités, de discriminations et de violences, que les différences entre les femmes et les hommes. Les inégalités liées au sexe, à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre ont les mêmes ressorts et leurs impacts sont de même nature.

Ne pas aborder toutes ces situations dans le cadre d'un accord unique traitant le genre dans sa diversité aurait pour conséquence de juste décaler le curseur de la prise de conscience et de l'inclusion et de laisser de côté un groupe de personnes dont la condition

serait explicitement ignorée du dialogue social. C'est pourquoi les signataires du présent accord ont eu à cœur d'inclure les enjeux et les attentes des personnes LGBTQI+ dans le cadre du même accord, dans une approche résolument inclusive et non binaire.

Forts de ce constat sans concession, qui s'est attaché à rechercher les causes profondes pour les traiter et à inclure le plus largement possible les situations et les réalités à l'oeuvre, les organisations syndicales et la direction se sont rencontrées au cours de 10 réunions de négociation les 5 et 22 mars, 11 avril, 1er et 11 juillet 2019, les 12 et 26 novembre, 10 et 18 décembre 2020, et enfin les le 11 mars 2021. Ces réunions ont permis aux parties de partager et confronter leurs approches et leurs idées et se mettre d'accord sur un plan d'action inédit, concret et ambitieux dont le spectre est beaucoup plus large que les accords précédents puisqu'il s'attaque aux causes racines pour modifier de façon pérenne les pratiques et les comportements, et de ne pas se contenter de "mettre des pansements" sur les situations sans résoudre le problème à la source.

La réflexion s'est ainsi articulée autour de 3 axes :

- Comment lutter efficacement contre les stéréotypes, les représentations, les assignations de genre, les pratiques sexistes ? Comment mobiliser plus largement et combattre les résistances puissantes à l'oeuvre à tous les niveaux de l'entreprise pour obtenir des résultats ?
- Comment améliorer l'équilibre démographique entre les hommes et les femmes sur nos métiers, la parité étant un facteur de plus d'équité et d'une inclusion facilitée ?
- Comment faire évoluer nos pratiques pour agir en continu sur les différences de carrière et de rémunération à raison du genre ?

Le présent accord décline ces 3 axes en actions concrètes et définit, au-delà des engagements de moyens, des objectifs de progression chiffrés sur les deux derniers axes. Ces 2 axes traitent ainsi, comme le prévoit le cadre légal en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de 4 domaines d'actions : la rémunération effective, le recrutement, la promotion, et la classification. Sur chacun de ces domaines, les parties signataires se sont accordées pour assortir les objectifs et les actions qu'elles ont définies d'indicateurs chiffrés permettant de mesurer, tout au long de la durée de l'accord, les progrès réalisés.

1. Lutter contre les stéréotypes, les représentations, les assignations de genre, les pratiques sexistes

Les représentations à l'œuvre, les usages, les pratiques, le langage et les références constituent un cadre normatif puissant qui contribue à renforcer notre tolérance à l'égard de certaines pratiques du quotidien et à s'en accommoder au titre d'usages, de traditions ou d'un prétendu humour qui autoriserait les écarts.

1.1. Protocole de prise en charge en cas de signalement de faits sexistes

La direction s'engage à définir et à communiquer, en concertation avec les représentant·es du personnel, une procédure de signalement et de traitement des faits de harcèlement ou agissements sexistes. Cette procédure est destinée à encourager les démarches de signalement, à lever les appréhensions et les réticences à déclarer ces faits et le cas échéant à se présenter en tant que victime.

Un agissement sexiste commence dès lors qu'un climat de travail comporte des propos ou des pratiques qui, notamment lorsqu'ils deviennent répétitifs, sont de nature à créer un malaise, une stigmatisation à raison du genre ou de l'orientation sexuelle ou à restreindre les libertés des personnes concernées. C'est en agissant sur ces petites dérives de la vie quotidienne que l'on peut réduire les risques de survenance de faits graves de violences ou de harcèlement.

Le harcèlement et les agissements sexistes concernent potentiellement l'ensemble du personnel, qu'il soit témoin de ces pratiques ou qu'il en soit la victime. Ces agissements peuvent aussi bien être fondés sur le sexe de la personne, son orientation sexuelle ou son identité de genre.

Chaque situation signalée doit faire l'objet d'une analyse et d'un traitement approprié. De manière plus générale, l'ensemble des remontées de cette procédure permettra de mettre en lumière certaines pratiques ou certains stéréotypes particulièrement à l'œuvre dans l'entreprise et d'engager des actions plus systémiques.

1.2. Actions de sensibilisation pour lutter contre les stéréotypes et représentations

Les parties signataires à l'accord partagent la conviction que le monde du travail répond à des assignations profondément ancrées et puissamment à l'œuvre en fonction du genre et de l'orientation sexuelle. Elles sont à l'origine de tous les mécanismes potentiels de discriminations et d'exclusion. Il convient donc d'agir en priorité sur ces mécanismes pour tendre à les éradiquer et faire évoluer les mentalités.

La direction s'engage, en concertation avec les représentant·es du personnel, à identifier et mettre en œuvre les actions de sensibilisation appropriées. Par exemple :

- plan de communication auprès des managers et salarié·es
- outils d'auto-diagnostic et de prise de conscience sur les représentations genrées de chacun·e,
- outil de recensement des propos, situations ou comportements sexistes rencontrés par les salarié·es dans l'entreprise,
- sensibilisations ou formations pour comprendre quels sont les comportements qui relèvent d'un agissement sexiste et savoir les repérer,
- ...

Les organisations syndicales signataires s'engagent de leur côté à aborder le sujet des stéréotypes et la lutte contre les pratiques sexistes et hétérosexistes par les moyens d'action et de communication de leur choix, dans une approche générale et face aux situations individuelles dont elles ont connaissance .

Les parties signataires s'accordent à reconnaître la force et l'impact des mots sur l'inconscient collectif et le caractère violent de l'impératif grammatical, martelé dès l'enfance, qui dispose que "*le masculin l'emporte sur le féminin*". En conséquence, elles s'efforcent de bannir la prétendue neutralité du masculin et de ce fait, privilégient autant que faire se peut l'écriture inclusive. Même s'il s'agit d'une contribution modeste et symbolique, c'est à l'aune de la virulence des résistances observées à cet usage que l'on mesure l'impact qu'elle a sur les mentalités.

Longtemps la dysphorie de genre (qui décrit l'inadéquation entre le sexe assigné à la naissance et l'identité de genre de la personne) a dû être refoulée dans la quasi totalité de la société et notamment du monde du travail. La lente évolution des mentalités a permis ces dernières années que davantage de personnes décident d'entamer leur transition de genre. Soitec se doit d'être en mesure d'accueillir au mieux ces situations lorsqu'elles surviennent et d'accompagner les personnes concernées et leurs collègues de travail pour éviter tout sensationnalisme et s'assurer de la bienveillance de tou·tes. Par ailleurs, la direction s'engage à utiliser dans les échanges de travail, les outils de messagerie et les documents internes (lorsque l'alimentation automatique éventuelle des données dans ces outils le permet), dès qu'un·e salarié·e en fait la demande, le genre et le prénom qu'elle·il a choisi sans attendre l'aboutissement des démarches administratives et judiciaires qui les rendent officiels.

1.3. Egalité face à la parentalité au travail

Dans les règles et dispositions mises en place dans l'UES, la direction veille à ne pas stigmatiser et réduire les femmes dans leur sphère privée à un rôle de génitrice, d'éducatrice ou de ménagère. Elle s'attache à aborder les questions de parentalité et leur articulation avec la vie au travail sans référence stéréotypée à un sexe particulier. Elle veille notamment à encourager le second parent à utiliser ses droits au titre du congé de paternité ou d'accueil de l'enfant et du congé parental d'éducation et à inclure de manière explicite l'homoparentalité pour que, dans ces situations également, les droits ouverts

soient sollicités et exercés sans crainte par les intéressé·es. Pour l'essentiel des mesures d'accompagnement, ce thème, dont les parties signataires à l'accord ne méconnaissent pas l'importance, fait l'objet d'un dialogue social régulier sans référence au sexe, notamment à l'occasion des négociations annuelles ou dans le cadre des débats relatifs à la qualité de vie au travail.

Par ailleurs, Soitec s'engage à étendre les droits à congés et prises en charge à toutes les formes de parentalité y compris en faveur du parent social¹ chez les parents de même sexe, même lorsque le lien de parenté n'a pas encore reçu la reconnaissance officielle des autorités compétentes, sous réserve qu'une preuve de l'existence d'une conjugalité et d'un foyer commun est apportée.

1.4. Réseaux de salarié·es

Soitec accueille favorablement la création de réseaux de salarié·es dédiés au soutien et à la convivialité, à l'entraide, au partage de bonnes pratiques sur des thématiques de genre, notamment la place des femmes dans l'entreprises et/ou des personnes LGBTQI+, qui peuvent regrouper les personnes concernées, tout comme leurs allié·es.

La direction s'engage à être à l'écoute de telles démarches, s'attachera à nouer le dialogue approprié et leur dédier un espace de communication dans l'intranet, ou considérer l'opportunité d'évènements de visibilité.

2. Modifier le rapport de force en se rapprochant de la parité

L'exposition à la discrimination est d'autant plus forte que les personnes qui y sont exposées sont très minoritaires ou largement invisibilisées. A cette fin, tendre autant que faire se peut à une parité femmes\hommes est un vecteur efficace pour prévenir et éliminer ces risques, en particulier dans un secteur d'activité très masculin, aussi bien dans ses ratios que dans ses mentalités.

2.1. S'affranchir des représentations stéréotypées et des préjugés lors du recrutement et tout au long de la carrière.

La direction s'engage à former les personnes impliquées dans les processus de recrutement et d'évolution professionnelle pour proscrire efficacement les représentations sexistes et hétérosexistes et les assignations à des métiers et des trajectoires qui en résultent dans ces processus. En particulier, tout·e personne RH impliquée dans ces processus est formée à cette fin. Un e-learning est développé à l'intention des managers.

¹ Le terme parent social désigne le deuxième parent d'intention dont le lien de parenté nécessite une reconnaissance administrative ou judiciaire qui peut prendre du temps.

L'engagement d'inclusion et de non discrimination à l'égard des personnes LGBTQI+ est abordé de manière spécifique dans ces programmes de formation et indiqué de manière explicite sur le site internet à destination des candidat-es. De manière plus générale, l'engagement de l'UES en matière de diversité et d'inclusion est détaillé et promu comme un élément essentiel d'attractivité. Les offres d'emploi sont systématiquement rédigées en écriture inclusive et évitent les références à des stéréotypes ou un langage masculiniste.

2.2. Tendre vers la parité

Le taux de femmes dans l'UES au 31 mars 2020 était de 36%, en progrès significatif par rapport aux années précédentes. La direction s'engage à tout mettre en œuvre pour porter ce taux à au moins 40% au terme du présent accord, permettant ainsi de disposer que l'UES comportera au moins 40% de chacun des deux sexes. A cet effet, la représentation des femmes dans l'effectif ainsi que dans les recrutements en CDI sera mesurée et communiquée chaque trimestre au CSE afin de mesurer les progrès réalisés.

La direction s'engage à porter en outre un effort particulier pour progresser en matière de parité dans les instances dirigeantes et les niveaux supérieurs de l'organisation de l'UES.

3. Supprimer les différences de carrière et de rémunération à raison du genre ou de l'orientation sexuelle

3.1. Augmentation en cas de congé maternité ou d'adoption

Tous les parents en congé de maternité ou d'adoption bénéficient au minimum de la moyenne des augmentations individuelles au mérite perçues par les salarié-e-s de la même CSP :

- bien entendu, comme le prévoit le code du travail, lorsque la campagne d'augmentations individuelles au mérite intervient pendant le congé maternité ou d'adoption.
- mais aussi, pour celles et ceux dont le congé se déroule en totalité entre 2 exercices d'augmentation, lors de la campagne d'augmentation intervenant dans l'année qui suit le congé maternité ou d'adoption.

3.2. Suppression des écarts de rémunération à raison du genre ou de l'orientation sexuelle

Les parties signataires au présent accord partagent la conviction que l'institutionnalisation par voie d'accord ou autre de mesures réparatrices ou compensatrices d'inégalités peuvent, de manière collatérale, constituer un encouragement à prospérer dans ces pratiques discriminatoires dont les auteurs-trices, conscients ou non, savent qu'elles

seront corrigées par ailleurs. Il est autrement plus vertueux que les révisions des rémunérations en application des accords NAO ou de décisions unilatérales tiennent directement compte des écarts éventuels à combler et veillent à ne pas les augmenter, ni à en créer de nouveaux.

A cet effet, la répartition des augmentations individuelles entre les hommes et les femmes fera l'objet d'une attention particulière lors des échanges entre managers et RH pour décider des augmentations. Des indicateurs sur le taux moyen d'augmentation attribué à chaque sexe seront mis à disposition des managers pour piloter au mieux l'impact de ces mesures.

Toutefois, la direction consent, à titre exceptionnel dans un souci de dialogue constructif avec les organisations syndicales, à définir une enveloppe budgétaire ponctuelle permettant une révision de certains salaires de base à hauteur de 70 000 € en valeur annuelle, à répartir sur la durée de l'accord. Cette enveloppe sera utilisée pour la promotion ou l'augmentation individuelle des personnes du sexe le moins bien traité sur les jobgrades et tranches d'âge tels que définis pour le calcul de l'index d'égalité avec des écarts de rémunération entre le salaire de base moyen des deux sexes.

Les révisions de rémunération négociées ou décidées unilatéralement, et l'utilisation de l'enveloppe décrite ci-dessus doivent permettre, au terme de l'accord, de supprimer sur chaque sous-groupe servant à l'analyse du premier critère de l'index d'égalité salariale tout écart supérieur à 3% entre le salaire moyen des deux sexes, dès lors que l'effectif de ce groupe compte au moins sept salarié-es de chaque sexe.

Les orientations sexuelles étant réputées non visibles et ne donnant lieu à aucun recensement, il n'est pas possible, à l'échelle de l'UES, de mesurer de manière systématique l'existence d'éventuels écarts de rémunération sur ce fondement, comme il est fait entre les femmes et les hommes, pour les traiter de manière proactive à l'occasion des révisions de salaire, alors que de tels écarts sont mis en évidence à l'échelle nationale. Aussi, si une personne se considère injustement traitée à raison de son orientation sexuelle, sous réserve de produire des indices de nature à conforter la présomption de cette discrimination, la direction des ressources humaines s'engage à examiner cette situation, en la comparant à d'autres personnes arrivées dans l'UES au même moment pour mesurer d'éventuelles distorsions de carrière ou de rémunérations et les corriger le cas échéant. Les mesures accordées à ce titre seront également imputées à l'enveloppe prévue au précédent paragraphe.

3.3. Garantir un accès équitable à la promotion

Chaque année, pour chaque catégorie socio-professionnelle (opérateur-rices et agent-es, ETAM, ingénieur-es et cadres), Soitec s'engage à ce que la proportion du sexe le moins représenté parmi les promotions soit au moins égale à la proportion de ce sexe parmi les salarié-es éligibles de la CSP. A cet effet, la part respective des femmes et des hommes dans les promotions fera l'objet d'une attention particulière lors des réunions d'identification des promotions entre managers et RH.

La répartition par sexe des promotions sera présentée chaque année aux délégué·es syndicales·aux et aux membres de la commission égalité femmes/hommes du CSE lors de la réunion de cette commission prévue en octobre.

Un focus particulier sera effectué sur les promotions au jobgrade 50 (coefficient 255) et sur les promotions au statut cadre (à partir du jobgrade 100) : la proportion du sexe le moins représenté dans ces promotions doit progresser pour atteindre d'ici 3 ans la proportion de ce sexe parmi les salarié·es éligibles.

3.4. Améliorer la parité dans les plus hauts niveaux de classification de l'architecture des emplois Soitec

La direction s'engage à porter un effort particulier sur la promotion des femmes cadres sur les niveaux de filière, afin de faire progresser la parité dans les plus hauts niveaux de responsabilités de l'UES.

Conjugués aux efforts de recrutement décrits dans le paragraphe 2.2, ceci doit permettre d'augmenter, d'ici le terme de l'accord, la représentation des femmes dans les niveaux de filière cadres. Le déficit étant observé principalement dans les niveaux 3 et 4 de filière, la direction se fixe pour objectif d'y améliorer la représentativité des femmes. L'objectif sera atteint au terme du présent accord, soit par une progression de 3 points sur le cumul des niveaux 3 et 4 de filière, soit, à défaut, en augmentant de 4 points la proportion de femmes sur l'ensemble des postes de filière.

4. Durée de l'accord, dépôt et publicité

Le présent accord est signé pour une durée de 3 ans et entre en vigueur à compter du 1er avril 2021.

Conformément aux dispositions de l'article D2231-2 du code du travail, le présent accord, ainsi que ses annexes et avenant éventuels, seront déposés auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de l'Isère et remis au greffe du Conseil des Prud'hommes de Grenoble.

Fait à Bernin, le 31 mars 2021,

Pour l'UES,

Pascal LOBRY
Directeur des Ressources Humaines

DocuSigned by:

5DDB8BE0BCB34AF...

Pour les organisations syndicales,

Représentant CFE-CGC
Nom, Prénom et Signature

Joel Colmagro

DocuSigned by:

1E64A071CE2E491...

Représentant·e CGT – Soitec
Nom, Prénom et Signature

Fabrice Lallement

DocuSigned by:

DC33D53A4C494C5...

Représentant·e FO - Soitec
Nom, Prénom et Signature