

**ACCORD PORTANT SUR LES MESURES DE CORRECTION CONCERNANT L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN D'APTIV HOLDINGS**

Entre les soussignés :

APTIV Holdings France SAS, société par action simplifiée, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Chartres sous le numéro 440 625 252, dont le siège social est situé ZI des longs réages , 28230 Epernon, représentée par :

Monsieur **Darren Byrka**, Directeur de Aptiv Holdings France SAS, dûment mandaté à cet effet,

D'UNE PART

ET :

L'Organisation syndicale **CFE-CGC**, représentée par **Alain Labaume**, en sa qualité de Délégué Syndical Central,

L'Organisation syndicale **CFDT**, représentée par **Luis Duarte**, en sa qualité de Délégué Syndical Central,

L'Organisation syndicale **FO**, représentée par **Guillaume Tournabien**, en sa qualité de Délégué Syndical Central,

PREAMBULE

La loi n° 2018 - 771 pour la Liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 et le décret n° 2019 -15 du 8 janvier 2019 ont renforcé les dispositions légales en matière d'égalité professionnelle. En ce sens les entreprises d'au moins 50 salariés sont tenus de calculer et publier un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le décret n°2022-243 du 25 Février 2022 ajoute que les entreprises dont la note de l'index égalité professionnelle est inférieure à 75 points doivent publier et fixer des mesures de correction.

Au titre de l'année 2022, notre score demeure en dessous du minimum des 75 points requis pour l'index 2023. Nous nous sommes donc concertés avec les partenaires sociaux afin de définir des mesures de correction permettant d'améliorer notre score et d'atteindre la note minimale.

Aptiv Holdings France SAS s'efforcera d'atteindre ces objectifs atteignables et fixés de bonne foi par le présent accord.

LD
JT AL
DM

Article 1 : Situation Homme-Femme dans l'exercice des fonctions

Au titre de l'année 2022, nous avons obtenu la note de 54 points sur 100, ce qui demeure largement en deçà du minimum requis par l'index qui est de 75 points. Ce résultat faible atteste donc d'un environnement qui est favorable pour les hommes et inégalitaire pour les femmes sur le plan de l'égalité professionnelle.

Il convient ce faisant, de prendre conscience de l'environnement d'Aptiv pour analyser ce faible score.

Pour rappel, notre activité est spécialisée dans la fabrication de composants automobile. Bien que le taux de féminisation dans ce secteur progresse, la part de femmes reste encore faible. De nombreuses raisons expliquent que les femmes y soient sous représentées. Les stéréotypes de genre jouent ainsi majoritairement un rôle dans la perception actuelle de l'industrie automobile auprès des femmes. De plus, l'industrie de l'équipement automobile emploie en majorité des ingénieurs, lesquels jouent un rôle crucial dans la conception, le développement et la fabrication des composants et des systèmes automobiles. Ces derniers correspondent en majorité à des profils masculins. Cette non parité malheureusement ne concerne pas seulement notre société mais bel et bien le secteur dans son entièreté. En effet, le taux d'étudiantes en ingénierie se maintient depuis dix ans à un taux bas inférieur à 30%.

En Juin 2023 les femmes composant notre société sont au nombre de 22 sur 149 salariés. Elles représentent ainsi seulement 14% de l'effectif total de notre société. Sur ces dernières, 12 occupent le poste d'ingénieures avec un profil plutôt jeune. D'autre part, 7 femmes occupent un poste dans les sales. Les autres postes occupés correspondent au domaine des ressources humaines ou encore à l'assistance administrative et support.

Article 2 : Les objectifs des mesures de correction

L'état des lieux dressé afin d'élaborer nos mesures de correction démontre que Aptiv Holdings France SAS est majoritairement composé d'hommes. Les femmes occupent en majorité des fonctions supports tandis que les hommes occupent en grande partie des fonctions d'ingénieurs. L'occupation de telles fonctions génère forcément un écart sur le revenu entre les hommes et les femmes. Ce faisant, ces mesures de corrections ont pour objectif de traduire l'engagement d'Aptiv Holdings France SAS. En effet, l'une des priorités de notre société est de valoriser une culture d'entreprise soucieuse de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Trois domaines d'intervention ont ainsi été privilégiés. Des actions seront donc menées visant à renforcer l'attractivité des femmes pour le secteur automobile ; articuler la vie professionnelle et vie personnelle et familiale pour les salariées ; et lutter contre les discriminations liées aux biais inconscients.

Article 3 : Les engagements pris

1/ Actions renforçant l'attractivité des femmes dans le secteur automobile

1) Privilégier le recrutement de femmes dans les postes d'ingénierie et d'encadrement :

Nous sommes à ce titre sur la bonne voie puisqu'à ce jour pour l'année 2023 nous avons recrutés 6 femmes occupant des positions de cadre sur 13 recrutements. Nous avons donc presque atteint la parité en matière de recrutement pour le moment. Cette augmentation est notable puisqu'à titre de

comparaison, pour l'année 2022 nous avons recrutés seulement 6 femmes pour 21 recrutements représentant ainsi seulement 28% des recrutements.

2) Revaloriser les salaires de l'ensemble des salariées : Nous effectuons un benchmark régulier et procédons à une régulation en cas de disparité de salaire constatée ;

3) Majorer la prime de cooptation à hauteur de 25% en cas de recrutement d'une personne du sexe-sous représenté parmi les effectifs de l'entreprise ;

4) Partenariats avec des associations «Femmes & Sciences», «Femmes et Ingénieures». Ces deux associations ont pour objectif de valoriser les métiers scientifiques auprès des jeunes filles (actions réalisées). Nous sommes également en train d'opérer un déploiement de la Fondation Aptiv sur nos sites basés en France. Cette organisation se concentre en effet sur les problématiques de diversité et notamment sur le soutien des femmes dans le domaine des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques.

5) Nous entendons nous rapprocher dès Octobre des collèges et lycées de secteur afin de promouvoir les parcours de femmes ingénieures de notre société auprès d'un public scolaire.

II/ L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale pour les salariées

1) Nous œuvrons pour mettre en place un congés pour règles douloureuses. Actuellement, nous sommes en phase de réflexion sur sa mise en œuvre et ses potentiels impacts financiers ;

2) Congés soins enfant malade : Des congés de 10 jours par année civile, rémunérés à 100% sont accordés pour soigner les enfants malades des salariés de moins de 12 ans ; (au lieu de 4 jours / an rémunérés à 50% auparavant) ;

3) Ajout de places en crèches d'entreprise (3 actuellement), nous entendons évidemment en ajouter progressivement en fonction des besoins des salariés ;

4) Information des salariés des différents congés familiaux existants ainsi que de leur principales caractéristiques pour chacun ;

5) Lancer des campagnes de communication pour inciter les pères à prendre le congé d'accueil de l'enfant et généraliser les entretiens d'accompagnement à la parentalité ;

III/ Actions contre les discriminations liées aux biais inconscients

1) Les femmes ont des exigences encore trop modestes en matière de prétention salariale au moment de la phase de recrutement. Conscients de cela, nous effectuons systématiquement un benchmark et proposons une rémunération adéquate en fonction de critères objectifs, basés sur l'expérience et les qualifications pour corriger d'éventuels écarts.

2) Participation au programme Rise, formation qui est axée sur la question de l'égalité professionnelle auprès des managers et de l'ensemble des salariés. Cette formations confèrera aux participants quelques éléments théoriques afin de reconnaître et de mieux comprendre l'influence délétère de ces biais dans l'environnement de travail et ainsi par la suite être capable de les endiguer d'eux-mêmes.

3) Désignations de plusieurs référents harcèlement sexuel du côté des salariés dit « référent entreprise » et du côté des élus du CSE dit « référent CSE » ; parmi lesquelles plusieurs femmes nommées.

4) Recueillir l'avis de toutes les femmes de l'entreprise sur leur expérience et ressenti en matière d'égalité professionnelle dans l'entreprise : Il s'agit d'une enquête semestrielle qui est réalisée auprès de toutes les femmes d'Aptiv. Ce faisant, promouvoir l'égalité professionnelle ne se limite pas à recueillir des avis, mais nécessite également une action continue pour créer un environnement de travail équitable pour tous.

Dès lors, nous entendons identifier les mesures concrètes que nous pouvons prendre, en réponse aux préoccupations soulevées par les salariées. Pour ce faire, il est prévu que sera institué des ateliers comprenant les sondées, ainsi que des réunions avec les instances représentatives du personnel pour en fine établir un plan d'action.

Article 4 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de un an à compter de la date de signature.

Article 5 : Information des salariés

Le CSE a été informé de la mise à place du présent accord en date du 19 Juin 2023. La Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales a été mise à jour à la même date. Elle sera portée à la connaissance de tous les salariés par affichage. Une copie sera remise aux représentants du personnel.

Article 6 : Formalités de notification, publicité et de dépôt

Conformément à l'article L 2231-5, L 2231-6, D 2231-2, D 2231-4 du Code du travail, le présent accord est déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail et du greffe du Conseil de Prud'hommes de Chartres.

Le présent accord sera également publié sur le site internet de l'entreprise, sur la même page que le score global et les résultats obtenus à chaque indicateur de l'index.

Fait à Villepinte, le 19 Juin 2023

Pour la société :

M. Darren Byrka, Directeur
de Aptiv Holdings France SAS

Signature



Pour les Organisation Syndicales Centrales :

M. DUARTE Luis, CFTD,

Signature



M. TOURNABIEN Guillaume , FO,

Signature



M. LABAUME Alain , CFE-CGC,

Signature



