**ACCORD RELATIF**

**A L’EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

**A ROBERTET**

Entre les soussignes :

La Société **ROBERTET SA**, dont le siège social est situé 37, avenue Sidi-Brahim, 06130 GRASSE, représentée par …………….., en sa qualité de ……………….. ; D’une part

Et :

Les organisations syndicales représentatives, visées ci-après :

la **CFDT** représentée par …………………, en sa qualité de Délégué Syndical ;

la **CFE-CGC** représentée par ……………………, en sa qualité de Délégué Syndical ;

la **CGT** représentée par …………………., en sa qualité de Délégué Syndical ;

 D’autre part

**Après avoir été rappelé que :**

« Garantir l’égalité des chances et des salaires entre les femmes et les hommes, à compétences égales et tâches à accomplir similaires » est l’un des principes qui figurent dans la charte éthique du groupe ROBERTET.

L’égalité professionnelle est évoquée chaque année entre les partenaires sociaux de l’entreprise à l’occasion de la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise (ex NAO) prévue au 1° de l’article L. 2242-1 du code du travail.

Ce domaine est évoqué à travers l’analyseannuelle des données chiffrées par catégorie professionnelle de la situation respective des femmes et des hommes en matière d’embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail.

Par ailleurs, après étude, les partenaires sociaux ont constaté qu’il n’y avait pas de différence flagrante entre le traitement des hommes et des femmes, même s’il subsiste une petite majorité d’hommes dans la catégorie cadres, mais que la tendance va vers le rééquilibrage.

Le présent accord répond aux dispositions du code du travail en ses articles L. 2242-8 alinéa 2 et R. 2242-2 relatifs à la négociation d’objectifs sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l’entreprise et des actions permettant de les atteindre.

**Il a donc été décidé ce qui suit, après consultation du Comité d’Entreprise :**

**Article 1er - Champ d’application - Bénéficiaires**

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salariés de la société ROBERTET SA.

**Article 2 – Domaines d’actions**

**2.1 Objectifs et actions dans le domaine de l’embauche**

La dernière analyse fait apparaître une parité relative entre les effectifs globaux hommes et femmes au sein de la société (54% d’hommes et 46% de femmes), ainsi que dans la catégorie Cadre.

🡪 La volonté des signataires est de maintenir ce niveau de parité avec un ratio d’effectif global féminin au moins égal à 46% sur la durée du présent accord.

Indicateur chiffré : Rapport annuel Egalité Hommes/Femmes - Tableau de Répartition par sexe de l’effectif total

🡪 La volonté des signataires est de maintenir ce niveau de parité, dans la catégorie Cadre, avec un ratio d’effectif global féminin au moins égal à 50% sur la durée du présent accord.

Indicateur chiffré : Rapport annuel Egalité Hommes/Femmes - Tableau de Répartition par sexe de l’effectif total

**2.2. Objectifs et actions dans le domaine des conditions de travail et d’emploi**

🡪 Afin de développer la mixité à l’embauche, l’accès des femmes à certains postes de travail classiquement occupés par des hommes sera étudié et les adaptations éventuellement nécessaires seront réalisées.

Plan d’actions : Etude et aménagement éventuel de trois postes de travail pendant la durée de l’accord.

**2.3. Objectifs et actions dans le domaine de la rémunération effective**

La dernière analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de la situation respective des femmes et des hommes en matière d’embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail ne fait pas apparaître de différence significative et non explicable du salaire de base entre les femmes et les hommes dans l’entreprise.

🡪 Les partenaires sociaux en prennent acte et veilleront au maintien de cette situation dans les conditions prévues à l’article 5 du présent accord ainsi qu’au travers de la négociation prévue au 1° de l’article L. 2242-1 du Code du travail.

🡪 Les salariés de retour d’un congé de maternité, de paternité ou d’adoption bénéficieront à leur reprise des augmentations générales perçues durant ce congé.

Indicateur chiffré : Rapport annuel Egalité Hommes/Femmes – Tableau de Rémunération mensuelle brute moyenne par catégorie

**2.4. Objectifs et actions dans le domaine de l’articulation entre l’activité professionnelle et l’exercice de la responsabilité familiale**

🡪 Afin de faciliter le recours à la garde d’enfants en bas âge, ROBERTET maintiendra le financement de huit places de crèches inter-entreprises.

Indicateur chiffré : Rapport annuel Egalité Hommes/Femmes – Tableau du Nombre de places de crèche financées.

🡪 Les femmes enceintes dont l’état le justifie pourront jusqu’à leur départ en congé de maternité garer leur véhicule sur une place de parking aussi proche que possible de leur poste de travail.

Plan d’actions : Attribuer une place de parking au plus proche du poste de travail.

**2.5. Objectifs et actions dans le domaine de la formation**

🡪 Dans l’objectif de maintenir l’adaptation au poste, les personnes de retour d’un congé parental d’éducation d’un an et plus seront prioritaires pour suivre à leur demande une formation professionnelle financée par l’entreprise de nature à faciliter leur reprise.

Indicateur chiffré : Rapport annuel Egalité Hommes/Femmes – Pourcentage de demandes de formation acceptées.

**Article 3 – Mixité au sein des IRP**

Les parties reconnaissent l’intérêt de veiller à la mixité au sein des Institutions Représentatives du Personnel (IRP), telles que le Comité d’entreprise, les Délégués du Personnel, ou le Comité d’Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

**Article 4 – Entrée en vigueur - Durée de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de un an à compter du lendemain de son dépôt.

Au terme de l’année, il cessera automatiquement de produire tout effet entre les parties et ne se transformera pas en accord à durée indéterminée.

**Article 5 – Modalités de suivi de la mise en œuvre de ces dispositions**

Afin de mesurer les effets des mesures actives figurant au présent chapitre, les parties signataires conviennent d’assurer le suivi des engagements souscrits dans le présent accord.

Ce suivi sera opéré, annuellement, en présence de la commission Egalité H/F du Comité d’entreprise, des organisations syndicales et de la Direction, sur la base des données qui sont mises à disposition.

**Article 6 – Révision**

Le présent accord pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue aux articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail.

**Article 7 – Dépôt - Publicité**

Un exemplaire du présent accord sera déposé auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi (DIRECCTE), ainsi qu’au secrétariat greffe du conseil de prud’hommes de GRASSE.

Le dépôt est accompagné des pièces listées à l’article D. 2231-7 du Code du Travail et une version sur support électronique est également communiquée à la DIRECCTE.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent accord sera notifié à l’ensemble des organisations syndicales représentatives dans la Société et non signataires de celui-ci.

Enfin, le présent accord sera transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la direction pour sa communication avec le personnel*.*

A Grasse, le 26 octobre 2017

Fait en 5exemplaires originaux, dont deux pour les formalités de publicité.

Pour **ROBERTET** :

Pour les organisations syndicales représentatives :

la **CFDT** représentée par …………………., en sa qualité de Délégué Syndical ;

la **CFE-CGC** représentée par ……………………, en sa qualité de Délégué Syndical ;

la **CGT** représentée par …………………………, en sa qualité de Délégué Syndical.