**ACCORD RELATIF A L’EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES**

ENTRE

**La société SAS VOYAGES MAUGER** – ZA de l’Eguillon – 72400 LA FERTE BERNARD

Représentée par ……………………………………………, en qualité de …………………………

Avec la présence de …………………………………. – Responsable R.H.

ET

- **L’organisation syndicale …………………..** – Représentée par …………………………………………..

- **Le Délégué du Personnel**, membre titulaire, …………………………………………………….

Il est exposé ce qui suit :

L’écriture de l’accord relatif à l’égalité professionnelle femmes / hommes s’est déroulé en deux réunions qui se sont tenues le lundi 14 mai 2018 à 10h et le mercredi 23 mai 2018 à 14h dans les locaux de la société.

PREAMBULE

La société Voyages MAUGER est spécialisée dans les métiers du transport de personnes notamment dans le transport scolaire sur son secteur géographique.

Elle connait aujourd’hui un problème essentiel de recrutement, et précise, en accord avec les représentants du personnel, qu’en aucun cas une disparité est faite entre les femmes et les hommes mais que son seul intérêt est de recruter.

La société Voyages MAUGER est constituée d’un effectif global au 31 décembre 2017 de 80 salariés pour 59.73 ETP.

Aussi, la société Voyages MAUGER souhaite continuer à favoriser au mieux l’égalité entre ses salariés (es).

Les obligations légales en matière d’égalité professionnelle ont été renforcées par la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. Le décret publié en juillet 2011 renforcé par le décret du 19 décembre 2012 prévoit notamment pour les entreprises de plus de 50 salariés l’obligation d’être couvert par un accord sur l’égalité professionnelle. Cet accord porte sur les objectifs d’égalité professionnelle ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre et doit porter à minima sur 3 domaines d’action dont la rémunération.

Le diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes en 2017 montre que la société Voyages MAUGER est caractérisée comme suit :

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Catégories d’emploi (C)* | *Effectif Femmes (F)* | *Taux de féminisation (%F/TC)* | *Part de femmes dans cette catégorie par rapport à l’effectif femmes (% TF/F)* | *Effectif Hommes (H)* | *Taux de masculini-sation (%H/TC)* | *Part de hommes dans cette catégorie par rapport à l’effectif hommes (% TF/H)* | *Effectif total (TC)* |
| Cadres | 3 | 60% | 9% | 2 | 40% | 4% | 5 |
| TAM | 3 | 60% | 9% | 2 | 40% | 4% | 5 |
| Employés | 7 | 78% | 21% | 2 | 21% | 4% | 9 |
| Ouvriers | 20 | 33% | 61% | 41 | 67% | 88% | 61 |
| TOTAL (T) | 33 | 41% | 100% | 47 | 59% | 100% | 80 |

On lit que les femmes représentent 41% des effectifs mais 60% des cadres et des Techniciens Agents de Maîtrises et 78% des Employés. Seulement 22% sont dans la catégorie d’emploi Ouvriers contre 67% des hommes.

Sur les catégories Cadres, TAM et Employés les effectifs globaux sont faibles.

Si le taux de féminisation des Ouvriers est intéressant, il reste que la part des hommes est plus importante dans cette catégorie.

Il convient de noter aussi que la formation reste ouverte essentiellement à la formation obligatoire professionnelle. Tout titulaire de permis transport en commun (3 cadres + 4 TAM + 2 employés + 59 ouvriers) soit 68 salariés ont accès à cette formation.

Au regard de ces constats, les parties signataires s’accordent pour prendre des mesures ciblées autour des thèmes suivants :

1/ La Formation

2/ La Rémunération

3/ Le recrutement

Ceci exposé, il est convenu ce qui suit :

Chapitre 1 : La Formation

*1/ La situation :*

Comme indiqué en préambule, la formation est centrée sur la formation obligatoire. Cette approche exclue la catégorie Employés non titulaire du permis transport en commun.

*2/ Les actions à mettre en place :*

Au regard de ces constats, les signataires s’accordent :

* A s’interroger, par le biais des responsables de service concernés, sur la nécessité professionnelle de mettre en place une action de formation auprès des employés notamment,
* A accompagner toute demande légitime par l’acceptation de mener une formation pendant le temps de travail,
* A aider au montage du dossier si nécessaire (exemple : demande CPF)

*3/ Les objectifs de progression et indicateurs de résultats :*

L’objectif essentiel est d’accompagner au moins une formation non obligatoire par an pour l’ensemble du personnel dans l’entreprise, en portant une attention particulière aux demandes émanant de la catégorie Employés.

*4/ Echéancier de réalisation et coût estimé des mesures :*

L’échéancier est l’année civile et le coût, au-delà le temps d’accompagnement, se mesurera sur chaque dossier.

Chapitre 2 : Garantir l’égalité de rémunération

*1/ La situation :*

Voici le tableau d’analyse des rémunérations présentée par rapport à la moyenne du taux horaire hors ancienneté et hors temps indemnisés pour les conducteurs.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *Ecart de rémunération par CSP calculé par rapport à la moyenne du taux horaire* | *Femmes*  | *Hommes* | *observations* |
| Cadres | *0,91 (-)* | *1,37 (+)* | S’explique par le niveau de responsabilité |
| TAM | *0,64 (+)* | *0,95 (-)* |  |
| Employés | *0,22 (+)* | *0,77 (-)* |  |
| Ouvriers | *0,02 (+)* |  *0,06 (-)*  | Taux horaire par coefficient pour les conducteurs. Les mécaniciens sont dans la CSP Ouvrier |
|  |  |  |  |
| *nbre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations* | 4 | 6 | 5 cadre – 1 TAM – 4 ouvriers |

*2/ Les actions à mettre en place :*

Au regard de ces constats, les signataires s’accordent sur le fait qu’il n’y a pas d’écart significatif de rémunération entre les femmes et les hommes.

75% des salariés ont un taux horaire appliqué en fonction de leur coefficient. L’attribution des coefficients correspond clairement à l’application de la convention collective en vigueur dans l’entreprise.

Dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires les taux horaires sont discutés par coefficient et non par salarié.

Pour les 25% restant, une analyse des rémunérations est faite tous les ans par service et le principe de même poste, même compétence, même salaire, est appliqué en accord avec les responsables de services.

*3/ Les objectifs de progression et indicateurs de résultats :*

L’objectif est de continuer cette démarche et le résultat des Négociations Annuelles Obligatoires servira d’indicateur.

*4/ Echéancier de réalisation :*

L’échéancier est l’année civile.

Chapitre 3 : Le recrutement

*1/ La situation :*

La société connaît aujourd’hui un besoin en recrutement important notamment en termes de conducteurs.

La moyenne d’âge de cette catégorie (ouvriers) est de 45 ans pour les femmes et de 55 ans pour les hommes.

Les postes proposés sont des postes majoritairement à temps partiel pour couvrir les besoins en poste de conducteurs scolaires. De plus, cette exigence géographique suppose des prises de poste locales donc des salariés habitants proche de leur lieu de travail.

*2/ Les actions à mettre en place :*

Au regard de ces constats, les signataires s’accordent :

* A communiquer sur le métier de conducteurs (trices) par le biais des forums, salon de l’emploi locaux,
* A être actif dans les démarches de recrutement collectif avec Pôle Emploi et l’OPCA Transports,
* A communiquer en extérieur sur le métier de conducteurs (trices) notamment les présentations des métiers dans les écoles et autres,
* A utiliser le support vidéo de communication de la profession réalisé par l’organisation syndicale FNTV qui reprend le parcours d’une femme et d’un homme dans le métier de conduite,
* A continuer de demander à nos conducteurs et nos conductrices de recevoir des stagiaires en stage et de promouvoir leur métier.

*3/ Les objectifs de progression et indicateurs de résultats :*

L’objectif essentiel est d’intégrer une femme par an à minima selon le profil attendu et de proposer l’accompagnement de nos stagiaires à part égale entre nos salariés hommes et nos salariées femmes.

*4/ Echéancier de réalisation et coût estimé des mesures :*

L’échéancier est l’année civile. Le coût de ces mesures se compte essentiellement en temps pour les intervenants.

Chapitre 4 : Modalités de suivi

Une analyse annuelle de l’accord sera faite dans le cadre des négociations annuelles obligatoires.

Chapitre 5 : Durée de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans soit 2018 – 2019 et 2020.

Il peut faire l’objet, à tout moment, d’une révision à la demande de l’une des parties signataires, dans le respect des conditions de validité applicables à la conclusion des accords d’entreprise, l’ensemble des organisations syndicales représentatives participant à la négociation de l’avenant.

Chapitre 6 : Dispositions finales

Le présent accord est établi en 5 exemplaires pour remise à chacune des parties (3 exemplaires) et dépôt dans les conditions légales (DIRECCTE : dématérialisation sur le site : [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/), 1 exemplaire au Conseil des Prud’hommes du Mans, 1 exemplaire pour affichage).

Fait à La Ferté Bernard, Le 23 mai 2018 en 5 exemplaires

SAS Voyages Mauger Organisation Syndicale ……………..

M. ………………………. (1) M. ………………………………………… (1)

Délégué du personnel titulaire

M. …………………………………………. (1)

1. Signatures précédées de la mention « lu et approuvé, bon pour application »