|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Objet : **ACCORD D’ENTREPRISE SUR L'EGALITE HOMMES/FEMMES** | Date : 28/09/2017 |
| Emetteur : Président de la SALT  | Destinataire(s) :Membres DUP de la SALTMonsieur l’Inspecteur du Travail | Copie : |
| [ ]  Pour Info | [ ]  Pour application | [ ]  A diffuser | [ ]  Réponse pour le : | .............................. |  |

Entre :

La Société SALT

Représentée par Mr X, agissant en qualité de Président

Et

L’organisation syndicale CFDT

Représentée par X, Délégué Syndical - Délégué du personnel - Mr X - Délégué du personnel.

L’organisation syndicale CGT

Représentée par Mr X - Délégué syndical et Délégué du personnel. Mme X– Déléguée du personnel.

# I - OBJET

Le présent accord a pour objectif de garantir l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en recourant aux mesures ci-dessous détaillées.

# II - CHAMP D’APPLICATION

Le présent accord s’applique à toutes les catégories professionnelles employées dans l’entreprise.

**III - CONSTATS ET ACTIONS**

Les communications suivantes ont été opérées tant aux négociateurs du présent accord qu’aux institutions représentatives du personnel consultées :

* Un rapport de comparaison des situations entre les hommes et les femmes employés dans l’entreprise faisant apparaître, par sexe, catégorie professionnelle et, le cas échéant par année, les données utiles à la comparaison ( effectif total, embauches réalisées, nombre moyen d’heures de formation, types de contrats, temps partiel, âge et ancienneté moyenne, rémunération moyenne effective, promotion). Ce rapport est joint en annexe.
* Les données les plus récentes de l’observatoire prospectif des métiers et qualifications dans le transport et la logistique (éléments relatifs à la féminisation).

Les partenaires sociaux ont pu ainsi établir un bilan exhaustif de la situation d’emploi des femmes et mesurer le niveau d’atteinte du principe d’égalité.

C’est dans ces conditions qu’au regard des objectifs de la loi du 9/11/2010, complétée par les décrets des 11/07/2011 et 18/12/2012, il a été décidé des objectifs et indicateurs suivants, intervenant dans les domaines d’action choisis *(opérer le choix de 3 domaines d’action dans les entreprises de moins de 300 salariés, ou 4 domaines d’action dans les autres, parmi les suivants : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, rémunération effective, articulation entre vie professionnelle et exercice de la responsabilité familiale, avec obligatoirement celui de la rémunération effective).*

**1- Rémunération effective :**

Egalisation des progressions de rémunération par l’instauration d’une garantie de progression des rémunérations des femmes au moins égale à la progression moyenne constatée par catégorie professionnelle (en excluant celles résultant des promotions et changements de poste).

**2- Accès à l’emploi** :

Il est rappelé qu’aucune discrimination ne peut être portée à l’un ou l’autre sexe, notamment à l’embauche.

Au constat d’une insuffisance de la représentation féminine dans l’emploi de conducteur, il a été décidé de renforcer les recherches de candidates, et de considérer systématiquement les candidatures féminines à ce type de poste, même si leur embauche nécessite des formations complémentaires, avec pour objectif de parvenir, en 3 ans, à une proportion de 5% de femmes occupant des postes de conduite.

**3- Conditions de travail**

Il est décidé la mise en œuvre de procédés techniques ou matériels adaptés (chariots automoteurs, moyens de manutention légère, choix d'options simplifiant les opérations de conduite, etc.) permettant aux femmes d'accomplir l'intégralité des tâches inhérentes aux postes de conducteurs routiers et de manutentionnaires.

**4- Formation et promotion professionnelles** :

Le rapport du nombre d'heures de formation accomplies par les femmes en 2017, au total des heures de travail effectuées dans la période par elles, fait apparaître le résultat suivant : 64H de formations pour 8068 Heures de travail.

Les parties conviennent de maintenir un niveau de formation à 120 H par an.

**5- Articulation entre vies professionnelle et familiale** :

* Instauration d’entretiens en amont et en aval des congés liés à la parentalité, au cours desquels seront examinés, notamment, les aménagements d’horaire, le recours au temps partiel et au travail partiel à domicile, l’engagement de formations de remise à niveau, les conditions de rattrapage des augmentations collectives intervenues pendant l’absence.
* Objectif d’une progression de 10% en 3 ans du nombre d’heures effectuées à temps partiel.
* Versement des cotisations de retraite complémentaire pendant le congé parental (dans la limite de 6 mois) calculées sur le salaire correspondant à un temps plein.

# IV - DUREE DE L’ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée ferme de 3 ans sans tacite reconduction.

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 alors à la négociation de l’avenant.

La révision peut notamment résulter du niveau d’atteinte des objectifs fixés, mesuré par les indicateurs chiffrés ou des demandes d’actualisation ou de correction émanant des administrations ou organisme compétents.

Un bilan annuel de la mise en œuvre des actions ci-dessus précisées sera présenté tous les ans au CE et porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

**V - ENTREE EN VIGUEUR**

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d’exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues à l’article D.2231-2 du Code du Travail (deux à la DIRECCTE, dont une version sur papier et une version sur support électronique, et un au conseil des prud’hommes).

Il est notifié à l’ensemble des organisations syndicales représentatives (*dans l’entreprise et au niveau national*) dans le champ d’application de l’accord.

Les formalités de dépôt seront effectuées au plus tôt 8 jours après cette notification.

Le dépôt à l’Administration du Travail s’accompagnera de la copie de la notification de l’accord aux organisations syndicales, de la copie des résultats (*ou du PV de carence*) des dernières élections professionnelles, et d’un bordereau de dépôt.

Il entre en vigueur le 28/09/2017

Fait à Martigues le 28/09/2017.