**ACCORD D’ENTREPRISE**

**relatif à l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et à la qualité de vie au travail**

**ENTRE LES SOUSSIGNÉS /**

**Keolis Basque-Adour,** située 10 chemin de la Marouette, 64100 Bayonne,représentée par son Directeur, ci-après dénommée « la Direction »,

**D’une part,**

**Et :**

Les Organisations Syndicales ci-dessous énumérées, prises en la personne de leurs représentants dûment mandatés**:**

**Pour le Syndicat FO** :

**Pour le Syndicat CGT**:

**Pour le Syndicat CFDT**:

*Ci-après dénommées collectivement « les Parties »,*

**D'autre part,**

Il est conclu le présent accord relatif à l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et à la qualité de vie au travail en application des dispositions de l’article L. 2242-8 du Code du travail.

**PREAMBULE**

Keolis Côte Basque-Adour (dénommée KBA), par son activité et les territoires qu’elle dessert, est un des acteurs essentiels de l’Agglomération Côte Basque-Adour.

KBA marque sa volonté de respecter le principe d’égalité de traitement entre les femmes et les hommes et rappelle, en premier lieu, son attachement à ce principe, source de dynamisme, d’équilibre et d’efficacité indispensable à l’entreprise.

D’une façon générale, KBA poursuit une politique visant à promouvoir la qualité de vie au travail en développant des actions visant à préserver et à améliorer les conditions de travail. Elle s’engage à tout mettre en œuvre pour améliorer le bien-être au travail des salariés.

Depuis le 1er janvier 2012, toutes les entreprises d’au moins 50 salariés doivent, afin d’assurer l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, être couvertes, par un accord d’entreprise, ou à défaut par un plan d’actions.

La loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l’emploi a élargi cette obligation de négocier. Ainsi, les entreprises d’au moins 50 salariés ont l’obligation d’ouvrir une négociation relative à l’égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail, et peuvent conclure un accord global sur ces deux thématiques.

C'est dans ce contexte que KBA va mettre en place l’accord suivant.

**Article 1 - Champ d’application**

L’ensemble du personnel de l’entreprise est concerné par cet accord.

**Article 2 - Objectif**

L’objet du présent accord est de favoriser l’égalité d’accès à l’égalité professionnelle pour tous les salariés et de promouvoir la qualité de vie au travail.

**Article 3 - Actions d’accompagnement en faveur de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, KBA fixe par cet accord des **objectifs** de progression, des **actions** permettant de les atteindre et des indicateurs **chiffrés** pour les suivre dans les domaines d’actions suivants :

* Embauche
* Formation
* Promotion professionnelle
* Rémunération effective

**3.1 – Les mesures en faveur de l’embauche**

|  |  |
| --- | --- |
| **Objectif** | Le processus de recrutement est unique et se déroule de la même façon, dans les mêmes conditions et selon les mêmes règles, pour les femmes et pour les hommes. Les critères retenus pour le recrutement sont fondés sur les compétences, l’expérience professionnelle, la nature des diplômes détenus par le candidat. En aucun cas, ils ne sont fondés sur le sexe des personnes.  Afin de favoriser la mixité dans ses emplois, l’entreprise souhaite recruter davantage de femmes dans les métiers aujourd’hui occupés en majorité par des hommes et inversement.  Elle mettra en œuvre, pour y parvenir, les actions décrites ci-dessous. |
| **Actions retenues** | L’entreprise s’engage à :   1. Veiller à ce que les offres d’emploi s’adressent aux candidats des 2 sexes (libellé H/F systématique) et ne véhiculent aucun stéréotype discriminatoire ; 2. Accroître la sensibilisation et/ou la formation du personnel intervenant lors du processus de recrutement, sur les risques de discriminations directes ou indirectes lors de l’embauche ; 3. Utiliser des critères de recrutement objectifs fondés sur les compétences requises ; 4. Développer des partenariats (ex : Pôle Emploi, organismes de formation, associations…) afin de promouvoir l’embauche de femmes sur des filières plutôt « masculines » ; 5. Veiller à ce que les cabinets de recrutement externes et les entreprises de travail temporaires avec lesquels des partenariats ont été noués respectent les principes et critères de recrutement définis au préalable. |
| **Indicateurs chiffrés** | La réalisation des objectifs pris ci-dessus sera mesurée à l’aide des indicateurs chiffrés suivants :   1. Nombre d’offres d’emploi analysées et validées par les RH ; 2. Augmentation de la sensibilisation et/ou la formation du personnel intervenant lors du processus de recrutement, sur les risques de discriminations directes ou indirectes lors de l’embauche ; 3. Nombre de recrutements réalisés conformément aux principes définis dans le guide de bonnes pratiques du recrutement ; 4. Augmentation des partenariats afin de promouvoir l’embauche de femmes sur des filières plutôt « masculines », à mettre en relation avec les conventions de partenariat signées ; 5. Nombre de cabinets de recrutement ou d’entreprises de travail temporaire, partenaires signataires d’une charte garantissant le respect des principes de recrutement en matière de non-discrimination et d’égalité de traitement. |

**3.2 – Les mesures en faveur de la formation**

|  |  |
| --- | --- |
| **Objectif** | La formation représente un levier majeur du maintien et du développement des compétences de l’entreprise. En ce sens, elle constitue un investissement indispensable pour l’entreprise comme pour les collaborateurs et un droit ouvert à tous les salariés, hommes et femmes.  L’entreprise s’engage donc à ce que les moyens apportés pour le développement professionnel de chacun et pour l’adaptation aux évolutions de l’entreprise soient équilibrés dans leur répartition entre les hommes et les femmes. |
| **Actions retenues** | Pour ce faire, l’entreprise s’engage à :   1. Proposer un entretien après un congé maternité, adoption ou parental et en cas d’absence de plus de 6 mois afin de faciliter le retour du salarié dans l’entreprise, dans un délai d’un mois après la reprise ; 2. Sensibiliser et/ou former les managers dans la gestion des équipes mixtes (F/H). |
| **Indicateurs chiffrés** | La réalisation des objectifs pris ci-dessus sera mesurée à l’aide des indicateurs chiffrés suivants :   1. Réalisation à 100% des entretiens sollicités par les salariés concernés,après un congé maternité, adoption ou parental et en cas d’absence de plus de 6 mois afin de faciliter le retour du salarié dans l’entreprise ; 2. Nombre de managers sensibilisés et/ou formés à la mixité F/H. |

**3.3 – Les mesures en faveur de la promotion professionnelle**

|  |  |
| --- | --- |
| **Objectif** | L’entreprise réaffirme le principe de l’égalité des chances entre les hommes et les femmes en matière d’évolution professionnelle. Ce principe consiste à appliquer un système d’évolution professionnelle sur la base de critères identiques pour les hommes et les femmes. Les évolutions professionnelles (changement de poste à un niveau de responsabilité supérieur, changement de catégorie professionnelle, changement de coefficient,…) doivent tenir compte du respect de la proportionnalité des promotions entre femmes et hommes à compétences, expériences, mobilités, profils et performances équivalentes.  Par ailleurs, l’entreprise sera sensible à la proportion du nombre de femmes dans les fonctions à responsabilité en se donnant pour objectif d’améliorer l’accès des femmes à ces postes. |
| **Action retenue** | Pour ce faire, l’entreprise s’engage à :   1. Veiller à diffuser des offres d’emploi en interne pour permettre un accès à l’information à tous ; 2. Lors de la diffusion d’offre d’emploi en interne, veiller à ne pas sexuer l’offre et respecter les mêmes exigences que lors du recrutement externe ; 3. Sélectionner les candidatures internes en fonction des seules compétences techniques et personnelles en respectant les mêmes principes que lors du recrutement externe. 4. Assurer une représentation équilibrée F/H sur les listes de candidatures aux élections professionnelles ; 5. L’entreprise s’engage à suivre les promotions réparties par sexe. |
| **Indicateur chiffré** | La réalisation des objectifs pris ci-dessus sera mesurée à l’aide des indicateurs chiffrés suivants :   1. Nombre d’offres publiées ; 2. Nombre d’offres sexuées/ nombre d’offres publiées ; 3. Nombre de mobilités réalisées en interne selon les principes de recrutement prévus dans le guide des bonnes pratiques ; 4. Nombre de femmes candidates / nombre de candidatures. |

**3.4 – Les mesures relatives à la rémunération effective**

|  |  |
| --- | --- |
| **Objectif** | L’équité salariale tout au long de la carrière est un fondement essentiel de l’égalité professionnelle. L’appréciation individuelle des salariés est fondée sur le travail accompli, sans particularisme entre les hommes et les femmes, et ne doit pas être influencée par le fait d’un temps partiel ou d’un congé lié à la parentalité.  Cette équité sociale est d’ores et déjà appliquée au travers de l’application stricte de la grille de salaires conventionnelle. |
| **Actions retenues** | L’entreprise s’engage à appliquer strictement les coefficients et niveaux de rémunération correspondants prévus par la convention collective. |
| **Indicateurs chiffrés** | La réalisation de l’objectif pris ci-dessus sera mesurée à l’aide de l’indicateur chiffré suivant : nombre de salariés disposant du coefficient et du salaire correspondant à la convention collective. |

**Article 4 - Les mesures en faveur de l’amélioration de la qualité de vie au travail**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l’entreprise s’engage à améliorer la qualité de vie au travail grâce à la mise en œuvre de mesures dans les domaines suivants :

* Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle,
* Lutte contre les discriminations en matière de recrutement, d’emploi et d’accès à la formation professionnelle,
* Insertion professionnelle et maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés,
* Droit d’expression des salariés,
* Droit à la déconnexion.

**4.1 – Les mesures en faveur de l’articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle**

L’activité de l’entreprise et les missions de service public qu’elle assure s’accompagnent de rythmes de travail particuliers (horaires décalés, roulements notamment). Ces contraintes assumées, l’entreprise souhaite favoriser la recherche de solutions innovantes, y compris en matière d’organisation du travail, dès lors qu’elles sont compatibles avec la réalisation des missions de l’entreprise.

L’entreprise s’engage donc à :

1. Communiquer sur les droits et modalités liés à la parentalité à travers la mise en place d’un guide sur la parentalité ;
2. Communiquer par écrit au moins 7 jours avant le début des sessions le type d’actions, les dates, horaires et lieux de formation ;
3. Dans la mesure du possible, organiser les réunions à compter du lundi après-midi (14h) et jusqu’au vendredi midi (12h).

**4.2 – Les mesures en faveur de la lutte contre les discriminations en matière de recrutement, d’emploi et d’accès à la formation professionnelle**

L’entreprise marque sa volonté de respecter le principe d’égalité de traitement pour tous les salariés. Elle s’engage en matière de non-discrimination et de promotion de l’égalité et s’oppose aux comportements discriminants de toute nature ou contraires à la dignité qui pourraient survenir dans le cadre de l’activité professionnelle.

L’entreprise s’engage donc à :

1. Sensibiliser les équipes de recrutement aux obligations légales en matière de non-discrimination (ex: guide de bonnes pratiques en matière de recrutement rappelant les critères de discrimination prohibés par la loi) ;
2. Etudier les choix de formation indifféremment selon le sexe F/H.

**4.3 – Les mesures en faveur de l’insertion professionnelle et du maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés**

L’entreprise marque sa volonté de promouvoir le travail des personnes en situation de handicap et de facilité leur accès à un emploi. De nombreux partenariats se sont développés à cet effet, afin de favoriser le recrutement de personnes handicapées, ou, à tout le moins, de leur permettre d’accéder à un emploi. De même que tout est mis en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail.

L’entreprise s’engage donc à :

1. Sensibiliser le personnel au handicap afin de faciliter les démarches de reconnaissance de travailleur handicapé ;
2. Développer des relations privilégiées avec des entités extérieures pour la réalisation de certaines tâches (conclusion de partenariats avec des entités n’employant que des personnes en situation de handicap). ;
3. Développer des relations privilégiées avec des organismes de placement dédiés à l’insertion professionnelle des travailleurs handicapés (ex : Cap emploi).

**4.4 – Les mesures en faveur de l’exercice du droit d’expression des salariés**

L’entreprise souhaite garantir aux salariés de bonnes conditions de travail. Il est important que chacun puisse librement s’exprimer et faire part des difficultés rencontrées au quotidien.

L’entreprise s’engage donc à :

1. Organiser des évènements périodiques permettant aux salariés d’exprimer leurs opinions (ex : organisation de petit-déjeuner à l’occasion de la rentrée scolaire) ;
2. Mettre en place une adresse mail dédiée pour collecter les remarques, idées, pistes de réflexion et/ou d’amélioration.

**4.5 – Les mesures en faveur du droit à la déconnexion**

Au regard du développement des outils numériques, l’entreprise souhaite garantir aux salariés, sauf circonstances particulières, un droit à la déconnexion pendant les périodes de repos journalier et hebdomadaire ainsi que pendant les congés ou autres périodes de suspension du contrat de travail, en conformité avec l’article L2242-8 du Code du Travail.

L’entreprise s’engage donc à :

1. Effectuer un état des lieux de l’usage des outils numériques dans l’entreprise,
2. Sensibiliser les managers sur le droit à la déconnexion.

**Article 5 – Durée de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter de sa date d’entrée en vigueur.

Il pourra être révisé dans les conditions légales, notamment en cas de mise en demeure de la Direccte.

**Article 6 – Entrée en vigueur**

L’accord entre en vigueur, conformément aux dispositions légales, à compter du lendemain de son dépôt.

**Article 7 – Modalités d’affichage et de suivi**

Les indicateurs associés aux dispositions relatives à l’égalité professionnelle et l’évolution de leurs résultats feront l’objet d’une communication annuelle aux représentants du personnel.

**Article 8 – Notification et publicité**

Le présent accord est déposé à la Direccte dont relève l’entreprise et au greffe du conseil de prud’hommes de Bayonne.

Conformément à l’article L. 2231-5 du code du travail, le texte du présent accord est notifié à l’ensemble des organisations syndicales représentatives dans l’entreprise.

Fait à Bayonne, le 16 juillet 2018

En 6 exemplaires originaux

Pour KBA,

Le Directeur, ……………………………………

Pour la Section Syndicale FO,

Le délégué syndical, ……………………………………

Pour la Section Syndicale CGT,

Le délégué syndical, ……………………………………

Pour la Section Syndicale CFDT,

Le délégué syndical, ……………………………………