**ACCORD RELATIF A LA MISE EN ŒUVRE DES OBLIGATIONS DES ENTREPRISES POUR L’EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

**ENTRE :**

La société COLOR, société par actions simplifiée dont le siège social est situé 16 rue Gaston Castel – 13016 MARSEILLE, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Marseille sous le numéroB 407 704 600 représentée par ……………… en sa qualité de Président.

**D'UNE PART**

**ET**

L’organisation syndicale soussignée :

- Force ouvrière, représenté par ………………….., délégué syndical

**D'AUTRE PART**

**PREAMBULE**

Conformément aux dispositions de l’article L.2242-1 du Code du travail, la Société et l’organisation syndicale représentative ont ouvert une négociation sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes le 17/12/2018. Dans le cadre de ces NAO, les parties ont convenu de conclure le présent accord sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires réaffirment leur attachement au respect du principe de non discrimination entre les femmes et les hommes. Elles reconnaissent que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d’équilibre social et d’efficacité économique.

En application des dispositions des articles L.2242-1 et suivants du Code du travail, les parties soussignées ont décidé de renforcer les mesures en vue de promouvoir, au sein de l’entreprise, l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

En application des dispositions de l’article R.2242-1 du Code du travail, les parties ont convenu de fixer des objectifs de progression en matière d’embauche, de formation et de rémunération effective*.* Le présent accord a pour objet de définir les actions mises en place pour atteindre ces objectifs de progression.

Le présent accord a été soumis pour consultation au Comité d’entreprise le 31/01/2019 qui a donné un avis favorable.

**IL A ETE ARRETE ET CONCLU LE PRESENT ACCORD**

**Article 1 – EMBAUCHE**

* 1. **Processus de recrutement**

L’entreprise s’engage à ce que le processus de recrutement, interne ou externe, se déroule dans les mêmes conditions pour les femmes et pour les hommes afin que les choix ne résultent que de l’adéquation entre la qualification des candidats et les compétences requises pour l’emploi proposé.

A cet effet, les offres d’emploi internes ou externes sont rédigées de manière à ce qu’elles s’adressent indifféremment aux femmes et aux hommes.

* 1. **Objectifs**

Diagnostic :

|  |
| --- |
| **Taux de féminisation des embauches** |
| **2017** |  |  |
|  | **F** | **H** |
| Toute embauche confondue (CDI + CDD) | 63% | 37% |
| CDI | 32% | 68% |
| Saisonniers | 94% | 6% |

|  |
| --- |
| **Taux de féminisation des embauches** |
| **2018** |  |  |
|  | **F** | **H** |
| Toute embauche confondue (CDI + CDD) | 64% | 36% |
| CDI | 39% | 61% |
| Saisonniers | 87% | 13% |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **2017** |  |  |  |
|  |  | **H** | **F** |
| **Maintenance** | 5 | 4 | 1 |
| **Nettoyage** | 3 | 3 |  |
| **Logistique** | 8 | 6 | 2 |
|  | 16 | 13 | 3 |
|  |  | 81% | 19% |
| **2018** |  |  |  |
|  |  | **H** | **F** |
| **Maintenance** | 5 | 4 | 1 |
| **Nettoyage** | 3 | 3 | 0 |
| **Logistique** | 10 | 8 | 2 |
|  | 18 | 15 | 3 |
|  |  | 83% | 17% |

Les parties conviennent qu’il n’y a pas de métiers spécifiquement féminins ou masculins.

Le taux de féminisation des embauches en CDI augmente en passant de 32 % en 2017 à 39 % en 2018.

Elles constatent cependant un déséquilibre entre les hommes et les femmes dans certains d’entre eux :

- Services logistique et maintenance/nettoyage : 17 % de femmes. Les postes dans ces services sont donc majoritairement occupés par des hommes.

- Travail saisonnier : la société a une activité saisonnière. Pendant celle-ci, il est constaté que le taux de féminisation des recrutements externes baisse et passe de 94 % à 87 %. Par conséquent les postes d’employés de conditionnement, sont majoritairement occupés par des femmes.

* 1. **Actions à mettre en œuvre**

A compétence et qualifications équivalentes entre un candidat et une candidate, priorité sera donnée à la candidate ou au candidat, selon la nature du déséquilibre constaté, sous réserve d’une appréciation objective prenant en considération les situations particulières d’ordre personnel de tous les candidats.

La Société s’engage à faire progresser la proportion des femmes recrutées en CDI au sein des services logistique et maintenance/nettoyage et la proportion des hommes recrutés en contrat saisonnier.

Objectifs à trois ans sont les suivants :

* Augmenter la proportion de femmes occupant ce poste à 22 %.
* Pour l’emploi des saisonniers, augmenter le taux de recrutement des hommes de 10 %.
	1. **Indicateurs de suivi**

L’indicateur déterminé pour ce domaine est la répartition sexuée des salariés recrutés en CDI et CDD ainsi que la répartition sexuée des effectifs en nombre par domaines de métiers.

**Article 2 – EGAL ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

**2.1 Objectif**

Les parties souhaitent garantir l’égalité d’accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, quel que soit le type de formation.

Diagnostic :

En 2017, le nombre d’heures de formation réalisées par les femmes est de 208,5 heures contre 238,5 heures pour les hommes (47 % pour les femmes / 53 % pour les hommes).

En 2018, le nombre d’heures de formation réalisées par les femmes est de 557.2 heures contre 421.20 heures pour les hommes (57 % pour les femmes / 43 % pour les hommes).

**2.2 Actions à mettre en œuvre**

Les parties ont convenu la mise en œuvre d’une attention particulière portée par les ressources humaines lors de l’arbitrage du plan de formation pour veiller à la juste répartition femmes/hommes par rapport aux besoins formulés par les managers ; et à la formation suite d’un congé de maternité, d’adoption ou d’un congé parental.

Les parties ont donc décidé de promouvoir l’égal accès à la formation et fixent comme objectif que le nombre d’heures annuel de formation pour les hommes et les femmes soit sensiblement le même.

**2.3 Indicateurs de suivi**

L’indicateur déterminé pour ce domaine est le nombre d’heures de formation annuel par sexe.

**Article 3 – GARANTIR UN MEME NIVEAU DE REMUNERATION**

**3.1 Objectifs**

Les parties rappellent que le principe d’égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilités, de compétences et de résultats, constitue l’un des fondements de l’égalité professionnelle.

Ainsi, la Société s’engage à garantir un niveau de salaire à l’embauche équivalent entre les hommes et les femmes, fondé uniquement sur le niveau de formation, d’expériences et de compétence requis pour le poste.

En outre, les parties rappellent que l’évolution des rémunérations doit dépendre uniquement des compétences et du niveau de performance constaté, indépendamment de toute considération liée au sexe.

Diagnostic :

En 2017, toute CSP confondue et hors saisonniers, la rémunération moyenne du personnel féminin est inférieure de 3% au personnel masculin.

En 2018, toute CSP confondue et hors saisonniers, la rémunération moyenne du personnel féminin est supérieure de 1 % au personnel masculin.

**3.2 Actions à mettre en œuvre**

Mise en place d’une étude comparative femmes/hommes des rémunérations brutes par type de poste.

**3.3 Indicateurs de suivi :**

L’indicateur déterminé pour ce domaine est le pourcentage d’écart entre les rémunérations moyennes hommes et femmes, par CSP (cadres / non cadres).

**Article 4** - **DUREE D’APPLICATION**

Le présent accord s’applique pour une durée de trois ans et prendra effet à compter de son dépôt à la DIRECCTE.

Au terme de cette période de trois ans, les parties établiront un bilan général des actions et des progrès réalisés.

**Article 5 – MODALITE DE SUIVI DE L’ACCORD**

Un suivi annuel de l’accord sera effectué avec la délégation unique du personnel.

**Article 6 – PUBLICITE**

Le présent accord sera déposé auprès du ministère du travail conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Un exemplaire original du présent accord sera également déposé au greffe du conseil des prud’hommes de Marseille.

Un exemplaire original sera remis aux parties signataires.

Le présent accord sera affiché sur les panneaux d’affichage du personnel.

**Article 7 – REVISION**

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord. La révision proposée donnera éventuellement lieu à l’établissement d’un avenant se substituant de plein droit aux stipulations de l’accord qu’il modifie sous réserve de remplir les conditions de validité posées par les articles L 2261-7 et suivants du Code du travail.

Cet avenant devra faire l’objet des formalités de dépôts prévues par l’article L 2231-6 du Code du travail.

 Fait à Marseille, le 08 février 2019

 En 2 exemplaires dont un pour chaque partie

**La Société COLOR Le délégué syndical**

Pour la DIRECTION ……………………….

………………….