AVENANT N°1 A L’ACCORD D’ENTREPRISE

*RELATIF A L’EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES CHEZ TRANSPORTS GELIN*

Entre:

La Société TRANSPORTS GELIN

Représentée par Monsieur …….. , agissant en qualité de représentant du …….

d’une part

Et

L'organisation syndicale …….

Représentée par Monsieur …..

Et

L'organisation syndicale …..

Représentée par Monsieur …….

d’autre part

Il est conclu le présent avenant afin de compléter certaines dispositions de l’accord relatif à l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes chez TRANSPORTS GELIN signé le 03 juillet 2017. Les articles ci-après de l’accord sont désormais rédigés comme suit :

# Article 1 – Renforcer la mixité lors du recrutement

* 1. **Egalité de traitement dans le processus de recrutement**

Le processus de recrutement est unique et se déroule exactement de la même façon pour les femmes et pour les hommes, les critères de sélection étant identiques. En effet, les recrutements sont basés sur les seules compétences, qualifications et expériences professionnelles des candidat(e)s.

Dans le cadre du processus de recrutement, la société TRANSPORTS GELIN s’engage à ce que ne soient pas posées des questions liées au sexe ou à la situation familiale ayant pour conséquence d’engendrer une inégalité dans l’évaluation des candidats.

* 1. **Développement de la mixité des candidatures**
     1. Présentation des offres d’emploi

Les offres d’emploi sont rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Elles sont formulées de manière neutre et ne comportent pas de termes susceptibles de décourager les femmes ou les hommes de postuler aux postes proposés.

De manière générale, la société TRANSPORTS GELIN s’engage à favoriser des intitulés et des formulations qui rendent les offres accessibles et attractives tant pour les hommes que pour les femmes.

Ainsi, les personnes en charge du recrutement veilleront à faire évoluer la formulation des intitulés métiers utilisés dans les offres d’emploi pour les métiers les moins mixtes.

La répartition des femmes dans l’entreprise s’établit comme suit en 2016 :

* Chauffeurs : 2 femmes pour 241 hommes
* Agents et assistants d’exploitation : 3 femmes pour 12 hommes
* Employés administratifs : 10 femmes pour 3 hommes
  + 1. Information des cabinets externes

Dès lors qu’il est fait appel à un cabinet externe pour effectuer un recrutement, la société TRANSPORTS GELIN lui impose de s’engager à respecter la politique de mixité et d’égalité professionnelle de l’entreprise.

* 1. **Egalité de rémunération à l’embauche**

L’égalité salariale étant une composante essentielle de l’égalité professionnelle, la société TRANSPORTS GELIN garantit à l’embauche un niveau de classification et un niveau de salaire identiques entre les hommes et les femmes pour un même métier, un même niveau de responsabilités, de qualification, et /ou d’expérience.

**Indicateur de suivi**

* Embauches de l’année sociale : répartition par catégorie professionnelle, par type de contrat, par métier et par sexe
* Nombres de candidatures traitées réparties par sexe et par métier par année, l’entreprise recevant un nombre important de candidatures spontanées.

Pour la période de validité de cet accord, l’entreprise s’engage à recruter un minimum de 9 femmes avant le terme du présent accord en faisant effort sur les métiers les moins mixtes définis supra. Il a été prévu trois embauches par an en essayant de favoriser les métiers les moins mixtes actuellement.

* Année 2017 :3
* Année 2018 :3
* Année 2019 :3

# Article 2 – Favoriser l’accès à la formation professionnelle

Pour favoriser la participation de l’ensemble des salarié(e)s aux actions de formation, la société TRANSPORTS GELIN s’engage à :

* Veiller à réduire les contraintes de déplacement liées aux actions de formation à qualité de formation égale. Dans ce cas de figure, les formations locales ou régionales seront privilégiées,
* Eviter les départs du domicile le dimanche soir,
* Privilégier les sessions de formation de courte durée,
* Communiquer au (à la) salarié(e) au moins un mois avant le début de la session les dates et le lieu de la formation à laquelle il (elle) devra participer,
* Mettre en place, le cas échéant, un aménagement d’horaires pour faciliter la participation à la formation.

**Indicateurs de suivi**

* Nombre de bénéficiaires de la formation avec répartition par catégorie professionnelle et par sexe
* Nombre moyen d’heures de formation par salarié(e) et par an avec répartition par catégorie professionnelle et par sexe
* Nombre de salariés ayant utilisé son CPF pendant les heures de travail

Pour la période de validité de cet accord, l’entreprise s’engage à s’assurer que la part des formations réalisées par les femmes progresse chaque année du présent accord pour atteindre à minima le taux de répartition des effectifs à la fin du présent accord (4,6 %).

**Article 5 – Respecter le principe d’égalité salariale**

Pour un même travail, le principe d’égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est rappelé.

**5.1 Retour de congé maternité ou d’adoption**

A l’issue d’un congé de maternité ou d’adoption, la rémunération de la (du) salarié(e) fait l’objet d’un examen et est réévaluée conformément aux textes légaux qui précisent que cette rémunération est « majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles » dans l’établissement.

**5.2 Ecarts de rémunération**

Chaque année, une étude sera menée au début du deuxième trimestre par la société TRANSPORTS GELIN sur les rémunérations entre les femmes et les hommes à l’occasion de la présentation annuelle de la Base de Données Economiques et Sociales (BDES).

Si à compétences et à ancienneté égales, des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes pour des salarié(e)s effectuant les mêmes tâches sont objectivement mesurés, l’entreprise vérifiera les raisons de ces écarts avec comme objectif de les réduire pour arriver à une suppression de cette différence. Si aucune raison objective ne les justifie, l’entreprise fera de la suppression de ces écarts une priorité en prenant les mesures appropriées.

**Indicateurs de suivi**

* Salaire de base moyen réparti par catégorie professionnelle et par sexe
* Salaire total moyen réparti par catégorie professionnelle et par sexe
* Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations
* Nombre d’écarts analysés et nombre de corrections apportées (si écarts existants)
* S’assurer que les progressions salariales soient réalisées sans distinction de sexe (contrôle annuel des taux de progression salariale par sexe).

**Article 8 - Communication de l’accord**

Le présent avenant s’appliquera dès sa signature. Il 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

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.

Fait à Fougères le 23 octobre 2017

Pour la Société Pour l’organisation syndicale …….

Monsieur ……. Monsieur …….

Pour l’organisation syndicale ……. Monsieur …….