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

*CCN des transports routiers et activités auxiliaires du transport – code IDCC : 0016*

ENTRE LES SOUSSIGNÉS,

ORMONT TRANSPORT SAS au capital de 38 0000€ - code NAF 4939 A dont le siège est situé 12-14 rue des Epinants 91150 ETAMPES, représentée par XXXX, en sa qualité de Directeur d’une part,

ET les organisations syndicales représentatives dans l’entreprise, représentées respectivement par leur délégué syndical,

–XXX , Délégué Syndical F.O

–XXX , Délégué Syndical C.F.D.T

– XXX, Délégué Syndical C.F.T.C

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**

La S.A.S par son activité et les territoires qu’elle dessert, est un des acteurs essentiels du département de l’Essonne

L’entreprise 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 de mixité indispensable à l’entreprise.

D’une façon générale, l’entreprise 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’action.

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 la S.A.S renégocie l’accord relatif à l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et à la qualité de vie au travail.

**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 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, la S.A.S fixe par cet accord des **objectifs** de progression, des **actions** permettant de les atteindre et des indicateurs pour les suivre dans les 4 domaines d’actions suivants :

* Embauche
* Formation
* Conditions de travail
* Rémunération effective

**Article 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/la candidat(e). 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. La mention suivante sera systématiquement indiquée dans les annonces de recrutement :   « la politique d’embauche de la société vise à améliorer la représentation des femmes ou des hommes (en fonction du poste à pourvoir) au sein de ses effectifs »   1. 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. 2. Utiliser des critères de recrutement objectifs fondés sur les compétences requises |
| **Indicateurs suivis** | La réalisation des objectifs pris ci-dessus sera mesurée à l’aide des indicateurs suivants :   1. Nombre d’offres d’emploi analysées et validées par les RH 2. Augmentation de (X) ou de (X%) 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 |

**Article 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.  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 équitables dans leur répartition entre les hommes et les femmes. |
| **Action retenue** | Pour ce faire, l’entreprise s’engage à :   1. Proposer un entretien, dans un délai d’un mois maximum après un congé maternité, adoption ou parental et en cas d’absence de plus de 6 mois afin d’identifier d’éventuels besoins de formation et faciliter le retour du/de la salarié(e) dans l’entreprise |
| **Indicateur suivi** | La réalisation de l’objectif prit ci-dessus sera mesurée à l’aide de l’indicateur suivant :   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/de la salarié(e) dans l’entreprise |

**Article 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. |
| **Actions retenues** | 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. |
| **Indicateurs suivis** | La réalisation des objectifs pris ci-dessus sera mesurée à l’aide des indicateurs suivants :   1. Nombre d’offres publiées. 2. Nombre d’offres sexuées/ nombre d’offres publiées. 3. Nombre de femmes candidates / nombre de candidatures |

**Article 3.4 – Les mesures en faveur de la classification**

L’entreprise réaffirme le principe de l’égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le cadre de la classification des postes en entreprise.

Ce principe, qui consiste à veiller à la cohérence des classifications entre les hommes et les femmes en fonction des postes occupés, est d’ores et déjà respecté au sein de la filiale et ce, compte tenu de l’application stricte de la grille de classification conventionnelle.

**Article 3.5 – Les mesures en faveur de l’amélioration des conditions de travail**

|  |  |
| --- | --- |
| **Objectif** | L’entreprise souhaite poursuivre ses actions afin de parfaire les conditions de travail de l’ensemble des salariés.  Elle est particulièrement attentive à l’amélioration de l’ergonomie des postes de travail afin d’assurer aux salariés des conditions professionnelles correctes. |
| **Actions retenues** | Pour ce faire, l’entreprise s’engage à :  1. Informer de la possibilité de solliciter une visite médicale auprès du service de santé au travail pour chaque salariée ayant déclaré sa grossesse.  2. Assurer aux hommes et aux femmes les mêmes conditions de travail, l’accès au même type de poste, aux temps partiels comme aux temps complets. |
| **Indicateurs suivis** | La réalisation des objectifs pris ci-dessus sera mesurée à l’aide des indicateurs suivis suivants :  1. 100% des visites médicales sollicitées dans le cadre d’une grossesse par les salariées font l’objet d’une demande auprès du service de santé au travail.  2. Nb de demandes temps partiels et temps complets/ nb de demandes accordées |

**Article 3.6 – 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** | Les parties conviennent qu’un rappel des obligations légales en matière d’égalité salariale sera effectué chaque année en ouverture des négociations annuelles (dites NAO) de salaire et de l’accord d’entreprise s’il existe sur les- dites NAO |
| **Indicateurs suivis** | La réalisation de l’objectif prit ci-dessus sera mesurée à l’aide des indicateurs suivis suivants :   1. Procès-verbal d’ouverture des NAO 2. Accord d’entreprise sur les NAO 3. Rapport de situation comparée Femme et Homme présenté chaque année pour avis consultatif au CSE |

**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 :

* Lutte contre les discriminations en matière de recrutement, d’emploi et d’accès à la formation professionnelle
* Non-discrimination professionnelle et maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés
* Droit d’expression des salariés

**Article 4.1 – 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.

**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 d’EVRY

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 Etampes, en 7 exemplaires originaux

Le 03 décembre 2019

Pour la S.A.S ORMONT TRANSPORT

Pour F.O Pour la C.F.D.T Pour la C.F.T.C