

ACCORD D'ENTREPRISE

RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DE LA SOCIETE TRANSPORTS GELIN

Entre:

La Société TRANSPORTS GELIN

Représentée par, agissant en qualité de représentant du Président

d'une part

Et

L'organisation syndicale C.F.D.T.

Représentée par

Et

L'organisation syndicale C.F.T.C.

Représentée par

d'autre part

PREAMBULE

Convaincus que la mixité et la diversité sont de véritables facteurs d'enrichissement collectif, d'innovation et d'efficacité économique dans l'entreprise, la Direction des TRANSPORTS GELIN et les organisations syndicales signataires ont décidé de renouveler leurs engagements destinés à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En 2019, les femmes représentent 4,92 % de l'effectif de la société. Leur âge moyen est de 42,6 ans (46,2 pour les hommes), leur ancienneté est de 11 ans, au-dessus de celle des hommes qui s'établit à 10,5 ans.

La répartition des femmes par catégories socio-professionnelles est la suivante :

- 25% des Ingénieurs et cadres ;
- 16 % des Techniciens et agents de maitrises ;
- 3.62% des ouvriers et employés

Les parties partagent le constat d'un déséquilibre femmes-hommes dans certains métiers (chauffeur routier, mécanicien, administration).

Le présent accord s'inscrit dans le cadre réglementaire et conventionnel, en particulier des lois successives en faveur de l'égalité professionnelle. Il est dans la continuité des accords mis en place les 24 février 2012 et le 03 juillet 2017, ainsi que de son avenant du 23 octobre 2017.

Il a pour ambition de favoriser la mixité par l'accès des femmes à tous les postes de l'entreprise.

Les engagements et les mesures figurant dans le présent accord s'articulent autour de 5 domaines :

- Embauche
- Formation
- Promotion professionnelle
- Conditions de travail
- Rémunération effective

Et ont pour but d'atteindre les objectifs suivants :

- Renforcer la mixité lors des recrutements
- Favoriser l'accès à la formation professionnelle
- Favoriser les promotions et les évolutions de carrière
- Aménager les temps et les conditions de travail
- Respecter le principe d'égalité salariale

Article 1 – Renforcer la mixité lors du recrutement

1.1 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.

1.2 Développement de la mixité des candidatures

1.2.1 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 2019 :

- Caristes - manutentionnaires : 0 femmes pour 14 hommes ;
- Chauffeurs : 3 femmes pour 227 hommes ;
- Mécaniciens - carrossiers : 0 femmes pour 20 hommes ;
- Agents - assistants d'exploitation : 4 femmes pour 15 hommes ;
- Employés administratifs : 5 femmes pour 1 hommes ;

1.2.2 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.

1.3 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 6 femmes avant le terme du présent accord en faisant effort sur les métiers les moins mixtes définis supra. Il a été prévu deux embauches par an en essayant de favoriser les métiers les moins mixtes actuellement.

- Année 2020 : 2
- Année 2021 : 2
- Année 2022 : 2

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 :

- 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 du nombre d'heures de formations suivies 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 (4,92 %).

Article 3 – Favoriser les promotions et les évolutions de carrière

3.1 Neutralisation de l'impact des congés liés à la parentalité sur les évolutions professionnelles

La société TRANSPORTS GELIN s'engage à ce que les absences dans le cadre des congés liés à la parentalité (congé de maternité, congé d'adoption, congé parental d'éducation) n'aient pas d'incidence sur l'évolution professionnelle des salarié(e)s concerné(e)s et ne constituent pas une rupture dans leur carrière professionnelle. Pour ce faire, les dispositions suivantes sont mises en place :

3.1.1 Réalisation d'un entretien professionnel avant le départ du (de la) salarié(e) et au retour des congés liés à la parentalité.

- Au départ : l'objectif de l'entretien est d'échanger sur les perspectives professionnelles prévisibles à l'issue du congé.
- Au retour : l'entretien a pour but de faire un point sur les changements intervenus pendant la période pour faciliter la reprise du (de la) salarié(e). C'est à cette occasion que sont examinés les éventuels besoins en formation.

Si l'entretien est effectué au cours d'un congé parental, devront également être évoqués les conséquences éventuelles du congé sur la rémunération du (de la) salarié(e) et l'évolution de sa carrière. Le (la) salarié(e) pourra demander à ce que l'entretien ait lieu avant la fin du congé parental.

Ces entretiens feront l'objet de la formalisation écrite en vigueur au sein de l'entreprise et un exemplaire du document sera remis au (à la) salarié(e).

3.1.2 Préservation du lien avec l'entreprise

Lors de l'entretien qui précède le départ pour un congé lié à la parentalité, il est proposé au (à la) salarié(e), qui le souhaite, de maintenir un lien avec la société TRANSPORTS GELIN par :

- La communication sur les événements importants de l'entreprise,
- La participation à des événements internes s'il (elle) le souhaite.

Indicateurs de suivi

- ✓ Répartition des promotions par sexe et par catégorie professionnelle
- ✓ Suivi des taux d'entretien professionnel avant et post congés liés à la parentalité par sexe et par catégorie professionnelle

Article 4 – Aménager le temps et les conditions de travail

4.1 Temps partiel

4.1.1 Egalité de traitement

Le principe d'égalité de traitement entre les salarié(e)s travaillant à temps plein et celles et ceux travaillant à temps partiel en termes de carrières et de rémunérations est rappelé.

Les salarié(e)s à temps partiel bénéficient des mêmes formations que les salarié(e)s à temps plein et des mêmes possibilités d'évolution.

4.1.2 Passage temps partiel

La société TRANSPORTS GELIN s'engage à examiner toutes les demandes de passages à temps partiel et à leur donner une réponse positive si les nécessités du service le permettent.

Dans le cas où cette demande est motivée par la nécessité de s'occuper d'un enfant ou d'un(e) conjoint(e) – couple marié, pacsé ou vivant maritalement – gravement malade ou handicapé(e), elle sera acceptée après examen du dossier.

En effet, le temps partiel n'est pas considéré comme une marque de désintérêt pour l'activité professionnelle ; il s'agit d'un temps choisi par le (la) salarié(e), quelle que soit sa position dans l'entreprise, et accepté par sa hiérarchie.

En cas de passage temps partiel, les missions et la charge de travail sont redéfinies en cohérence avec le temps de travail.

4.1.3 Retour à temps plein

Les postes à temps plein qui se libèrent sont proposés en priorité aux salarié(e)s à temps partiel qui ont exprimés au préalable le souhait de passer à temps plein et qui ont les compétences et les qualifications requises. Si tel n'est pas le cas, un bilan de compétences sera proposé afin d'identifier les formations nécessaires pour atteindre le niveau requis.

4.2 Mixité de l'accès au poste de travail

Afin de favoriser l'accès des femmes à l'ensemble des postes, la société TRANSPORTS GELIN s'engage à ce que les contraintes physiques de certains postes soient prises en compte pour en faciliter l'accès.

Indicateurs de suivi

Répartition par catégorie professionnelle et par sexe :

- ✓ Nombre de salarié(e)s à temps partiel
- ✓ Nombre de demandes de passage à temps partiel au cours de l'année
- ✓ Nombre de salarié(e)s accédant au temps partiel au cours de l'année
- ✓ Nombre de salarié(e)s à temps partiel ayant repris une activité à temps plein au cours de l'année
- ✓ Nombre de salarié(e)s à temps partiel ayant bénéficié d'une promotion ou d'une augmentation au cours de l'année

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

Une étude sera menée au moment de la réalisation du calcul et de la publication de l'index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, chaque année au 1er mars, ou selon dispositions légales qui seraient amenées à évoluer. Cette étude fera l'objet d'une information et consultation auprès des membres du CSE. Ces données figureront également dans 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 6 – Outil d'analyse : la Base de Données Economiques et Sociales

La BDES contient les indicateurs permettant d'analyser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et son évolution au sein de l'entreprise.

Article 7- Entrée en vigueur, durée de l'accord et possibilités de renouvellement

Le présent accord est conclu pour une période de trois ans. Il prendra effet le 1er novembre 2020.

Les indicateurs de suivi de l'accord seront présentés aux parties une fois par an lors de la présentation annuelle de la BDES.

Dans un délai de six mois précédent le terme de l'accord, les parties se réuniront en vue de l'étude d'un éventuel renouvellement de l'accord. A défaut de renouvellement, l'accord arrivé à expiration le 31 octobre 2023 cessera de produire ses effets, en application de l'article L 2222-4 du Code du travail.

Article 8 Révision de l'accord

Pendant sa durée d'application, le présent accord peut être révisé. Conformément à l'article L 2261-7-1 du Code du travail, sont habilitées à engager la procédure de révision du présent accord, par demande réalisée en lettre recommandée avec AR :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord, qu'elles soient signataires ou adhérentes de cet accord, ainsi que la direction de la société TRANSPORTS GELIN.
- A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord, ainsi que la direction de la société TRANSPORTS GELIN.

Les dispositions de l'avenant de révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifieront, soit à la date qui aura été expressément convenue soit, à défaut, à partir du lendemain de son dépôt.

Article 8 – Notification et dépôt

Le présent accord sera notifié par la partie la plus diligente à chacune des organisations syndicales représentatives dans le périmètre de l'accord à l'issue de la procédure de signature.

Il sera ensuite déposé sur la plateforme de téléprocédure TéléAccords et remis au greffe du conseil de prud'hommes de Rennes (ille et Vilaine).

Le dépôt comprendra notamment une version en docx (Word) expurgée des noms des personnes physiques, en vue du versement dans la base de données numérique nationale accessible au public en application de l'article 16 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et du décret n° 2017-752 du 3 mai 2017 relatif à la publicité des accords collectifs applicables aux accords collectifs conclus depuis le 1er septembre 2017.

Il est précisé à cet égard que les parties au présent accord n'ont pas souhaité, en vue de la publication dans la base de données susvisée, occulter d'autres dispositions que les noms des personnes physiques.

Le présent accord fera l'objet d'une information de sa conclusion à l'affichage, sur les panneaux prévus à cet effet, précisant qu'un exemplaire est tenu à la disposition permanente des salariés pour consultation.

Fait à Fougères le 26 octobre 2020

En 4 exemplaires originaux,

Pour la Société
Monsieur

Pour l'organisation syndicale C.F.D.T.
.....

Pour l'organisation syndicale C.F.T.C.
.....