

ACCORD EGALITE PROFESSIONNELLE **ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Entre :

La Société Anonyme DEPOTS PETROLIERS DE FOS, société, dont le siège est situé Z.I. secteur 81, Audience 818, à FOS SUR MER (13270), inscrite au RCS de Salon sous le numéro B 637 180 886 représentée par :

Monsieur, agissant en qualité de Président Directeur Général,

Et

Les organisations syndicales représentatives au sein de la Société Anonyme DEPOTS PETROLIERS DE FOS :

- **Le syndicat CFTC représenté par son Délégué Syndical :**
- **Le syndicat CGT représenté par son Délégué Syndical :**

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

PREAMBULE

La Société a toujours eu à cœur d'assurer le strict respect du principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et ce, dans tous les aspects de la vie professionnelle.

De nombreuses actions ont déjà été menées en ce sens.

A ce titre, un premier accord d'entreprise sur ce thème avait été conclu pour la période 2012 à 2015 ainsi qu'un second accord de 2016 à 2019.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de la loi du 9 novembre 2010.

Conformément aux dispositions des articles L. 2242-5-1 et R. 2242-2 du Code du travail, les parties au présent accord ont souhaité retenir, les domaines d'action suivants :

- L'embauche ;
- La formation ;
- La rémunération effective ;
- L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Pour chacun de ces domaines d'actions, les articles qui suivent détailleront les mesures d'ores et déjà mises en place, les actions qu'il est envisagé de mettre en œuvre et les objectifs de progression, accompagnés d'indicateurs chiffrés.

Les actions que le présent accord définit ont pour objectif de faire continuer à évoluer vers une situation égalitaire les femmes et les hommes qui travaillent ensemble par la mise en place d'actions concrètes selon des indicateurs pertinents.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

1.1. Champ d'application géographique

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble de la Société et notamment à tout nouvel établissement situé en France qui viendrait à être créé.

1.2. Champ d'application professionnel du dispositif

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble du personnel salarié actuel et futur de la Société.

ARTICLE 2 – ETAT DES LIEUX

Au 31 décembre 2016 / 2017 / 2018, la répartition hommes femmes dans la Société est la suivante :

Activités	EFFECTIF			HOMMES			FEMMES		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Personnel journée	37	35	34	20	21	22	17	14	12
POSTE FER	3	3	3	3	3	3	0	0	0
POSTE ROUTE	10	10	10	10	10	10	0	0	0
DISPATCHING	27	25	26	27	25	26	0	0	0
	77	73	73	60	59	61	17	14	12

Si la population salariée féminine est présente au sein du personnel journée, il apparaît qu'aucune femme n'est en poste au sein des services d'exploitation (Fer, Route et Dispatching).

Ceci s'explique notamment par la nature de l'activité principale de la Société, l'absence de candidature féminine sur ce type de poste ainsi que les contraintes horaires imposées par l'activité.

Néanmoins, la Société, très attachée au développement de l'égalité et de la mixité au sein de ses effectifs a mis en œuvre ces dernières années un certain nombre d'actions efficaces ayant permis de rester fidèle aux valeurs qu'elle véhicule :

- Depuis 2016, la Société s'est attachée à assurer les promotions professionnelles de son personnel féminin. Ainsi, les promotions féminines, Cadre et Agent de maîtrise, ont augmenté de 70 % avec 12 changements de coefficient.
- La Société, malgré le départ d'une salariée Cadre au Comité de Direction, a maintenu la parité en recrutant une nouvelle femme, conservant ainsi un effectif composé à 50 % de femmes et d'hommes.
- La Société accueille régulièrement des contrats en alternance au sein de l'ensemble des services, et ce, en s'attachant à favoriser la mixité au sein de l'entreprise ;
- Les réunions se tiennent, sauf circonstances particulières, dans les plages fixes de l'horaire individualisé.

- Les offres d'emploi sur l'ensemble des postes à pourvoir par la Société s'adressent aux femmes comme aux hommes, sans distinction.
- Les modes d'aménagement du temps de travail mis en place dans l'entreprise visent à favoriser la bonne articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales. En effet, un horaire individualisé (mobile) a été mis en place pour le personnel à la journée, catégorie professionnelle où les femmes sont particulièrement représentées au sein de l'entreprise permettant ainsi de concilier au mieux le temps de travail avec la vie privée, familiale et sociale. De même, la mise en place d'un forfait jour pour les cadres autonomes offre également aux salariés concernés une plus grande souplesse dans l'organisation de leur emploi du temps et un meilleur équilibre vie professionnelle / vie personnelle ;
- Tout en privilégiant le recours aux emplois à temps plein, la Société soutient, dans la mesure du possible et en fonction des contraintes de l'activité, les demandes de travail à temps partiel choisi permettant, ainsi, une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- Depuis 2013, la Société octroie à l'ensemble de ses salariés un jour d'absence autorisée « enfant-malade » par an et par enfant ;
- Maintien du salaire dès l'instauration du congé paternité ;
- Chèque Emploi Service Universel proposés aux salariés et cofinancés par l'employeur à 200%

ARTICLE 3 – DOMAINES D'ACTIONS CHOISIES

3.1 Recrutement

L'étude des embauches en contrat à durée indéterminée réalisée au cours des 3 dernières années au sein de la Société fait apparaître :

- Un taux de recrutement féminin nul sur les postes d'exploitation ;
- Des embauches exclusivement féminines dans un certain nombre de filières et classifications,
- Des embauches masculines globalement et proportionnellement plus concentrées sur certaines filières métier.

Ainsi, le rapport des salaires entre les femmes et les hommes s'explique notamment par un déséquilibre structurel rencontré dès le stade de l'embauche.

Si ce déséquilibre trouve en partie son origine dans des causes extérieures à l'entreprise (orientation scolaire et au sein des filières professionnelles, formation initiale, état du marché du travail, représentations socioculturelles...), le recrutement, malgré un très faible turn over au niveau de la société reste un important levier pour faire évoluer la structure de la population de l'entreprise.

C'est pourquoi, outre la réaffirmation des grands principes présidant sa politique de recrutement, la Société s'engage à promouvoir la mixité de ses recrutements en engageant activement des actions spécifiques.

3.1.1. Egalité de traitement des candidatures

La Société s'engage à mettre en place un processus de recrutement unique garantissant l'égalité de traitement des candidatures.

Ainsi, la Société conserve à chaque étape du processus de recrutement le respect des mêmes critères de sélection pour les femmes et les hommes afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre le profil

du candidat (au regard de ses compétences, de son expérience professionnelle, de la nature du ou des diplômes détenus et de ses perspectives d'évolution professionnelle) et les compétences requises pour les emplois proposés.

A cet effet, le recrutement sera conduit par une équipe mixte et paritaire composée d'homme(s) et de femme(s).

Le personnel en charge du recrutement fera l'objet d'action de sensibilisation et d'information sur les thèmes de l'égalité professionnelle entre homme et femme et de la mixité dans l'entreprise.

3.1.2. Mixité dans les recrutements : prise de conscience collective et stage découverte

Les déséquilibres structurels constatés au sein de la Société sont également liés au déséquilibre des candidatures, qui trouvent leur source dans l'orientation des filières professionnelles. La mixité des recrutements continuera à être au cœur des objectifs de la Société par le biais d'actions de communication auprès des établissements et organismes de formation initiale.

Cette communication a pour but de les sensibiliser aux déséquilibres constatés dans la Société en matière de mixité et de favoriser l'orientation des jeunes femmes vers des filières et métiers aujourd'hui occupés majoritairement par des hommes (ex : métier technique, logistique...) et inversement d'orienter des jeunes hommes vers des filières et métiers majoritairement occupés, aujourd'hui, par des femmes (ex : filière administrative).

De plus, afin de mieux faire connaître aux femmes les métiers à forte représentation masculine de l'entreprise et lutter contre la carence de candidature féminine dans certaines filières, la Société organisera des « stages découvertes » pour les femmes de l'entreprise. Ces « stages découverte » seront organisés sur la base du volontariat et permettront d'appréhender aux mieux les spécificités des métiers de la filière exploitation. Chaque salariée intéressée devra alors en faire la demande à son chef de service qui transmettra au service des ressources humaines pour action.

3.1.3. Objectifs chiffrés de progression et indicateurs de suivi :

- 100% des recrutements réalisés par une équipe de recrutement mixte et paritaire.
- 100% des stages « découverte » demandés par la population féminine réalisées dans l'année de la demande.

3.2 Accès à la formation professionnelle

3.2.1. Suspension du contrat de travail : Parcours de retour dans l'entreprise

Afin d'optimiser la reprise du travail suite à un congé maternité, un congé adoption ou un congé parental d'éducation à temps complet, la Société met en place un parcours interne de retour au poste.

Ainsi, au retour du (de la) salarié(e) dans l'entreprise, il sera systématiquement organiser un entretien de reprise entre le chef de service et/ou le service RH et les hommes et les femmes ayant suspendu temporairement leur activité professionnelle afin de faire un point sur leur affectation possible et sur les éventuels besoins en formation nécessaires à une reprise de l'activité professionnelle dans de bonnes conditions (formation en lien avec le poste, bilan de compétences ou d'orientation ...)

Il sera systématiquement mis en place, en interne, une session de réadaptation au poste préalablement occupé. Ceci permettra à la (au) salarié(e) concerné(e) de reprendre son emploi dans les meilleures conditions et se ré acclimater sereinement à son environnement professionnel.

3.2.2. Objectifs chiffrés de progression et indicateurs de suivi

- Entretien professionnel de reprise d'activité : mise en œuvre immédiate
- Parcours de réadaptation défini et mis en place dès 2016

3.3 Rémunération

La Société réaffirme que les niveaux de salaires à l'embauche doivent être équivalents entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles mises en œuvre.

L'évolution de rémunération des femmes et des hommes doit être exclusivement fondée sur les compétences, l'expérience professionnelle, la qualification et la performance de la personne.

La Société poursuit son engagement de garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes. La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation et/ou d'expérience acquise et au type de responsabilités confiées ainsi que les niveaux de salaire liés au marché de l'emploi.

3.3.1. Rémunération et parcours professionnel

Tout au long du parcours professionnel, la Société veillera à ce que des écarts de rémunération ne se créent pas avec le temps, en portant une attention particulière aux postes à responsabilités.

Une analyse comparée des salaires de base H/F par catégorie professionnelle (niveau et coefficient) est menée chaque année.

La Société garantit une répartition équilibrée des augmentations de salaire et gratifications entre les hommes et les femmes de son entreprise.

Lorsque, à situation comparable, un(e) salarié(e) constate qu'il existe un écart de rémunération qu'il estime injustifié, celui-ci (celle-ci) sera, sur demande écrite et motivée, reçu(e) dans un délai bref par son N+2 afin d'en comprendre les raisons.

3.3.2. Objectifs chiffrés de progression et indicateurs de suivi

Garantir par catégorie et par sexe un salaire de base moyen situé dans une fourchette entre -10 % et + 10 % par rapport au salaire de base moyen H/F de la catégorie.

Indicateur de suivi :

- 100 % des rapports compris situés dans une fourchette entre -10 % et +10 % par rapport au salaire moyen dès la signature du présent accord.

3.4 Conditions de travail et articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales

3.4.1. Gestion et aménagement du temps de travail

La Direction réaffirme son engagement à travers l'accord sur l'aménagement du temps de travail permettant de mieux équilibrer temps de travail et vie privée grâce à la mise place d'horaires individualisés (plages fixes et variables)

3.4.2. Rentrée scolaire – Service administratif

La Direction a constaté que les femmes sont exclusivement présentes au sein du service administratif.

Outre les engagements pris par la Société pour faire évoluer la proportion de femmes dans tous les métiers de l'entreprise, la Société souhaite également faciliter la conciliation des contraintes personnelles et professionnelles des femmes d'ores et déjà présentes dans son entreprise.

Ainsi, pour chaque année scolaire et seulement le jour de la rentrée des classes, le parent d'un ou d'enfant(s) scolarisé(s) en école maternelle ou primaire pourra bénéficier, sous réserve d'en avoir préalablement informé son chef de service, d'un aménagement de son emploi du temps de façon à accompagner son ou ses enfants.

Cette autorisation d'absence devra être validée par son chef de service, qui tiendra compte des nécessités du service et de l'activité de l'entreprise.

Lorsque les deux parents sont salariés au sein de l'entreprise de l'entreprise, l'absence autorisée ne vaudra que pour un seul des deux parents.

La durée d'autorisation d'absence est limitée à 2 heures, étant précisé que les salariés à la journée devront, pour compenser ces heures d'absence autorisées, les rattraper sur les plages mobiles.

Cette autorisation d'absence ne s'applique qu'au personnel administratif, à l'exclusion des autres services pour des raisons de continuité de l'activité de l'entreprise.

3.4.3. Temps partiel

La Société s'efforcera de développer des aménagements d'horaires individuels et de faciliter l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes.

Des solutions adaptées aux activités, s'appuyant en particulier sur l'organisation du travail, sont recherchées afin d'apporter la meilleure réponse aux demandes exprimées par les salariés.

Avant d'envisager une activité à temps partiel, un échange entre le (la) salarié(e) et son responsable autour d'un aménagement du temps de travail à temps partiel doit être organisé, lorsque le (la) salarié(e) le demande.

Le travail à temps partiel est basé sur le principe du volontariat et est considéré à ce titre comme du temps de travail choisi par les salariés.

Si la société n'est pas en mesure d'accorder cette demande une réponse écrite sera alors adressée au salarié.

Le travail à temps partiel ne saurait être un motif de non obtention de mesures salariales individuelles ou de ralentissement de carrière. Aucune mobilité ou évolution ne peut être refusée au personnel du seul fait de son travail à temps partiel

3.4.4 Objectifs chiffrés de progression et indicateurs de suivi

- Réalisation de 100% des entretiens en cas de demande de passage d'un temps plein en temps partiel
- Communication auprès du personnel sur la souplesse accordée lors de la journée de rentrée scolaire

ARTICLE 4 – SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD

Les dispositions de l'article L.2323-47 du Code du travail relatives à la quatrième partie du rapport annuel présentée au Comité d'entreprise et consacrée à la situation comparée des hommes et des femmes ont été modifiées par la loi du 9 novembre 2010.

Ainsi, dans le cadre du plan d'action inséré au rapport, il est prévu que soit effectué :

- Un bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente lorsqu'un plan d'actions a été antérieurement mis en œuvre par l'entreprise par accord collectif ou de manière unilatérale ;
- Évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus ;
- Explications sur les actions prévues non réalisées.

En outre, l'article D.2323-9-1 du Code du travail prévoit que la synthèse du plan d'action défini dans le rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes comprend des indicateurs portant sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport :

- Au salaire médian ou au salaire moyen ;
- A la durée moyenne entre deux promotions ;
- A l'exercice de fonctions d'encadrements ou décisionnelles.

Le rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes qui est élaboré et présenté chaque année aux représentants du personnel fera désormais état des objectifs de progression et indicateurs de suivi retenus dans le cadre du présent accord.

ARTICLE 5 : DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il prendra effet à compter de sa date de signature et arrivera à échéance le 16 avril 2022.

Au terme de cette date, nul ne pourra se prévaloir des dispositions spécifiques du présent accord lequel ne pourra en aucun cas se transformer en accord à durée indéterminée, même par tacite reconduction. Cette clause constitue la stipulation contraire prévue à l'article L.2222-4 du Code du travail.

ARTICLE 6 – DISPOSITIONS FINALES

Le présent accord sera notifié aux Organisations Syndicales Représentatives dans l'entreprise.

A l'issue du délai d'opposition, il sera déposé en deux exemplaires, auprès de la DIRECCTE, une version signée du présent accord sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Fait à Fos-sur-Mer,

le 17/04/2019

En quatre exemplaires originaux,

Pour la Société Anonyme DEPOTS PETROLIERS DE FOS

Pour le syndicat CFTC

Démissionnaire de son mandat

Pour le syndicat CGT

Destinataires :

1 original : par DS Signataire
1 original : Service RSRH
1 original : Conseil des Prud'hommes
1 original : DIRECCTE

1 version électronique : DIRECCTE et Inspecteur du Travail
1 version électronique : Par mail à l'ensemble du personnel
1 version électronique : Disponible Réseau public/ Document à disposition du personnel

1 copie : Délégués du Personnel et au Secrétaire du Comité d'Entreprise.