**ACCORD PORTANT SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET SALARIALE**

**ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

**Entre les soussignés** :

STEF TRANSPORT TARBES, Numéro INSEE : immatriculée au Registre du commerce et des sociétés sous le numéro : 43258126200024 RCS Tarbes dont le siège social est situé 2 rue de l’Ardiden, ZAC Parc des Pyrénées – 65420 Ibos,

Représentée par Monsieur X, agissant en qualité de Directeur de filiale.

dénommée ci-dessous «L'entreprise»,

***D'une part,***

Et,

Monsieur X, Membre du CSE,

Monsieur X, Membre du CSE,

***D'autre part****,*

Il a été conclu ce qui suit :

|  |
| --- |
| **PREAMBULE** |

La loi relative au Dialogue social et à l’emploi du 17 août 2015, intègre la négociation sur l’égalité femmes-hommes dans un ensemble de négociations plus large, à savoir ; la négociation sur « *l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail* »

Le Groupe STEF s’est saisi de ce thème de négociation et un accord avait été conclu pour deux ans le 17 avril 2018 portant sur la Qualité de vie au travail, un nouvel accord est en cours de négociation.

Bien que ce thème soit abordé dans le cadre de la négociation Groupe sur la qualité de vie et les conditions de travail et compte tenu de l’importance accordée à l’égalité professionnelle au sein de STEF TRANSPORT TARBES, les parties ont convenu de la nécessité de négocier un accord traitant spécifiquement de ce thème au sein de la filiale, même si son effectif de moins de 50 salariés ne l’y oblige pas, selon la loi.

La négociation sur l’égalité professionnelle, objet du présent accord vient donc compléter les dispositions qui seraient conclues au niveau du Groupe et porte sur les mesures permettant d’atteindre des objectifs pris parmi les thèmes suivants :

* La suppression des écarts de rémunération ;
* L’accès à l’emploi ;
* La formation professionnelle ;
* Le déroulement de la carrière et de promotion professionnelle ;
* Les conditions de travail et d’emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel ;
* La mixité des emplois ;
* La possibilité de calculer les cotisations d’assurance vieillesse, pour les salariés à temps partiels, sur une assiette de temps complet et sur les conditions dans lesquelles l’employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisation.

Le présent accord est ainsi conclu dans le cadre des articles L. 2242-17 et suivants du Code du travail, relatifs à l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Par ailleurs, les parties signataires de l'accord s'engagent en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle et salariale et 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.

Dans ce cadre, au regard des éléments de diagnostic fournis, les parties conviennent de mettre en place des actions concrètes afin, notamment:

* De garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,
* D’améliorer l'égalité professionnelle dans le recrutement,
* De développer des actions en faveur d'un meilleur équilibre vie professionnelle - vie familiale,
* D’améliorer les conditions de travail en diminuant les contraintes liées aux postes.

Les parties signataires de l’accord reconnaissent que l’objectif d’égalité professionnelle ne peut être atteint que par la suppression effective des écarts de rémunération.

A ce titre, les parties s’engagent, également, à définir et à programmer des mesures permettant de supprimer les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

A cet effet, un bilan spécifique sur la situation comparée des femmes et des hommes sera réalisé chaque année. La négociation s’appuiera donc sur les éléments figurant dans ce rapport ainsi que sur les indicateurs contenus dans la Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Description : http://abonnes.efl.fr/EFLPORTAL/data/img/pixelblanc.gif | Description : http://abonnes.efl.fr/EFLPORTAL/data/img/pixelblanc.gif |   |

Sont concernés par cet accord l’ensemble des salariés de l’entreprise STEF TRANSPORT TARBES.

|  |
| --- |
| **PARTIE 1 – EGALITE SALARIALE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES** |

**ARTICLE 1 – Rémunération effective**

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

Objectif : garantir à 100% 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.

**Indicateurs de suivi :**

* Eventail des rémunérations par catégorie professionnelle et par sexe
* Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations

**ARTICLE 2 – Mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération**

Avec un Indicateur d'écart de rémunération rendu incalculable pour l’Index Égalité Professionnelle Femmes-Hommes de 2023 pour l’année 2022, en raison de l’effectif de la société, qui est inférieur à 50 salariés, il apparaît clairement qu’il existe une faible représentativité des femmes dans certaines données croisées de CSP et de tranches d’âges. Aucun écart n’est pour l’instant mesuré.

Si un écart venait à être constaté, une enveloppe budgétaire spécifique et distincte de celle prévue pour les mesures individuelles serait dédiée en conséquence pour chaque exercice aux mesures de résorption des écarts.

L’entreprise s’engage à atteindre les objectifs suivants :

* Que 100% des rémunérations (hors critères d’âge, ancienneté, qualification et fonction) soient étudiées et réévaluées en cas d’écart constaté, par l’enveloppe budgétaire allouée.

**Indicateurs de suivi annuel :**

* Indicateurs Diagnostic Situations Comparées
* Salaires à l’embauche
* Evolution des rémunérations pour des salariés déjà présents

|  |
| --- |
| **PARTIE 2 –** **LES OBJECTIFS ET LES MESURES EN FAVEUR DE L’EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES** |

L'entreprise réaffirme que le principe d'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle est un droit. Elle dénonce tout comportement ou pratique qui pourrait s'avérer discriminant à l'encontre des salariées.

**ARTICLE 3 - Embauche**

Les parties conviennent qu’il n’y a pas de métiers spécifiquement féminins ou masculins. Elles constatent cependant un déséquilibre entre les femmes et les hommes, dans certains métiers(au 31/12/2022) :

* Agent de quai : 29% de femmes
* Conducteur : 5% de femmes

L’entreprise s’engage à faire progresser la proportion de femmes recrutées dans les filières très masculines. Elle se fixe comme objectif de faire évoluer le taux de recrutement comme suit en fonction des candidatures reçues :

* Agent de quai : objectif d’ici la fin du présent accord : au minimum augmentation de 10% de femmes
* Conducteur : objectif d’ici la fin du présent accord : au minimum augmentation de 10% de femmes

Afin de rattraper les écarts constatés, les parties proposent que pour tout poste de ce type à pourvoir, 100% des candidatures seront examinées de sorte à ce qu’à compétences égales, une attention particulière sera apportée aux candidatures féminines.

**Indicateurs de suivi :**

* Embauches de l’année : répartition par catégorie professionnelle et par sexe
* Nombre de candidatures reçues par l’entreprise dans l’année : répartition par sexe

**ARTICLE 4 – Promotion de la mixité**

L’objectif est d’accroitre le nombre de candidatures dont le sexe est sous représenté (voir article précédent).

L’entreprise s’engage à faire progresser la proportion de femmes recrutées dans les filières très masculines. Elle se fixe comme objectif de faire évoluer le taux de recrutement par les actions suivantes :

* Engagement d’une sensibilisation des entreprises de travail temporaire une fois par an
* Intervention de femmes exerçant des métiers de transport ou de logistique en tant qu’ambassadrices de ces métiers auprès des écoles, CFA, « forum métiers », portes ouvertes…

**Indicateurs de suivi :**

* Répartition par catégorie professionnelle et par sexe des embauches de l’année
* Nombre de réunions effectuées / nombre d’ETT travaillant chez nous
* Nombre d’actions de promotions de la mixité

**ARTICLE 5 – Articulation entre l’activité professionnelle et la vie personnelle et familiale**

5.1) Conciliation vie professionnelle – vie personnelle

Les parties s'engagent à aider les salariés à concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

Afin de sensibiliser le management, un message spécifique pourra être adressé chaque début d'année civile à l'ensemble du personnel pour rappeler l'importance de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle et familiale pour la santé au travail et la motivation de tous.

5.2) Temps partiel

Les parties rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en termes de carrière et de rémunération.

L'entreprise s'engage à ce que les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes évolutions de rémunération et de carrière que les salariés à temps plein. Aucune mobilité géographique ou professionnelle ne peut être refusée ou imposée aux salariés au prétexte qu'ils travaillent à temps partiel.

L'entreprise s'attache à veiller à ce que l'organisation et la charge de travail d'un salarié à temps partiel soient compatibles avec son temps de travail.

Dans ce cadre l’entreprise s’engage à traiter 100% des demandes de temps partiel faites par les salariés (procédure légale en vigueur), pour raisons personnelles et familiales, motivée par un courrier à la demande de la Direction.

Une réponse sera systématiquement effectuée après analyse des possibilités organisationnelles et fonctionnelles. L’entreprise veillera à accepter toutes demandes n’altérant pas le bon fonctionnement du service.

**Indicateurs de suivi :**

* Nombre de salariés à temps partiel (avec une répartition par sexe et par formule de temps de travail)
* Nombre de salariés à temps plein (avec une répartition par sexe)
* Nombre de salariés accédant au temps partiel au cours de l'année considérée (avec une répartition par sexe)
* Nombre de salariés à temps partiel ayant repris un travail à temps plein au cours de l'année considérée (avec une répartition par sexe).

5.3) Accompagnement de la parentalité

La direction s’engage à ce que le parent puisse bénéficier d’un aménagement des horaires pour les rentrées scolaires (maternelle jusqu’à la 6ème inclus), en accord avec son responsable hiérarchique.

Ce temps d’absence sera considéré comme du temps de travail effectif et ne pourra pas faire l’objet d’une récupération.

**ARTICLE 6 - L’accompagnement lié à l’endométriose :**

Les parties ont souhaité apporter une attention particulière aux femmes atteinte d’une pathologie d’endométriose.

Conscients que cette pathologie peut entraîner pour les personnes qui en sont atteintes, des douleurs rendant difficiles, temporairement, l’exercice de leur fonction, les parties souhaitent accorder, 1 journée d’absence autorisée rémunérée par mois.

La salariée devra en faire la demande une fois par an, sur la base de la production d’un certificat médical d’un spécialiste établissant la pathologie.

La prise des jours sera convenue conjointement et de façon mensuelle entre la salariée et le service RH.

Au total, une salariée pourrait demander l’octroi de 12 jours par an d’absence autorisée rémunérée à raison d’une journée par mois, non cumulables entre eux.

Ces dispositions ne se cumulent pas avec tout autre dispositif actuel ou futur qui serait mis en place, notamment, dans le cadre d’un accord de branche ou de Groupe.

Ces journées d’absence rémunérées ne sont pas considérées comme étant du temps de travail effectif.

**Indicateurs de suivi :**

* Analyser le nombre de demandes exprimées.
* Accepter 100% des demandes de salariées formulées en respect des conditions propres à la disposition

 **ARTICLE 7 - L’accompagnement des femmes ayant subi une fausse couche ainsi que pour leur conjoint**

Les parties souhaitent accorder 3 jours d’absences autorisées rémunérées pour toute femme venant de subir une fausse couche (interruption spontanée de grossesse) avant 22 semaines d’aménorrhée.

Le conjoint de la salariée ou la personne liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle, bénéficie du congé susvisé dans les mêmes conditions.

La/le salarié devra en faire la demande, sur la base de la production d’un certificat médical, pour bénéficier de ces jours dans un délai maximal de 10 jours après la survenance de l’évènement familial.

Ces dispositions ne se cumulent pas avec tout autre dispositif actuel ou futur qui serait mis en place, notamment, dans le cadre d’un accord de branche ou de Groupe.

Ces journées d’absence rémunérées ne sont pas considérées comme étant du temps de travail effectif.

**Indicateurs de suivi:**

* Analyser le nombre de demandes exprimées.
* Accepter 100% des demandes de salariés formulées en respect des conditions propres à la disposition

|  |
| --- |
| **PARTIE 3 – SUIVI DE L’ACCORD** |

**ARTICLE 8 - Durée d'application**

Le présent accord s'applique à compter du 1er janvier 2024 et pour une durée déterminée de quatre ans.

**ARTICLE 9 – Révision**

Pendant sa durée d'application, le présent accord peut être révisé.

Conformément à l'article L 2261-7 du Code du travail, sont habilitées à engager la procédure de révision du présent accord :

* 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 STEF TRANSPORT TARBES.
* 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 STEF TRANSPORT TARBES.

**ARTICLE 10 - Notification et publicité de l'accord**

Cet accord sera déposé sur la plateforme nationale « TéléAccords » du ministère du travail par le représentant légal de l'entreprise, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes.

Les salariés sont informés de la signature du présent accord par voie d’affichage et peuvent en prendre connaissance auprès du service des Ressources Humaines où un exemplaire est tenu à leur disposition.

Fait à Ibos en 4 exemplaires,

le 27 décembre 2023,

**Signatures pour les membres du CSE :**

Monsieur X, Membre du CSE

Monsieur X, Membre du CSE

**Signature pour l'entreprise :**

Monsieur X, Directeur de Filiale