



**Accord relatif à l'égalité professionnelle
Femmes/hommes,**

Entre les soussignés:

La Société LOGISTIQUE SPORT LOISIRS (dénommée ci-après la Société)
Parc Industriel de la Plaine de l'Ain – allée des Peupliers – 01150 Saint VULBAS
N°SIRET : 429 512 213 000 19
N°URSSAF : 827 2160548492

Représentée par Monsieur Frédéric GRASSART, agissant en qualité de Directeur des Opérations Logistiques

D'une part,

Et

Monsieur Alain JOUAN
Délégué syndical CFTD

D'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule

Le principe d'égalité entre les hommes et les femmes a valeur constitutionnelle depuis la constitution du 27 octobre 1946 laquelle prévoit, en son préambule, que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes ».

L'article 23 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la convention 111 de l'Organisation Internationale du Travail du 25 juin 1958 relative à la discrimination en matière d'emploi et de profession et l'article 141 du Traité de la Communauté Européenne posent également le principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

La mise en œuvre de ce principe dans le domaine de l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et les conditions de travail à fait l'objet d'une directive européenne spécifique le 23 septembre 2002 (2002/73/CE).

Vu,

- La loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
- L'ANI du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
- La loi pour l'égalité des droits et des chances, pour la participation et pour la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005
- La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes

- Le décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Le décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
- La loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi,
- Le décret n° 2016-868 du 29 juin 2016 – art.6
- L'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective
- Le décret n°2017-1703 du 15 décembre 2017
- L'ordonnance rectificative n°2017-1718 du 20 décembre 2017.

Le présent accord s'inscrit dans la ligne du précédent accord du 30 novembre 2016 dont les objectifs sont :

- offrir aux femmes et aux hommes les mêmes possibilités d'évolution de carrière, ce qui suppose de développer une réelle égalité des chances et de traitement entre ces derniers en matière d'orientation, de formation, de recrutement, de conditions de travail et d'emploi, de déroulement de carrière, de promotion professionnelle et de rémunération.
- de faire en sorte de respecter et faire respecter le principe de non-discrimination de toute nature.

La loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a regroupé les négociations obligatoires autour de trois grandes thématiques dont l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. Et depuis l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, l'article L.2242-1 du code du travail, applicable aux entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, dispose que l'employeur engage au moins une fois tous les quatre ans une négociation sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Il résulte des négociations entre la Société et la délégation syndicale de réaffirmer leur engagement en faveur de ces enjeux, de favoriser la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source d'attractivité, et d'équilibre dans les relations de travail.

OBJET ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel travaillant au sein de la Société et il revient à la Direction de les mettre en œuvre.

Conformément aux articles L.2242-1, R.2242-17-2° du Code du travail, issus de l'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 et de son décret d'application n° 2017-1703 du 15 décembre 2017, le présent accord a pour objet de définir des objectifs de progression et des mesures concrètes permettant de garantir et promouvoir le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

CHAPITRE 1 : LE PRINCIPE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Les parties ont convenu de traiter les thèmes suivants pour promouvoir le principe d'égalité professionnelle :

- la rémunération effective
- le recrutement
- la formation professionnelle

ARTICLE 1 : DOMAINE D'ACTION : REMUNERATION EFFECTIVE

La négociation s'appuie sur les éléments figurant dans le document transmis au Délégué Syndical lors des négociations annuelles obligatoires.

Ce document permet de faire le constat de l'absence significative de différence de salaires entre les hommes et les femmes et que les écarts observés ne relèvent pas d'une inégalité de traitement mais de situations différentes justifiées par des facteurs objectifs et vérifiables (ancienneté moyenne des hommes et des femmes, la surreprésentation des hommes ou des femmes dans certains emplois ou certaines catégories professionnelles) et le sont d'ailleurs dans les deux sens.

La société réaffirme que le niveau de rémunération à l'embauche puis l'évolution de la rémunération des salariés doit être basé sur la formation, les compétences, l'expérience professionnelle, le niveau de responsabilité, les résultats dans la fonction occupée, sans considération de sexe.

A cet effet, lors de l'embauche et des campagnes de revalorisations salariales, il sera rappelé aux responsables hiérarchiques les obligations en matière d'égalité salariale entre les hommes et les femmes de l'entreprise.

Objectif :

- Maintenir une vigilance sur l'égalité des niveaux de rémunération tant à l'embauche qu'au cours de la carrière professionnelle selon les critères cités précédemment.

Indicateurs associés :

- Les indicateurs associés seront ceux prévus par la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 mise en œuvre par le décret du 8 janvier 2019.
- Le calcul des indicateurs est effectué selon les modalités de l'annexe II, à savoir :
 - Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes,
 - Ecart de taux d'augmentations individuelles,
 - Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité,
 - Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les deux salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

ARTICLE 2 – DOMAINE D’ACTION : LE RECRUTEMENT

La Société rappelle que la diffusion d’offres d’emploi et le processus de recrutement se déroulent 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, les diplômes requis pour le poste. En aucun cas, ils ne sont fondés sur le sexe des personnes.

Pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux de l’entreprise, la Société s’engage à donner aux femmes et aux hommes, à compétences égales, accès aux mêmes emplois, quel qu’en soit le niveau de responsabilité, et aux mêmes possibilités de promotion et d’évolution professionnelle.

Les critères d’évaluation professionnelle et d’orientation de carrière doivent être identiques pour les femmes et pour les hommes et fondés exclusivement sur la reconnaissance des compétences, de l’expérience et de la performance.

En 2018, l’effectif de la société est composé de 48,3% d’hommes et de 51,7% de femmes. Le nombre de recrutements en 2018 est de 22 dont 11 femmes, soit 50%.

Objectif :

- La société souhaite maintenir cette proportion pour les prochaines années
- La société continuera à veiller à féminiser les fonctions d’encadrement

Indicateurs associés :

- Ratio entre le nombre de femmes recrutées et le nombre de recrutements
- Répartition de l’effectif Femmes/Hommes à chaque fin d’année par catégories socio professionnelles

ARTICLE 3 – DOMAINE D’ACTION : LA FORMATION

En 2018, 40,8% des femmes ont suivi une formation contre 40,2% pour les hommes. Nous n’observons pas d’écart entre les deux populations mais aussi par rapport à la répartition globale de l’effectif.

L’ambition de la société est de développer plus fortement la formation de tous ses collaborateurs notamment par l’action de formation en situation de travail et en veillant à en faire bénéficier les femmes dans les mêmes proportions que les hommes. Ainsi dès la fin de l’année 2019 de nombreuses formations internes seront engagées.

La Société estime en effet, que la formation est un outil majeur de maintien, du développement des compétences des collaborateurs et s’engage à favoriser la promotion interne avec l’aide de tous dispositifs de formation.

Objectifs :

- Favoriser la connaissance des mécanismes et dispositifs de la formation professionnelle en communiquant sur les différents dispositifs existant
- Rendre accessible les formations de manière équitable entre les femmes et les hommes
- Favoriser le retour au poste de travail pour les salariés absents de façon prolongée pour raison familiale ou pour maladie, accident du travail, maladie professionnelle en effectuant l'entretien professionnel. Cet entretien doit permettre au manager de donner les éventuelles informations impactant le travail du collaborateur et de définir les besoins en formation.
- Favoriser les formations en intra autant que possible
- Adresser les convocations 15 jours avant le début des formations

Indicateurs associés :

- Communication effectuée pour expliquer les dispositifs de formation,
- Actions de formations engagées sur l'année
- Pourcentage de femmes et d'hommes ayant effectué une ou des actions de formations
- Ratio entre le nombre d'entretiens professionnels réalisés après une absence d'au moins six mois et le nombre de personnes concernées.

CHAPITRE 2 – DISPOSITIONS RELATIVES A L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET FAMILIALE

1. Absences pour examens médicaux obligatoires pour grossesse et assistance médicale à la procréation

Tous les salariées et leur conjoint ou concubin ou pacsé bénéficie du maintien de leur rémunération lors des 3 examens obligatoires. Sont inclus dans ce temps rémunéré : le temps de l'examen et le temps du déplacement.

2. Places de parking spécifiques lors de la grossesse

Au minimum, deux places de parking réservées aux femmes enceintes sont créées pour leur véhicule. Une place de parking se situera dans l'enceinte de l'entreprise et la deuxième sera positionnée proche de l'entrée du site, sur un des emplacements actuel du parking extérieur. Dans le cas où il y aurait d'autres besoins, les salariées devront en faire la demande au service des Ressources Humaines.

3. Le congé maternité, le congé d'adoption, et le congé parental

La Société s'engage à ce que le congé maternité, le congé d'adoption, le congé parental du salarié (e) et le congé paternité ne puissent constituer un frein à l'évolution de carrière.

Les mesures suivantes sont prises :

Au retour du congé de maternité, d'adoption ou parental et au plus tard 1 mois après retour, le ou la salarié (e) aura un entretien avec la Direction et/ou la Responsable des Ressources Humaines et ou le Responsable hiérarchique afin d'échanger sur :

Objectifs :

- les modalités de retour au sein de l'entreprise
- Les besoins de formation, notamment en cas d'évolution technologique intervenue pendant l'absence du salarié
- les actions de développement à mettre en place
- Les souhaits d'évolution ou de mobilité.

Indicateurs associés :

- Ratio entre le nombre d'entretiens réalisés après un congé et le nombre de personnes concernées

Le Responsable hiérarchique sera prévenu par la Direction des Ressources Humaines de la date de retour de la salariée, 1 mois avant son retour.

La direction rappelle néanmoins que la salariée de retour de congé maternité retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Les congés payés légaux et d'ancienneté acquis par le salarié avant son départ en congé maternité, d'adoption ou parental pourront être reportés, à la demande du salarié en accord avec son responsable hiérarchique et la Direction des Ressources Humaines, jusqu'à 3 mois dès le retour du salarié.

4. Le congé paternité

Au titre de l'égalité professionnelle qui doit également s'appliquer aux salariés hommes, la Direction entend compléter, pour les salariés bénéficiant du congé paternité et de plus de deux ans d'ancienneté, la rémunération perçue pendant cette période de suspension du contrat de travail, afin d'atteindre 100% du salaire mensuel brut (base + ancienneté) dans la limite d'une rémunération correspondant à un salaire mensuel brut de 2500 euros (base + ancienneté).

Le congé paternité s'entend, conformément aux dispositions de l'article L. 1225-35 du Code du travail du congé de 11 jours consécutifs (ou 18, en cas de naissance multiple) dont bénéficie le père après la naissance de son enfant.

5. Rentrée scolaire

Par ailleurs, le jour de la rentrée scolaire de leurs enfants, les salariés concernés pourront bénéficier d'un aménagement d'horaires ou d'une absence autorisée d'une heure pour accompagner leurs enfants de la maternelle à l'entrée en sixième. Cet aménagement devra être établi en concertation avec le responsable hiérarchique du salarié.

CHAPITRE 3 : DUREE ET MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD

ARTICLE 1 – Durée de l'accord – Modalités de révision

La date d'entrée en vigueur du présent Accord est fixée au lendemain de sa date de signature.

Il est conclu pour une durée déterminée de quatre (4) ans.

Il pourra être révisé dans les conditions légales. L'avenant de révision éventuellement conclu sera notifié à la DIRECCTE.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment dans les conditions des articles L.2261-10 et L.2261-11 du Code du travail. Cette dénonciation sera notifiée à la DIRECCTE.

ARTICLE 2 – Suivi de l'accord

Le suivi et bilan des dispositions prévues à cet accord seront présentés lors d'une réunion d'un CSE Sécurité spécifiquement dédié à l'analyse et au bilan en matière de sécurité, conditions de travail, QVT... chaque début d'année suivante.

ARTICLE 3 – Formalités de dépôt et publicité

Le présent accord sera notifié par la Société à l'organisation syndicale représentative signataire.

Conformément aux articles D.2231-2 et D.2231-4 du Code du travail, le présent accord sera déposé par la Société sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail et un exemplaire sera remis au greffe du Conseil de prud'hommes compétent.

Un exemplaire sera également adressé aux greffes du Conseil de Prud'hommes de Belley.

Conformément à l'article L.2231-5-1 du Code du travail, le présent accord sera, par ailleurs, après anonymisation des noms et prénoms des négociateurs et des signataires de l'accord, rendu public et versé dans une base de données nationale.

Il sera affiché dans l'entreprise dès son entrée en vigueur.

Fait à Saint VULBAS, en 5 exemplaires originaux, le 25 Novembre 2019

Pour la Société,
Le Directeur de site
Frédéric GRASSART

Pour la CFDT
Le Délégué Syndical
Alain JOUAN

