



ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

SOMMAIRE

| | |
|---|---|
| Préambule..... | 3 |
| Article 1 : Garantir des niveaux de rémunération équivalents entre les femmes et les hommes | 4 |
| 1.1 Formation des managers sur l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes..... | 4 |
| 1.2 Analyse et validation des fiches « entretien de positionnement »..... | 5 |
| Article 2 : Garantir une bonne articulation entre vie personnelle et vie professionnelle..... | 5 |
| 2.1 Garde d'enfants..... | 6 |
| 2.2 L'aménagement des horaires..... | 6 |
| Article 3 : Accès à l'emploi : favoriser la mixité dans les emplois..... | 6 |
| 3.1 Action de promotion..... | 6 |
| 3.2 Communication à l'ensemble des salariés..... | 7 |
| Article 4 : Mise en œuvre de l'accord..... | 7 |
| 4.1 champs d'application..... | 7 |
| 4.2 Date et durée d'application..... | 7 |
| 4.3 Adhésion..... | 7 |
| 4.4 Révision de l'accord..... | 8 |
| 4.5 Comité de suivi..... | 8 |
| 4.5.1 Modalité de suivi..... | 8 |
| 4.5.2 Indicateurs du comité de suivi..... | 8 |
| 4.6 Publicité et dépôt légal..... | 8 |

ENTRE LES SIGNATAIRES :

La société SAVA.SEM immatriculée sous le numéro siret 479 782 690 000 16 dont le siège social est située boulevard de la Griolle 09110 AX LES THERMES ; représentée par Fabrice ESQUIROL agissant en qualité de Directeur Général.

ET

Madame LEMAITRE Stéphanie agissant en qualité de déléguée syndicale représentant le syndicat Force Ouvrière.

IL A ETE ENONCE ET CONVENU CE QUI SUIT :

Préambule :

Le principe d'égalité entre les femmes et les hommes édicté par la constitution du 27 octobre 1946 et repris dans l'article 1^{er} de la constitution du 4 octobre 1958, prévoit 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, ainsi que l'article 141 du Traité de la Communauté Européenne posent le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

En complément des dispositions déjà existantes dans le Code du travail, la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant sur les réformes des retraites a introduit, en son article 99, l'obligation pour les entreprises de plus de 50 salariés de négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le décret n°2011-822 du 7 juillet 2011 précise les modalités d'application de ce nouveau dispositif, en précisant le contenu de l'accord d'entreprise et à défaut la mise en place d'un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les sexes ainsi que les conditions d'application de la pénalité assortie.

Dans la continuité, le décret n°2019-382 du 29 avril 2019 portant application des dispositions de l'article 104 de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel relatif aux obligations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise s'impose à la SAVASEM comme à toutes les entreprises.

Cet accord est conclu dans le cadre des articles L.2242-5 et L.2242-5-1 du Code du travail qui prévoit qu'une pénalité s'applique à défaut de mise en œuvre des mesures correctives dans le cadre d'une négociation.

La loi prévoit qu'à compter de 50 salariés, les entreprises publient chaque année, au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours, des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, selon les modalités et une méthodologie définie par le décret n°2019-15 du janvier 2019.

C'est dans ce contexte règlementaire que depuis 2012, la SAVASEM s'est inscrite dans une politique volontariste en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui

s'est traduit par la signature de 6 plans d'action et deux accords triennaux, avec pour grandes orientations :

- Favoriser la mixité dans l'entreprise et dans ses métiers ;
- Améliorer l'équilibre de vie professionnelle / vie privée ;
- Sensibiliser l'encadrement et les managers sur l'égalité professionnelle femmes/hommes
- Développer des actions de communication auprès des collégiens afin de valoriser nos métiers et leur mixité

Les parties reconnaissent que la mixité dans les emplois des différentes filières est source de diversité, de complémentarité et gage de cohésion sociale.

Ainsi, la SAVASEM, veille au quotidien au respect du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dès le recrutement et à chaque étape de la vie professionnelle.

Le secteur des remontées mécaniques est historiquement masculin (80 % d'effectifs masculin selon le dernier diagnostic de la branche professionnelle), et la SAVA.SEM, consciente de l'importance de la mixité et de l'égalité professionnelle, s'engage à promouvoir ces valeurs en interne.

Cet accord s'inscrit dans le cadre légal et entend promouvoir l'égalité, en prenant les mesures nécessaires pour réduire les inégalités éventuelles.

La SAVA.SEM se fixe pour objectifs d'assurer une continuité des dispositifs et outils déjà mis en œuvre sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, mais aussi de développer de nouvelles actions :

- Favoriser la conciliation entre vie privée et vie professionnelle en offrant des options d'aménagement du temps de travail et en facilitant l'accès à des places en crèche,
- Promouvoir les valeurs de l'entreprise et nos métiers auprès des milieux scolaires et étudiants du département ou à l'occasion de tout évènement auprès du public;
- Sensibilisation et communication auprès des managers sur l'égalité de rémunération entre femmes-hommes.

Cet accord s'intègre à la politique globale de prévention des discriminations, de respect de la dignité au travail, d'égalité des chances et de gestion des ressources humaines basées sur les compétences et les résultats.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, comme tous les champs d'actions de la diversité, ne peut progresser que si elle est l'affaire de tous et toutes.

En vue de parvenir à un accord sur ce sujet, des réunions de négociations ce sont ainsi tenues entre septembre et novembre 2024.

Article 1 : S'assurer de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes tout au long de la carrière

1.1 Formation des managers sur l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Les partenaires sociaux souhaitent s'assurer que les décisions des managers relatives à la gestion des rémunérations, des carrières et des promotions reposent exclusivement sur des critères professionnels, objectifs, mesurables et réalisables.

Afin de sensibiliser l'encadrement de notre entreprise à l'égalité de traitement femme homme, les parties conviennent d'organiser une formation sur ce thème pour l'ensemble des managers.

Indicateur : pourcentage des managers formés d'ici la fin de l'année 2026 sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Objectif : 100% des managers formés

1.2 Analyse et validation des fiches « entretien de positionnement »

La SAVASEM s'engage à ce que pendant tout le parcours professionnel des salariés, des écarts de rémunérations ne se créent pas, l'évolution des rémunérations des femmes et des hommes étant exclusivement fondée sur les compétences, l'expérience professionnelle, la qualification et la performance de la personne.

Dans nos entreprises, la convention collective fixe comme cadre un positionnement tous les deux ans pour les salariés permanents et tous les quatre ans pour les salariés saisonniers.

Ce positionnement repose sur des catégories d'emplois qui déterminent un niveau de rémunération et des variables de dimensionnement (expérience, polyvalence, spécialisation et responsabilité).

Les fiches de positionnement internes constituent un cadre permettant de veiller à ce que les décisions relatives à la gestion des rémunérations reposent sur des critères professionnels, clairs et objectifs.

Les parties conviennent que l'analyse, le contrôle et la validation des fiches de positionnement sera systématiquement effectuée par la référente « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » du service RH.

Indicateur : pourcentage des entretiens de positionnement contrôlés validés par la référente RH « égalité professionnelles entre les femmes et les hommes »

Objectif : 100% des entretiens de positionnement analysés, contrôlés et validés

Article 2 : Garantir une bonne articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Les parties rappellent que l'articulation entre le temps de vie personnelle et le temps de vie professionnelle est un facteur essentiel en matière d'égalité professionnelle.

L'entreprise est également consciente des difficultés générées par le travail saisonnier et par les contraintes liées aux activités touristiques (travail les week-ends en hiver et été).

Ainsi la SAVA.SEM place son organisation du travail au cœur de sa politique d'attractivité et de fidélisation de ses salariés. Elle est facilitatrice dans la recherche de logements ; elle a également tissé des partenariats avec des employeurs locaux afin de proposer des emplois complémentaires à ceux qu'elle peut proposer.

La garde des enfants, comme l'aménagements des horaires, constituent des mesures facilitatrices de l'articulation vie personnelle et vie professionnelle. Les partenaires sociaux souhaitent y consacrer une attention particulière.

2.1 Garde d'enfants

Il est rappelé que dans le cadre de délégation de service public, la SAVA.SEM est en charge de l'exploitation de l'établissement multi-accueil d'enfants du plateau de Bonascre. Cet établissement d'accueil a le statut de micro-crèche ; il peut accueillir jusqu'à 12 enfants et l'équipe d'encadrement est constituée de cinq salariées diplômées.

Les parties souhaitent réserver trois places aux salariés (es) de la société pour compléter l'offre locale ou les modes de garde individuels.

L'offre locale de place en crèche est en effet largement insuffisante en saison d'hiver et inaccessible les week-ends.

La SAVA.SEM communiquera cette information aux salariés par le biais de son livret d'accueil et s'attachera chaque année à faire le bilan de cette action afin de faciliter et promouvoir l'utilisation de cette crèche par les salariés.

Indicateur : Nombre de places réservées aux enfants du personnel.

Objectif : au moins 3 places réservées

Il est précisé que les horaires d'ouverture et de fermeture seront assouplies pour tenir compte des heures d'embauche et de débauche des salariés de l'entreprise.

2.2 L'aménagement des horaires

La parentalité en entreprise concerne désormais des situations de plus en plus variées du fait de l'évolution du modèle familial avec l'implication paternelle grandissante, l'essor des couples biactifs et des familles monoparentales. Pour une grande majorité des parents cela reste un défi au quotidien. De plus en plus conscients de l'importance de préserver leur équilibre familial et personnel, les salariés expriment différentes attentes vis-à-vis de leur employeur pour mieux gérer cette articulation entre vie professionnelle et vie parentale.

Dans ce cadre, et pour répondre à certaines contraintes organisationnelles liées à la parentalité, l'entreprise va proposer, dans la mesure du possible et sur demande formalisée, plus de flexibilité à ses salariés afin de permettre les rendez-vous non programmés (appels crèche, école, rendez-vous médicaux de dernière minute...).

Indicateur : Taux des réponses positives pour l'ensemble des demandes

Objectif : 75% de réponses positives / an

Article 3 : Accès à l'emploi : favoriser la mixité dans les emplois

3.1 Actions de promotion

Les parties rappellent que les représentations et les stéréotypes liés au sexe, reconnaissant habituellement des aptitudes particulières aux femmes et aux hommes, sont encore très présents dans notre société.

Les stéréotypes impactent nos attitudes et comportements et induisent des inégalités entre les femmes et les hommes. Ainsi, la persistance des stéréotypes sur les qualités et les compétences dites « masculines » ou « féminines » est un des principaux freins au développement de la mixité au travail.

Dans l'objectif de lutter contre ses stéréotypes par la prise de conscience individuelle, deux actions seront mises en place :

- Mises en avant de portraits de femmes et d'hommes allant à l'encontre des stéréotypes de genres lors des interventions « esprit montagne » (intervention auprès des collégiens du département).
- Lors d'évènements publics tels que forums des emplois, interventions auprès des milieux scolaires ou étudiants..., le personnel féminin sera missionné en qualité d'ambassadrices de nos métiers

Indicateur : Nombre et type d'actions de promotion

Objectif : au moins trois actions par an

3.2 Communication à l'ensemble des salariés

La communication sur la thématique de l'égalité femmes – hommes à l'ensemble des salariés sera développée notamment lors des formations à l'embauche avec la distribution des livrets d'accueil dans lequel un développement sera consacré aux actions de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Indicateur : nombre de salariés, apprentis, stagiaires informés

Objectif : 100% des apprentis, salariés et stagiaires informés

Article 4 : Mise en œuvre de l'accord

4.1 champs d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables aux salariés (e) de la SAVASEM exerçant leurs activités sur les différents établissements qui constituent l'entreprise, quel que soit la nature de leur contrat de travail, ainsi qu'au stagiaires pour les points qui les concernent.

4.2 Date et durée d'application

Le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} octobre 2024 et cessera de produire tout effet au-delà du 30 septembre 2027.

4.3 Adhésion

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative du personnel au niveau de l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord. L'adhésion devra faire l'objet du dépôt prévu à l'article L 2231-6 du code du travail., Elle, en outre, être notifiée par lettre recommandée aux parties dans un délai de huit jours à compter de ce dépôt. Elle sera valable à compter du lendemain du jour de sa notification au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent.

4.4 Révision de l'accord

La Direction ou les organisations syndicales habilitées conformément à l'article L 2261.1 du code du travail peuvent demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre à la direction et aux organisations syndicales habilitées à engager la procédure de révision et comporter les dispositions dont la révision est demandée.

Le plus rapidement possible suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un éventuel nouveau texte. Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant.

4.5 Comité de suivi

4.5.1 Modalité de suivi

Afin de suivre l'application du présent accord, les parties signataires conviennent de mettre en place un comité de suivi, de tirer le bilan des actions prévues et d'examiner les indicateurs de suivi. Il est composé du délégué syndical, de représentant de la direction et du référent (e) égalité professionnelle. Il se réunira annuellement.

4.5.2 Indicateurs du comité de suivi

Chacun des engagements pris dans cet accord sera suivi par un indicateur spécifique annuel.

4.6 Publicité et dépôt légal

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le présent accord sera déposé de manière dématérialisée sur la plateforme téléprocédure sur le site dédié www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Un exemplaire du présent accord signé par les parties, sera remis à la déléguée syndicale représentative, pour notification au sens de l'article L. 2231-5 du code du travail.

En application des articles R. 2262-1 et R. 2262-2 du Code du travail, le présent accord sera transmis aux représentants du personnel.

Enfin, un exemplaire de cet accord sera déposé au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de FOIX.

Fait à Ax les Thermes en 5 exemplaires, le 28 novembre 2024

Pour la SAVASEM,
Fabrice ESQUIROL
Directeur Général

Pour les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise
Stéphanie LEMAITRE
FO

