

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

Accord signé entre :

<p>La société TRANSCO, SARL Siège Social : 2 Route des Etangs- Cherves - Richemont – 16370 Val de Cognac SIRET 312.974.751.00017 NAF 602 L</p> <p>RCS d'Angoulême B 312 974 751</p> <p>IDCC : 0016</p> <p>Représentée par Tanguy CHAUVIERE LE DRIAN agissant en qualité de Cogérant</p>	<p>Et</p> <p>L'organisation syndicale représentative ci- dessous désignée et représentée par son représentant dûment mandaté à cet effet :</p> <p>La CGT – FO, représentée par Olivier CHAUDET</p>
---	--

Ci-après désignées ensemble « les parties »

Article 1 – CADRE ET OBJET

Il est conclu le présent accord en application des dispositions des articles L 2242-5 et R 2242-2 à R 2242-8 du Code du travail.

Vu,

- la loi du 9 mai 2001 relative à « l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes »,
- de l'ANI du 1er 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

Les parties, signataires du présent accord, conviennent de l'importance et de la richesse qu'offre la mixité professionnelle dans l'ensemble des métiers de l'entreprise.

Le présent accord vise à définir des objectifs de progression et des actions concrètes dans les domaines suivants :

- **Recrutement**
- **Formation**
- **Rémunération**

Ces objectifs, ainsi que ces actions sont accompagnés **d'indicateurs chiffrés**.

Article 2 – CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés de l'entreprise quelle que soit leur catégorie professionnelle et leur statut (cadre ou non cadre).

Il concerne tous les établissements de l'entreprise.

O.C

TC

Article 3 – MESURE DES ECARTS ET DIAGNOSTIC

L'entreprise présentera chaque année l'index égalité professionnelle femmes-hommes et établira un rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes, conformément au domaines d'actions et indicateurs chiffrés définis ci-après. Ces documents permettront d'analyser la situation de l'entreprise et son évolution.

L'analyse de ces indicateurs, en concertation avec les membres du CSE, permettra de mettre en évidence la pertinence des actions.

Article 4 – DOMAINES D'ACTION ET INDICATEURS CHIFFRES

Les parties conviennent qu'il est difficile d'atteindre un effectif équitable entre les hommes et les femmes au sein de la société. Ils s'engagent cependant à assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes dès lors où les deux sexes sont présents sur un même métier.

- **Actions et indicateurs en matière de recrutement**

OBJECTIFS	ACTIONS	INDICATEURS
Promouvoir les métiers dont les femmes sont sous représentées.	Faire minimum 1 communication par an interne/ externe sur notre volonté de recruter des femmes aux postes de chauffeurs.	Nombre de campagne effectuée.
	Participer au moins à 1 action organisée par la branche, pôle emploi, ou autres organisations pour promouvoir nos métiers auprès du public féminin.	Nombre de participation de l'entreprise à des forums et/ou salons
Favoriser l'accès aux femmes sur les postes à pourvoir où elles sont sous représentés	Organiser une journée découverte métier sur site avec les acteurs locaux dès que nous avons un besoin en recrutement dans ses métiers.	Nombre d'offres d'emplois concernées, le nombre de journées organisées et le nombre de personnes accueillies
	Contacteur et/ou recevoir toutes les candidatures féminines sur les postes où les femmes sont sous représentées	Nombre de candidature féminine/ poste et le nombre de contact effectué

- **Actions et indicateurs en matière de formation**

OBJECTIFS	ACTIONS	INDICATEURS
Sensibiliser également les femmes aux actions de formation mise en place en adéquation avec la politique sécurité de l'entreprise.	Solliciter à chaque formation sécurité en adéquation avec le la politique d'entreprise et le poste, les managers afin de former autant de femmes que d'homme présents sur le public ciblé.	En sécurité : Le nombre de salariés concernés par la formation et par sexe Le nombre d'heure moyen de formation réalisé et par sexe
Assurer les mêmes conditions d'accès à la formation continue pour les femmes et les hommes	Mettre en place dès que possible des formations parrainages pour les hommes et le femmes recrutés	Nombre de personne recruté par sexe et Nombre de parrainage effectué

O.C



