

Le présent accord d'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est signé par la partie A et la partie B, le 1er juillet 2010.

Accord d'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Conclu entre :

La société FAUVEL FORMATION dont le siège social est situé Rue Jean Brun – 24 100 BERGERAC, représentée par Sébastien LOURY, en sa qualité de Président, dénommée ci-après « la société FAUVEL FORMATION »

Représentée par Mickaël BONNEFOUS
Agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines
Dûment mandaté

Et :

L'organisation syndicale représentative de salariés C.F.D.T, représentée par Monsieur Robert MEYER en qualité de Délégué Syndical


Mickaël BONNEFOUS

ARTICLE I – PREAMBULE

En application de l'article L 2242-1 du Code du travail, la Direction de la Société FAUVEL FORMATION applique les dispositions de l'article R 2242-2 du Code du travail, à savoir l'établissement d'un accord destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.

Le présent accord témoigne de la volonté de l'entreprise de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, étant convaincue que la mixité et la diversité constituent de véritables facteurs d'efficacité, de performance et d'innovation.

La Direction souhaite définir les principes et mettre en œuvre les dispositions nécessaires afin de veiller à la garantie de la mixité, l'égalité professionnelle et au développement d'une réelle égalité des chances, des droits et de traitement entre les femmes et les hommes.

Afin d'atteindre ces objectifs, diverses mesures et actions avec des indicateurs chiffrés ont été définies et mis en œuvre.

ARTICLE II – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'intègre à la politique globale de prévention des discriminations, d'égalité des chances et de gestion des ressources humaines basées sur les compétences et les résultats.

Il vise notamment à instaurer des mesures afin d'atténuer les déséquilibres existants dans certaines pratiques de l'entreprise qui peuvent être à l'origine des écarts de situation entre les femmes et les hommes.

Il doit également mettre en œuvre des mesures correctives qui permettront d'atteindre le seuil d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fixé par la loi (85 points à ce jour).

Au vu des résultats de l'index d'égalité professionnelle homme/femme de 2022, publié en 2023, il est convenu de mettre en place des mesures, notamment sur les axes suivants :

- Mesures visant à poursuivre les efforts dans la réduction des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- Mesures visant à mieux promouvoir la mixité des métiers avant l'embauche à travers la politique de recrutement ;
- Mesures visant favoriser la promotion professionnelle des salariées.

L'atteinte de ces objectifs de progression s'effectue au moyen d'actions concrètes et chiffrées définies ci-après.

Les dispositions du présent accord d'entreprise sont applicables aux salariés permanents de la Société FAUVEL FORMATION exerçant leur activité professionnelle en France

métropolitaine, quelle que soit leur fonction, la nature de leur contrat de travail ou la durée de leur travail.

ARTICLE III – CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD

Au vu des résultats de l'index d'égalité professionnelle homme/femme de 2022, les parties conviennent de mettre en place des mesures correctives et de fixer des objectifs de progression dans les 3 domaines d'action suivants :

- La rémunération effective
- L'embauche
- La promotion

ARTICLE IV– OBJECTIFS DE PROGRESSION

Article 4.1 : REMUNERATION EFFECTIVE

La Société FAUVEL FORMATION s'engage à poursuivre ses efforts tendant à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et garantir ainsi une politique de recrutement dénuée de toute discrimination liée au sexe.

Objectifs de progression	Mesures et actions	Indicateurs chiffrés
1. Continuer à veiller à l'équilibre des rémunérations homme/femme, à compétences et expériences équivalentes.	1.1. Vérifier de manière systématique que les rémunérations attribuées à l'embauche sont bien indépendantes du sexe du futur collaborateur sera faite par la DRH.	1.1.1. 100% des embauches des futurs candidats feront l'objet d'une analyse par le Service Ressources Humaines (expérience, âge, qualification...).
2. S'assurer de l'égalité de rémunérations homme/femme.	2.1. Identifier les situations pouvant faire l'objet (ou ayant fait l'objet) d'un écart de rémunération non justifié et fixer une enveloppe spécifique pour rattraper les éventuels écarts de rémunération.	2.1.1. Vérifier une fois par an les éventuels écarts, les analyser et procéder le cas échéant à une action visant à diminuer ces écarts.
3. S'engager à augmenter de manière individuelle toute collaboratrice de	3.1 Vérifier de manière systématique que la salariée de retour de congé maternité soit bien	3.1.1 Vérifier systématiquement le mois suivant la reprise du

of
MB
3

retour de congé maternité, dans la mesure où il y aurait des augmentations individuelles accordées à d'autres salariées sur le même type de poste de travail.	augmentée, dans la mesure où il y aurait des augmentations individuelles accordées à d'autres salariées sur le même type de poste de travail.	travail que l'augmentation est effective.
--	---	---

Article 4.2 : EMBAUCHE

La Société FAUVEL FORMATION s'engage à tendre vers une politique de recrutement dénuée de toute discrimination liée au sexe et promouvoir la mixité dans ses métiers.

Objectifs de progression	Mesures et actions	Indicateurs chiffrés
1. Développer la mixité des métiers et assurer l'absence de discrimination dans le processus de sélection des candidatures.	<p>1.1. Diffuser sur LinkedIn, sur le site Carrière, ainsi que sur les offres d'emploi via un lien de redirection, des capsules vidéos intégrant le témoignage d'une femme formatrice, responsable d'exploitation ou directrice, et d'un homme occupant le poste d'assistant de centre.</p> <p>1.2. Sélectionner dans la mesure du possible et ce pour chaque nouveau poste recherché, au minimum 1 CV de chaque sexe.</p>	<p>1.1.1. Objectif de 2 communications par an sur LinkedIn.</p> <p>1.2.2. Analyser 100 % des candidatures féminines adaptées au poste et correspondant aux critères de recherche requis pour le poste.</p>
2. Encourager les femmes à postuler à des offres de formateur ou à des métiers liés à l'exploitation.	2.1. Rédiger les annonces de poste de façon à éviter les stéréotypes.	2.1.1. 100% des offres d'emploi seront rédigées de la sorte.



Article 4.3 : PROMOTION

La Société FAUVEL FORMATION souhaite favoriser la promotion professionnelle des salariées afin de leur permettre d'accéder à de nouvelles fonctions dans les meilleures conditions et en prenant toutes les mesures nécessaires à la réussite de cet engagement.

Objectifs de progression	Mesures et actions	Indicateurs chiffrés
1. Favoriser l'accès des femmes à des postes décisionnels ou de management.	1.1. Continuer à communiquer à l'ensemble des salariés les postes à pourvoir au sein de la société. 1.2. A compétences et expériences égales, équilibrer les candidatures féminines pour les postes d'encadrement.	1.1.1. Communiquer par mail, en interne, les candidatures à pourvoir à chaque nouveau poste vacant. 1.2.1. 100% des embauches de postes à responsabilité feront l'objet d'un contrôle par le service Ressources Humaines.

ARTICLE V– DUREE, REVISION ET DENONCIATION DE L'ACCORD D'ENTREPRISE

Le présent accord d'entreprise est conclu pour une durée déterminée d'un an et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux règles en vigueur.

ARTICLE VI– ENTREE EN APPLICATION

L'accord entre en vigueur, conformément aux dispositions légales, à compter du lendemain de son dépôt.

ARTICLE VII - NOTIFICATION

Conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.


MB
5

ARTICLE VIII - FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE

Conformément à l'article D.2231-4 du Code du travail, le présent accord sera déposé :

- auprès du Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Bergerac, situé Rue des Carmes - 24 100 BERGERAC ;
- sur le site <http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures>
 - Une version intégrale et signée de l'accord au format.pdf ;
 - Une version publiable anonymisée au format .docx ;
 - Une copie du courrier électronique ou du récépissé ou d'un avis de réception daté de la notification du texte à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des Parties.

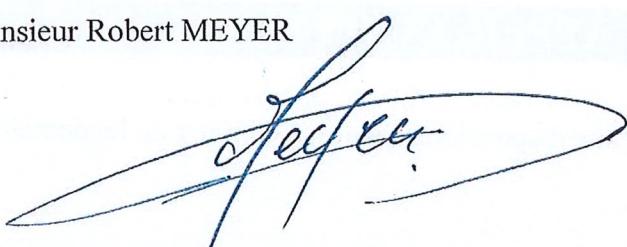
Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Fait à Cesson-Sévigné, le 15/02/2023
En deux exemplaires originaux

A signer et parapher sur chaque page pour les 2 exemplaires originaux

Pour la C.F.D.T.

Monsieur Robert MEYER



Pour la Société FAUVEL FORMATION

Monsieur Mickaël BONNEFOUS

Directeur des Ressources Humaines

