

ACCORD COLLECTIF À DURÉE DÉTERMINÉE 2017 – 2019 SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

ENTRE LES SOUSIGNÉS,

LA SAVA.SEM, société anonyme d'économie mixte à conseil d'administration, au capital social de 1 261 260,00 € - code APE (NAF) 4939C, dont le siège social est situé Boulevard de la Griole, Plateau de Bonascre - 09110 AX-LES-TERMES, représentée par Monsieur [REDACTED] en sa qualité de Directeur Général Délégué.

D'UNE PART,

ET

LA DELEGATION UNIQUE DU PERSONNEL ELARGIE AU CHSCT, comprenant, parmi ses membres titulaires :

- au collège ouvriers et employés : Madame [REDACTED] ainsi que Messieurs [REDACTED] et [REDACTED],
- au collège cadres et agents de maîtrise : Madame [REDACTED] a et Monsieur [REDACTED]

D'AUTRE PART,

IL A ETE DÉCIDÉ ET CONCLU CE QUI SUIT :

ARTICLE 1^{er} - PRÉAMBULE

Les parties signataires de l'accord réaffirment leur attachement au respect du principe de non discrimination entre les femmes et les hommes et reconnaissent que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Les actions et objectifs du présent accord, conclu pour une durée déterminée de 3 ans, font suite à l'évaluation des objectifs fixés et des mesures prises au cours de l'année précédente. En effet, au titre de l'année 2016, la SAVA.SEM était couverte par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle. Afin de prendre connaissance des mesures prises au cours de cette année en vue d'assurer l'égalité professionnelle au sein de la société, une synthèse du bilan de ce plan est annexée au présent document.

Désireuse d'intégrer pleinement les représentants du personnel, en leur qualité de membres de la Délégation Unique du Personnel élargie au CHSCT, aux mesures destinées à assurer de manière effective une égalité professionnelle, la SAVA.SEM a décidé, à compter de l'année 2017, de négocier puis de conclure un accord collectif avec les membres de la DUP.

ARTICLE 2 - OBJET ET DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord, qui tient compte de la forte saisonnalité ainsi que des particularités de l'activité de la société, est applicable à l'ensemble des établissements de l'entreprise pour les années 2017 à 2019.

Il convient de préciser qu'il est conclu conformément aux dispositions de l'article L. 2232-22 du Code du Travail permettant, aux entreprises dépourvues de délégués syndicaux ou, à défaut, de représentants du personnel élus mandatés par des organisations syndicales représentatives, de conclure des accords collectifs d'entreprise, avec des représentants du personnel élus titulaires non mandatés.

ARTICLE 3 - ACTIONS MISES EN OEUVRE

Les parties conviennent de se fixer des objectifs de progression dans 4 domaines énumérés dans les articles ci-après exposés. L'atteinte de ces objectifs s'effectue au moyen de mesures concrètes, dont les indicateurs permettant d'assurer le suivi et les délais de réalisation sont également précisés.

ARTICLE 4 - DOMAINE D'ACTION N°1 : EMBAUCHE

- Objectif de progression retenu : Diminuer les stéréotypes liés aux métiers en milieu montagnard.
- Mesures retenues permettant d'atteindre l'objectif de progression : Promotion de la mixité des emplois auprès des établissements scolaires du département ainsi qu'auprès du grand public via les sites internet des stations.
- Indicateurs permettant d'assurer le suivi de l'objectif de progression : Conception d'un dossier documentaire (dossier constitué d'un diaporama, d'une plaquette ou de témoignages vidéo par exemple) destiné à la promotion de la mixité dans les métiers liés au milieu montagnard et la mise à disposition de celui-ci au travers de la rubrique « égalité professionnelle » des sites internet des stations.
- Délai de réalisation : saison d'hiver 2017 - 2018.

ARTICLE 5 - DOMAINE D'ACTION N°2 : EMBAUCHE

- Objectif de progression retenu : Favoriser la prise de conscience des personnes chargées du recrutement des stéréotypes femmes/hommes.
- Mesures retenues permettant d'atteindre l'objectif de progression : Communiquer auprès des chargés de recrutement sur la politique de mixité menée par l'entreprise.
- Indicateur permettant d'assurer le suivi de l'objectif de progression : Indicateur relatif à la communication des chargés de recrutement sur la politique de mixité : nombre d'acteurs du recrutement formés à la politique de recrutement de l'entreprise. L'entreprise se fixe un objectif de 100 % des acteurs du recrutement formés.
- Délai de réalisation : courant de l'année 2019.

ARTICLE 6 - DOMAINE D'ACTION N°3 : RÉMUNÉRATION EFFECTIVE

- Objectif de progression : Diminuer les écarts éventuels sur les positionnements dans les évaluations des personnels masculin et féminin.
- Mesures retenues permettant d'atteindre l'objectif de progression : Lors des positionnements, s'assurer que l'équité dans l'application des variables de dimensionnement des femmes et des hommes est bien respectée.
- Indicateurs permettant d'assurer le suivi de l'objectif de progression : Analyser 100% des évaluations individuelles, par sexe, afin de s'assurer que l'équité est bien appliquée, en particulier dans l'avancement des femmes et des hommes.
- Délai de réalisation : courant de l'année 2018.

ARTICLE 7 - DOMAINE D'ACTION N°4 : PROMOTION PROFESSIONNELLE

- Objectif de progression retenu : Favoriser les évolutions professionnelles entre les différents services et établissements de l'entreprise.
- Mesures retenues permettant d'atteindre l'objectif de progression : Informer systématiquement l'ensemble des collaborateurs de tous les postes disponibles au sein de l'entreprise. Afin d'assurer l'information des salariés saisonniers durant l'intersaison, les postes disponibles feront l'objet d'une diffusion systématique dans la rubrique « offres d'emploi » sur les sites des stations de la SAVA.SEM.
- Indicateur permettant d'assurer le suivi de l'objectif de progression : Nombre d'offres diffusées dans les conditions précitées.
- Délai de réalisation : courant de l'année 2018.

ARTICLE 8 – SUIVI DE L'ACCORD

Les parties conviennent qu'un bilan annuel de l'accord sera effectué par le service Ressources Humaines et présenté aux membres de la DUP élargie dans le cadre des consultations annuelles.

ARTICLE 9 – PUBLICITÉ ET ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Le présent accord sera intégré à la Base de Données Economiques et Sociales de l'entreprise. Il sera par ailleurs déposé auprès de la Direccte de Foix, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique. Conformément aux dispositions légales, il entrera en vigueur à compter du lendemain de ce dépôt.

Il sera également remis un exemplaire de l'accord au greffe du Conseil des Prud'hommes de Foix. Enfin, l'accord sera accessible de tout personnel de l'entreprise par le biais d'un affichage au sein de chaque établissement ainsi que par une publication de celui-ci sur les sites Internet des stations.

Par ailleurs, le présent accord ayant été conclu avec des représentants du personnel élus, mais non mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, il devra être transmis, pour information et par la partie la plus diligente, à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche.

Fait à Ax-les-Thermes, le 14 septembre 2017

Pour la SAVA.SEM = Le Directeur Général Délégué :

A large black rectangular redaction covers the signature of the Director General Delegate. The redaction is positioned below the text 'Pour la SAVA.SEM = Le Directeur Général Délégué :'. The signature itself is completely obscured by the black ink.

Pour la Délégation Unique du Personnel élargie au CHSCT = ses membres titulaires :

A large black rectangular redaction covers the signatures of the members of the Unique Delegation of Personnel. The redaction is positioned below the text 'Pour la Délégation Unique du Personnel élargie au CHSCT = ses membres titulaires :'. The signatures are completely obscured by the black ink.