TRANSPORTS AUBIN

CONTENEURS / FRIGORIFIQUES / STOCKAGE

SIÈGE SOCIAL / RENNES
P.A. du Hindré
1 rue des entrepreneurs
35310 Bréal sous Montfort
Tél. 02 99 60 08 60

AGENCE / LE HAVRE
Voie des Vanneaux
Parc du Hode
76430 St-Vigor d'Ymonville
Tél. 02 35 20 40 71

www.aubin-transports.bzh

Plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

2025

Version I

PA

Sommaire

Article 1 : Cadre Juridique

Article 2 : Champs d'application

Article 3 : Diagnostic

Article 4 : Bilan du plan d'action 2024

Article 5 : Action en faveur de l'égalité professionnelle

Article 6 : Indicateurs chiffrés 2025

Article 7 : Modalités de suivi de la mise en œuvre des actions

Article 8 : Entrée en vigueur et durée d'application de l'accord

Article 9 : Publication et dépôt du plan d'action

PA

Préambule :

Convaincu que la mixité et la diversité constituent de véritables facteurs d'efficacité, de modernité et d'innovation dans l'entreprise, la Direction des Transports AUBIN a décidé de prendre des engagements relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La Direction souhaite notamment réaffirmer sa volonté de garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, de participer à la transformation de l'entreprise en combattant les préjugés et les différences de traitement en considération du sexe et de mettre en œuvre les actions correctives nécessaires pour les éventuelles inégalités constatées.

Considérant la volonté gouvernementale de faciliter l'évaluation des écarts de situation dans l'entreprise entre les hommes et les femmes, de rendre cette situation transparente, au sein de l'entreprise comme vis-à-vis de l'extérieur, et de sanctionner l'inaction par une pénalité financière.

L'égalité professionnelle doit permettre aux femmes et aux hommes de bénéficier d'un traitement égal en matière d'accès à l'emploi, d'accès à la formation professionnelle, de qualification de promotion, de rémunération et de condition de travail.

Elle s'appuie sur deux principes :

- Egalité des droits entre femmes et hommes, impliquant la non-discrimination entre les salariés en raison du sexe, de manière directe ou indirecte.
- Egalité des chances visant à remédier, par des mesures concrètes, aux inégalités qui peuvent être rencontrées par les femmes dans le domaine professionnel.

Afin de tenter d'atteindre ces objectifs, il est convenu ce qui suit :

Article I : Cadre juridique

L'accord s'inscrit dans le cadre des dispositions :

- de l'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, publié au JORF n°0261 du 10 novembre 2010.
- du 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, publié au JORF n°0158 du 9 juillet 2011.

PA

Article 2 : Champs d'application

L'accord a pour périmètre d'application l'ensemble du personnel de la société des Transports AUBIN.

Siège social :
Transports AUBIN
PA du Hindré
1 rue des Entrepreneurs
35310 Bréal sous Montfort

SIREN : 344 519 004
SIRET : 344 519 004 00024
APE : 4941 A Transports Routiers de Fret Interurbain.
URSSAF de Rennes : 713 590 121

Convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport

Etablissement Secondaire :

Transports AUBIN
Parc du Hode
Lotissement les Vanneaux
76430 Saint Vigor d'Ymonville

SIREN : 344 519 004
SIRET : 344 519 004 00040
APE : 4941 A Transports Routiers de Fret Interurbain.
URSSAF de Seine Maritime : 111 089 883

Convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport

Représenté par Monsieur Pascal AUBIN en qualité de Président du Directoire.

PR

Article 3 : Diagnostic

Au 30 novembre 2024.

1. L'entreprise compte un effectif global de 112 salariés. L'entreprise compte 11 femmes soit 9.82 % de l'effectif global.
2. L'entreprise compte un effectif de 89 conducteurs. L'entreprise compte 6 femmes conductrices soit 6.74 % de l'effectif des conducteurs.
3. L'entreprise compte un effectif de 15 administratifs (hors direction). L'entreprise compte 5 femmes dans son service administratif soit 33.33 % de l'effectif administratif.

Article 4 : Bilan du plan d'action 2024

Conformément au plan d'action 2024, les indicateurs chiffrés suivis en 2024 ont été les suivants.

1. Embauche :

	30/11/2020	30/11/2021	30/11/2022	30/11/2023	30/11/24
Tps Aubin					
Nb de salariés	102	96	96	106	112
Nb de femmes	11	9	8	10	11
% de femmes	10,78%	9,38%	8,33%	9,43%	9.82%
Conducteur					
Nb de conducteurs	82	77	75	87	89
Nb de conducteurs femmes	6	5	4	6	6
% de femmes conducteurs	7,32%	6,49%	5,33%	6,90%	6.74%
Nb d'embauche conducteurs	34	39	33	44	41
Nb d'embauche conductrices	2	1	1	5	2
% de femmes	5,88%	2,56%	3,03%	11,36%	9.76%
Nb de candidature de conducteurs	45	50	45	65	200
Nb de candidature de conductrices	3	2	0	11	15
% de candidature féminine	6,67%	4,00%	0,00%	16,92%	7.50%
Administration					
Nb d'Administratifs	13	13	14	14	15
Nb de femmes	5	4	4	4	5
% de femmes	38,46%	30,77%	28,57%	28,57%	33.33%

- Proportion de femmes sur le poste de conducteur routier :

Au 30/11/2024 le nombre de conducteurs routiers de l'entreprise était de 89 conducteurs et de 87 conducteurs au 30/11/2023.
L'effectif conducteur routier est donc en hausse de 2 conducteurs.

Au 30/11/2024 le nombre de conductrices était de 6 contre 6 l'année précédente. Cette diminution est due :

- à l'embauche de 2 conductrices
- à la démission de 2 conductrices

- Nombre d'embauche de femmes proportionnellement au nombre total d'embauche sur le poste de conducteur routier :

Du 01/12/2023 au 30/11/2024, nous avons embauché 41 conducteurs. Sur cette période, nous avons embauché 2 conductrices. Ceci s'explique par le fait que nous avons eu sur cette période 15 candidatures féminines alors que nous avons eu un nombre de candidatures masculines très important.

2. Classification :

	30/11/2020	30/11/2021	30/11/2022	30/11/2023	30/11/24
Conducteur					
Nb de conducteurs	82	77	71	87	89
Nb de conducteurs femmes	6	5	4	6	6
% de femmes conducteurs	7,32%	6,49%	5,63%	6,90%	6.74%
Nb de conducteurs femmes 138M	2	1	0	1	2
Nb de conducteurs hommes 138M	19	19	17	22	17
Nb de conducteurs 138M	21	20	17	23	19
% de femmes	9,52%	5,00%	0,00%	4,35%	10.53%
Nb de conducteurs femmes 150M	4	4	4	5	4
Nb de conducteurs hommes 150M	57	53	54	59	66
Nb de conducteurs 150M	61	57	58	64	70
% de femmes	6,56%	7,02%	6,90%	7,81%	5.71%
% de femmes au 150M	67%	80%	100%	83%	67%

- Nombre de femmes ayant la classification 150 M :

Au 30/11/2024 : 4 conductrices avaient la classification 150 M

- Nombre de femmes ayant la classification 138 M :

Au 30/11/2024 : 2 conductrices avaient la classification 138 M

- Proportion de femmes ayant la classification 150 M proportionnellement au nombre total de salariés ayant la classification 150 M sur le poste de conducteur routier :

Les conductrices ayant la classification 150 M représentent 5.71 % des conducteurs ayant la classification 150 M

- Proportion de femmes ayant la classification 138 M proportionnellement au nombre total de salariés ayant la classification 138 M sur le poste de conducteur routier :

Les conductrices ayant la classification 138 M représentent 10.53 % des conducteurs ayant la classification 138 M

- Proportion de femmes ayant la classification 150 M proportionnellement au nombre total de femmes sur le poste de conducteur routier :

67 % des conductrices ont la classification 150 M alors que 80 % des conducteurs ont la classification 150 M

3. Rémunération effective :

	30/11/2020	30/11/2021	30/11/2022	30/11/2023	30/11/24
Nb d'augmentation individuelle					
Hommes	0	0	0	0	0
Femmes	0	0	0	0	0
%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0.00%
Salaires médians					
Conducteurs	1620,44	1630,79	1727,85	1971,88	1927.05
Conductrices	1600,10	1622,54	1737,17	1823,09	1927.15
Ecart en %	-1,26%	-0,51%	0,54%	-7,55%	0.01%

- Pourcentage du nombre d'augmentation individuelle entre les hommes et les femmes :

Sur la période 2024, aucune augmentation individuelle aux conducteurs, n'a été donnée.

- Calcul du salaire médian des conducteurs (sur la base de 151.67 heures) :

Le salaire médian des conducteurs (sur la base de 151.67 heures) est sur la période 2024 de 1927.05 €

- Calcul du salaire médian des conductrices (sur la base de 151.67 heures) :

Le salaire médian des conductrices (sur la base de 151.67 heures) est sur la période 2024 de 1927.15 €

- Calcul des écarts en pourcentage entre le salaire médian des hommes et des femmes (sur la base de 151.67 heures) :

Le salaire médian des conductrices est supérieur au salaire médian des conducteurs de 0.01 %.

4. Conclusion :

Les indicateurs 2024 montrent que les conductrices ont des classifications inférieures aux conducteurs.
Le pourcentage de femmes ayant la qualification 150M a diminué.
En effet, en 2023 ce pourcentage était de 83% alors qu'il n'est plus que de 67% en 2024.
Ceci s'explique par le fait que les deux nouvelles embauches ont été faites, comme pour les hommes, au coefficient 138M et qu'une des deux conductrices démissionnaires était au coefficient 150M.
Par contre, les salaires médians des conductrices restent très légèrement supérieurs aux conducteurs.
Depuis un an, le nombre de candidatures masculine a très fortement augmenté en raison de la dégradation de l'économie. Par contre, le nombre de candidatures féminines est quant à lui resté stable. Cet état de fait explique que la proportion d'hommes embauchés par rapport aux femmes est plus importante que par le passé.

Article 5 : Action en faveur de l'égalité professionnelle

L'effectif des Transports AUBIN étant inférieur à 300, le plan d'action doit reprendre au minimum trois domaines d'action, choisis, parmi les huit domaines cités ci-dessous :

1. Embauche
2. Formation
3. Promotion Professionnelle
4. Qualification
5. Classification
6. Conditions de Travail
7. Articulation entre activité professionnelle et exercice de responsabilités familiales.
8. Rémunération effective

Les Transports AUBIN retiendront deux domaines d'actions :

1. Embauche
2. Classification

A ces deux domaines s'ajoute obligatoirement un 3ème domaine d'action :

3. Rémunération effective

1. Embauche :

L'entreprise se donne pour objectif d'équilibrer progressivement la proportion des femmes et des hommes suivant le type de poste.
L'entreprise se doit d'augmenter progressivement le nombre d'embauche de femmes parmi les conducteurs routiers, et, plus généralement, dans les emplois à forte présence masculine.

L'entreprise sensibilise l'encadrement dans leur action de recrutement sur la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes.

Les personnes sensibilisées seront :

- le responsable des ressources humaines.
- le directeur d'exploitation.
- le responsable de l'agence du Havre.

PR

La sensibilisation de ces trois personnes se fera par un entretien annuel effectué par la direction qui rappellera la volonté de l'entreprise de mettre en place une discrimination positive.
"*A compétence et qualification équivalente entre candidat, l'entreprise donnera la préférence à une candidate en cas de déficit du taux de féminisation sur cette catégorie professionnelle*".

Le recrutement au sein de l'entreprise doit, à profil équivalant, favoriser la mixité. Un effort particulier est fait en ce qui concerne les emplois traditionnellement occupés par des hommes, mais qui, en raison des évolutions techniques dont ils ont fait l'objet, peuvent aujourd'hui être exercés par des femmes.

2. Classification :

a) À l'embauche :
L'entreprise se donne pour objectif que la classification appliquée aux nouveaux salariés soit la même pour les femmes et les hommes et ne soit fondée que sur les niveaux de qualification et d'expérience acquises au niveau de responsabilités confiées aux salariés.

b) Au cours de la vie professionnelle :
L'entreprise souligne la garantie d'évolution de la classification au retour du congé maternité ou d'adoption prévu par l'article 1er de la loi du 23 mars 2006.
Les femmes ne devraient subir aucun retard dans l'évolution de leur classification du fait de congés maternité, d'adoption ou parentaux.

3. Rémunération effective :

a) À l'embauche :
L'entreprise se donne pour objectif que la rémunération appliquée aux nouveaux salariés soit la même pour les femmes et les hommes et ne soit fondée que sur les niveaux de qualifications et d'expériences acquises et aux niveaux de responsabilités confiées aux salariés.

b) Au cours de la vie professionnelle :
L'entreprise souligne la garantie d'évolution salariale au retour du congé maternité ou d'adoption prévu par l'article 1er de la loi du 23 mars 2006.
Les femmes ne devraient subir aucun retard dans leur carrière du fait de congés maternité, d'adoption ou parentaux.

Article 6 : Les Indicateurs chiffrés 2025.

L'entreprise suivra les indicateurs suivants :

1. Embauche :

- Proportion de femmes sur le poste de conducteur routier
- Nombre d'embauche de femmes proportionnellement au nombre total d'embauche sur le poste de conducteur routier.
- Nombre de candidatures féminines et nombre de candidatures masculines
- Pourcentage de candidatures féminines par rapport aux candidatures masculines.

2. Classification :

- Nombre de femmes ayant la classification 150 M.
- Nombre de femmes ayant la classification 138 M.
- Proportion de femmes ayant la classification 150 M proportionnellement au nombre total de salariés ayant la classification 150 M sur le poste de conducteur routier.
- Proportion de femmes ayant la classification 138 M proportionnellement au nombre total de salariés ayant la classification 138 M sur le poste de conducteur routier.
- Proportion de femmes ayant la classification 150 M proportionnellement au nombre total de femmes sur le poste de conducteur routier.

3. Rémunération effective :

- Pourcentage du nombre d'augmentation individuelle entre les hommes et les femmes.
- Calcul du salaire médian des conducteurs (sur la base de 151.67 heures).
- Calcul du salaire médian des conductrices (sur la base de 151.67 heures).
- Calcul des écarts en pourcentage entre le salaire médian des hommes et des femmes (sur la base de 151.67).

Article 7 : Modalités de suivi de la mise en oeuvre des actions.

L'entreprise s'engage à établir une synthèse de plan d'action comprenant des indicateurs portant sur la situation respective des femmes et des hommes.

Cette synthèse sera présentée aux membres du CSE une fois par an.

pe

Article 8 : Entrée en vigueur et durée d'application de l'accord.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an.
Il sera applicable à compter du 1er janvier 2025 et cessera de plein droit de produire effet au 31 décembre 2025 conformément à la législation.

Article 9 : Publication et dépôt du plan d'action

L'accord fait l'objet d'un dépôt à l'Unité Territoriale de la D.I.R.E.C.C.T.E. Bretagne en deux exemplaires, un sur support papier signé par les parties et un sur support électronique.

Le dépôt sera accompagné des pièces suivantes :

- d'une copie du procès-verbal des résultats du premier tour des dernières élections professionnelles ou, le cas échéant, du procès-verbal de carence aux élections professionnelles.
- du bordereau de dépôt.

Un exemplaire sera adressé au greffe du Conseil des Prud'hommes de Rennes.

Une copie sera remise aux représentants du personnel.

La synthèse de cet accord est affichée sur les lieux de travail.

Elle est tenue à la disposition de tout membre du personnel qui en fait la demande.

Elle est publiée sur le site Internet de l'entreprise.

Fait à Bréal sous Montfort,
Le 13/12/2024.

En 5 exemplaires originaux

TRANSPORTS
S.A. au capital de 250 000 €
BRÉAL SOUS MONTFORT
Tél. 02 99 60 [illegible] 60 - Fax 02 99 60 09 29