Accord triennal relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Entre la Société des Autoroutes du Sud de la France, représentée par Mme Josiane Costantino, Directrice des Ressources Humaines,

d'une part,

Et les organisations syndicales désignées ci-après :

~~CGT représentée par : M. Christian MIMAULT~~

~~FO représentée par : M. Patrice HERITIER~~

CFDT représentée par : M. Floréal PINOS

UNSA représentée par : M. Olivier THIBAUD

CFE-CGC représentée par : M. Alban LE GUILLOU

d'autre part,

Les parties conviennent ce qui suit :

Préambule

Au travers de l'accord d'entreprise relatif à la diversité et à l'égalité des chances signé le 16 avril 2010 et du plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signé le 19 décembre 2011, la société ASF a confirmé sa volonté de garantir l'égalité de traitement des salariés.

Cette négociation s'inscrit dans le cadre plus large de la qualité de vie au travail et vise à permettre à l'entreprise de concilier à la fois ses objectifs et le bien-être de ses salariés.

Intégré à une dynamique permanente, le sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une préoccupation majeure, une politique de management au quotidien.

Dans la continuité de la démarche déjà instaurée, la société ASF reste convaincue que la garantie d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes est un véritable facteur de réussite. Une série de mesures a ainsi été élaborée afin de favoriser la mixité notamment dans les domaines suivants :

- Embauche

FP 05 ALG

- Formation
- Rémunération
- Promotion Professionnelle
- Conditions de travail
- Articulation vie professionnelle / vie familiale

ASF entend aujourd'hui aller au-delà des objectifs fixés par la loi et au-delà de ce qu'elle a déjà amorcé et mis en œuvre en améliorant ses performances en matière de politique en faveur de l'égalité entre les salariés tout au long de leur vie professionnelle.

Titre 1- Champ d'application et objet

Le présent accord s'applique à tous les salariés de la société ASF. Il a pour objet de définir les mesures, actions, objectifs et indicateurs permettant d'en mesurer les évolutions que la société ASF entend mettre en place au cours des années à venir pour favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Titre 2- Embauche et mobilité

Un **guide de recrutement** continuera à être diffusé et expliqué à l'ensemble des managers et recruteurs. Ce guide met en œuvre une **procédure de recrutement unique exempte de toute discrimination et sans distinction de sexe**, qu'il s'agisse d'un recrutement externe ou d'une mobilité interne. La société ASF garantit ainsi la conduite d'une procédure de recrutement dans le respect de ses engagements en matière de diversité et d'égalité des chances.

ASF s'engage également à faire en sorte que **les descriptifs de poste ne soient pas préjudiciables à l'embauche de femmes** de par leur opacité ou leur référence à un quelconque besoin de disponibilité qui viserait à empêcher implicitement le recrutement de salariés de sexe féminin. Les intitulés et/ou descriptifs de postes actuels qui contiendraient une appellation discriminatoire à l'égard du sexe ou qui véhiculerait des stéréotypes discriminatoires seront donc le cas échéant modifiés et, de manière générale, **l'entreprise favorisera des intitulés et formulations rendant les offres accessibles et attractives autant aux femmes qu'aux hommes**.

La société s'assurera enfin que **les offres d'emploi sont publiées via des media accessibles tant aux hommes qu'aux femmes**. L'objectif est que tant les hommes que les femmes puissent consulter l'ensemble des offres disponibles.

ASF présentera le présent accord aux sociétés d'intérim avec lesquelles elle est en relation et les sensibilisera à sa politique en la matière. L'objectif de cette démarche est de faire intégrer cette approche par les sociétés d'intérim et de privilégier celles qui sont actives dans ce domaine.

La société s'engage ensuite à élaborer chaque année a minima **3 actions de communication dédiées spécifiquement à l'égal accès des femmes et des hommes à tous les métiers**.

FP OT ALG

Par ailleurs, **dans le cadre de ses actions en direction des étudiants et jeunes diplômés** (forums, interventions, partenariats écoles/universités etc.), **ASF s'engage notamment à favoriser la mixité et la diversité des candidatures** par les intitulés des offres de stage, **à communiquer auprès des étudiants sur l'importance qu'attache l'entreprise à la mixité dans ses métiers, à sensibiliser son réseau d'ambassadeurs et d'ambassadrices** (représentant(e)s de l'entreprise) intervenant dans les écoles sur cet axe de la politique RH de l'entreprise.

ASF entend enfin encourager la mixité, notamment dans les métiers dits « masculins » et « féminins ». Elle s'engage ainsi à **privilégier à compétences égales les candidatures féminines dans les filières masculines et les candidatures masculines dans les filières féminines.**

Objectifs et indicateurs de suivi :

- Remise et explication du guide des bonnes pratiques du recrutement à 100% des managers
- 100% des offres d'emploi avec la mention F/H
- A minima 3 actions de communication par an sur l'égal accès aux métiers
- Dans les filières métiers principalement liées à un type de cursus scolaire, le taux de candidatures féminines retenu doit être au moins égal à celui des taux de sorties dans la formation
- ASF comparera le nombre de postes pourvus en interne par des femmes par rapport au nombre de candidatures féminines reçues pour ces mêmes postes.
- Nombre de candidatures internes F/H (E-M-C) et nombre d'embauches effectives F/H.

Titre 3- Formation et Rémunération

Pour ASF, la formation est un investissement fort, un vecteur essentiel de l'évolution professionnelle. Dans le cadre de « Parcours », ASF s'est engagée à développer la sensibilisation et la formation à destination de ses collaborateurs sur la diversité et l'égalité des chances. Le but est d'agir à la fois préventivement pour favoriser l'égalité de traitement entre hommes et femmes et de façon corrective sur les préjugés et stéréotypes.

ASF s'engage donc à **former l'ensemble des managers à la diversité et l'égalité des chances** et à **sensibiliser l'ensemble des collaborateurs**.

Parallèlement, la société s'engage à garantir un égal accès aux femmes et aux hommes à la formation, afin de développer leurs compétences de manière équivalente. **Dans les filières dans lesquelles les femmes ont reçu moins de formations que les hommes, un entretien individuel sera effectué** afin de recenser les freins éventuels, les besoins individuels, et de proposer une réponse adaptée aux contraintes des salariés et aux besoins de l'entreprise.

En outre, les formations proposées dans les catégories professionnelles dans lesquelles les femmes et les hommes sont en déficit de formation seront recensées et feront l'objet d'une information incitative auprès des responsables.

FP OT ALG

ASF s'assurera également que les **formations nécessaires** soient assurées **au retour du congé parental** pris tant par la mère que par le père afin d'éviter que l'écart de compétence se creuse insidieusement entre les salariés.

Pour favoriser la participation de tous les salariés aux actions de formation, l'entreprise prend l'engagement de veiller à **réduire les contraintes de déplacement liées aux actions de formation** à niveau de qualité de formation égale.

Il sera rappelé aux responsables hiérarchiques les obligations légales en matière d'égalité salariale entre les hommes et les femmes de l'entreprise. Ainsi ASF sera attentive à ce que les périodes de congé maternité, d'adoption et de paternité n'aient aucune conséquence négative sur les augmentations individuelles et l'évolution de carrière des salariés concernés. Les salariés en congé maternité, congé paternité, congé d'adoption et congé parental bénéficieront des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de leur absence par les salariés de l'établissement relevant de la même catégorie professionnelle.

ASF s'engage également à **gérer les évolutions de salaire de base de l'ensemble de ses salariés en fonction des compétences mises en œuvre, responsabilités, résultats professionnels, ancienneté, métiers et catégories professionnelles sans distinction de sexe.**

Le bénéfice des éléments de rémunération liés à l'emploi, aux horaires, à l'activité sera régi par des règles objectives s'appliquant sans distinction aux femmes et aux hommes. Les règles d'attribution sont notamment objectivées par des relevés d'activité, de lieu de travail et d'environnement de travail. **Une attention particulière sera cependant portée à l'égale éligibilité de ces éléments de rémunération.**

ASF mesurera annuellement les rémunérations des hommes et des femmes afin de détecter tout écart salarial injustifié entre hommes et femmes à compétences et niveau de responsabilité équivalents et engagera les actions correctrices nécessaires. En cas d'écart injustifié constaté, des mesures de rattrapage hors NAO seront adoptées.

Objectifs et indicateurs de suivi :

- 100% des managers formés à la diversité et l'égalité des chances
- 100% des managers sensibilisés à l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle en optimisant notamment la gestion du temps de travail
- Organisation d'un entretien individuel pour 100% des femmes ayant reçu moins de formations que les hommes travaillant dans la même filière et vice versa
- Mesurer les déficits de formation qui se sont produits pendant ou aux retours des congés maternité et familiaux et combler ces écarts par des mesures de formation professionnelle

FP OT ALG

- Porter une attention particulière à la rémunération des salariés à temps partiel afin que cette dernière suive une évolution comparable à celle des salariés à temps plein, par % de taux d'activité : 50%, 60%, 70% etc.
- Porter une attention particulière par filière et métier aux pourcentages de femmes et d'hommes ayant bénéficié d'une AI et procéder à la comparaison des minima et maxima d'AI versées aux hommes et aux femmes
- Porter une attention particulière aux écarts annuels de rémunération non justifiés à compétences équivalentes et les corriger.
- Regarder la durée moyenne entre deux promotions, par sexe, par emploi et par statut

Titre 4- Promotion professionnelle

La mixité des emplois suppose qu'hommes et femmes aient les mêmes possibilités en matière de parcours et d'évolution professionnels. Ils ont accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité, y compris les plus élevés. A cet égard, l'accès des femmes aux postes à responsabilité se fait sur les mêmes critères que pour les hommes.

Les critères de détection des potentiels internes, d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière sont de même nature pour les femmes et pour les hommes. Ils sont fondés exclusivement sur la seule reconnaissance des compétences, de l'expérience, de la performance et des qualités professionnelles.

ASF souhaite poursuivre sa gestion dynamique des carrières et constituer des viviers de collaborateurs tant hommes que femmes destinés à des postes de responsabilité. La société souhaite donc **agir en faveur de la promotion sociale de l'ensemble des salariés dont les compétences sont** reconnues.

Dans la perspective d'équilibrer la proportion des femmes et des hommes dans la population cadre, le Groupe Vinci s'est fixé pour objectif de parvenir à un taux minimal de femmes de 25% dans l'effectif total des cadres d'ici à fin 2015. Cet objectif étant déjà atteint chez ASF, l'entreprise s'engage à conserver au minimum l'avance qu'elle a prise sur ce sujet et même à se fixer des objectifs volontaristes.

Afin de garantir une véritable mixité des emplois et de remédier au phénomène dit du « plafond de verre », l'entreprise s'engage à ce que les femmes aient le même accès que les hommes à des postes à responsabilité dont ceux de cadres dirigeants.

Constatant que la part des femmes diminue sur ces postes, l'entreprise mettra en œuvre des dispositifs permettant d'accroître le pourcentage de femmes dans ces catégories. Pour ces niveaux, s'il n'y a pas de femmes dans la sélection des candidats, une argumentation construite et fondée sur des critères objectifs d'adéquation profil-poste devra être systématiquement faite. Un examen des populations féminines dans cette catégorie sera effectué pour s'assurer de l'absence de discrimination à leur égard.

Pour aider les femmes à parvenir à des postes de cadres supérieurs et de cadres dirigeants, l'entreprise développera la pratique du coaching, du « mentorat » et des actions de formation permettant de mettre en valeur leurs compétences et de gérer leur parcours professionnel.

FP DT ALG

Objectifs et indicateurs de suivi :

- Fixation d'un programme de formation dédié à la gestion des carrières et des parcours professionnels pour les responsables de service
- Atteinte voire dépassement du seuil de 30% de femmes parmi l'effectif total des cadres et maîtrise d'encadrement d'ici à l'échéance de fin 2015
- Par filière et métier : pourcentages de femmes et d'hommes ayant bénéficié d'une promotion

Titre 5- Conditions de travail

En sus de ses engagements en faveur de l'égalité des chances, la société ASF souhaite garantir l'aménagement des conditions de travail des femmes enceintes.

Cet aménagement se traduit tout d'abord par une **réduction du temps de travail** en application des dispositions légales et conventionnelles en vigueur octroyée dès le troisième mois de grossesse. La société assure qu'elle communiquera sur les modalités de prise des heures dites de « réduction femmes enceintes » dont l'objectif est de soulager ces dernières et de leur éviter d'effectuer des journées de travail trop longues. La société laissera le choix à la salariée entre **l'application de la réduction d'une heure par jour** et le cumul des heures sur un poste complet. La salariée et le responsable conviendront ensemble des modalités d'organisation de ce dispositif.

Est également assuré l'**aménagement du poste pendant la grossesse en concertation avec la salariée.** L'attention sera portée sur la nécessité de prévenir les risques, notamment pour les métiers de terrain pour lesquels les femmes se voient attribuer des tâches parfois incompatibles avec leur état de santé. L'exemple sera donné au plus haut niveau pour tout ce qui concerne les conditions de travail des femmes enceintes. Des études des contraintes devront être réalisées pour faciliter l'aménagement de poste des salariées concernées.

Enfin, parce que l'entretien professionnel est un acte fort de management permettant de faire le point sur les volontés et besoins des salariés, il est convenu que **suite à une absence de longue durée** telle qu'un congé maternité ou un congé parental, le salarié bénéficiera systématiquement dans le mois précédant son retour ou dès sa reprise d'un entretien. Cet entretien permettra d'accompagner le salarié dans son retour au travail et d'analyser ses éventuels besoins en formation. Lors des entretiens de reprise, une attention particulière sera portée aux salariés qui n'auraient pas eu accès à la formation depuis plus de 3 ans. La société ASF s'engage à assurer une **traçabilité généralisée de ces entretiens** afin d'assurer le meilleur suivi possible des salariés.

Afin de conserver un lien avec l'entreprise, **le salarié en congé maternité ou parental restera destinataire des informations d'ordre général ou des changements d'organisation liés à l'exercice de son activité professionnelle.**

FP OT ALG

Si l'aménagement et l'adaptation des conditions de travail sont requis pour les femmes enceintes, ils doivent aussi constituer une priorité pour tout salarié. C'est en ce sens que la société s'engage à développer la mécanisation des équipements et à **tenir compte de l'ergonomie lors des achats de nouveau matériel** afin de faciliter la tâche aux salariés quel que soit leur sexe.

Assurer la diversité signifie également assurer des conditions optimales et identiques de travail pour les hommes et les femmes et garantir la **mise à disposition d'équipements tant aux hommes qu'aux femmes** (vestiaires, toilettes etc.).

Des **règles de bonne conduite** seront établies dans les établissements et filières à fort déséquilibre de population afin de contribuer à la **bonne intégration des femmes dans des équipes majoritairement masculines et inversement.**

Enfin, les parents ayant des enfants de la maternelle jusqu'à la sixième pourront décaler de deux heures leur prise de poste le jour de la rentrée scolaire.

Objectifs et indicateurs de suivi :

- Communication sur les heures de réduction femmes enceintes
- Etude de 100% des possibilités d'aménagement de postes de femmes enceintes
- Conduite et suivi des entretiens de pré-reprise suite à une absence de longue durée pour 100% des salariés
- Prise en compte de l'ergonomie dans 100% des futurs achats effectués par l'entreprise
- Mise en place d'installations séparées pour les hommes et les femmes pour 100% des sites au sein desquels un personnel mixte est employé

Titre 6- Articulation vie professionnelle / vie familiale

La société ASF s'engage à **développer la mise en place du CESU** actuellement en développement dans une grande majorité des Directions Régionales. Parallèlement ASF s'engage à **faciliter l'accès aux crèches interentreprises** pour les salariés.

La société s'engage également à **informer les salariés sur les conditions d'octroi et le déroulement du congé parental d'éducation**.

Un **guide de la parentalité** sera également **diffusé** et des informations périodiques seront mises sur l'intranet et régulièrement mises à jour dans le but de faciliter l'accès à l'information des salariés.

Il s'agira enfin de **faciliter la prise du congé paternité** et d'éviter que les surcharges de travail soient un frein pour les pères dans la prise des jours auxquels ils ont droit.

Dans toute la mesure du possible, ASF a le souci d'anticiper les mobilités géographiques du ou de la salarié(e) afin de lui permettre d'intégrer ses obligations familiales et notamment le calendrier scolaire.

FP OT ALG

ASF continuera également à mettre en œuvre les actions déjà instaurées par le biais du plan d'actions signé en 2011 :

- Mise en place de **visioconférence** pour éviter les déplacements
- Assurer un usage efficace des **outils de communication à distance**
- Ne pas organiser de réunions le matin avant 8 heures 30 et/ou l'après-midi après 17h30

ASF veillera à ce qu'il n'y ait aucune organisation de réunions de travail le lundi matin ou le vendredi après-midi qui imposerait un départ du domicile le dimanche après-midi ou un retour au domicile le samedi matin.

Si la société en cohésion avec les organisations syndicales a souhaité lors du dernier plan d'actions développer l'information des salariés sur les possibilités d'aménagement du travail (temps partiel choisi notamment), elle s'engage également à **favoriser le passage à temps plein du salarié à temps partiel.**

ASF s'engage par ailleurs à favoriser **l'aménagement des horaires des salariés ayant un enfant ou un conjoint handicapé ou en longue maladie**, conformément à ses engagements en matière de handicap.

Afin de développer un concept de « familles entreprise », ASF s'engage enfin à permettre aux parents salariés de faire découvrir de façon pédagogique à leurs enfants leur univers professionnel par l'organisation de visites de leurs lieux de travail.

Objectifs et indicateurs de suivi :

- Accès pour 100% des salariés au CESU et / ou à une crèche interentreprises lorsque cela est possible
- Tendre vers 100% de congé paternité et permettre en particulier la prise du congé par les cadres qui sont aujourd'hui les moins nombreux à demander à en bénéficier => indicateur annuel sur le nombre de congés paternité
- Diffusion d'un guide de la parentalité sur l'intranet de l'entreprise accessible à 100% des salariés
- Information intranet sur le déroulement du congé parental d'éducation à destination de 100% des salariés
- Optimiser l'organisation de réunions en visioconférence
- S'interdire de fixer des réunions le matin avant 08h30 et après 17h30 sauf exception justifiée. En particulier les lundi et vendredi lorsque ces réunions imposent un départ du domicile le dimanche ou un retour au domicile le samedi.
- Prise en compte du volet « Equilibre vie professionnelle et vie familiale » dans 100% des entretiens professionnels réalisés
- Permettre à 100% des salariés à temps partiel d'être prioritaires en cas de demande de leur part d'occupation ou de reprise d'un emploi à temps plein => indicateur annuel sur le nombre de demandes et le nombre d'acceptations/refus

FP OT MG

- Permettre à 100% des salariés ayant un enfant ou conjoint handicapé ou en longue maladie de bénéficier d'aménagements d'horaires

Titre 7- Mixité des IRP

Les parties signataires conviennent que la promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes passe aussi par une meilleure représentation des femmes dans les instances représentatives du personnel. A cette fin **les organisations syndicales signataires veilleront à faire progresser la mixité dans leurs listes de candidatures** lors des prochaines élections professionnelles.

ASF veillera de son côté à ce que l'organisation des charges de travail soit assurée pour permettre aux élus d'exercer leur mandat au sein des instances représentatives du personnel dans les meilleures conditions possibles.

Indicateur de suivi :

- Pourcentage de femmes figurant dans la première moitié des listes électorales présentées aux élections professionnelles par les organisations syndicales signataires

Titre 8- Dispositions diverses

Article 1- Modalités de suivi de l'accord

Cet accord sera soumis à l'avis du CCE et fera l'objet d'une présentation dans chaque comité d'établissement de la société et des commissions Diversité et Egalité des Chances.

Un suivi des indicateurs sera effectué dans le rapport annuel communiqué à la Commission Diversité et Egalité des Chances du CCE.

Une réunion annuelle sera organisée avec les organisations syndicales signataires afin de porter un regard sur l'évolution des indicateurs et d'étudier les écarts de salaire suite aux remontées des établissements ayant procédé à des rattrapages en la matière.

Article 2- Communication

L'accord sera diffusé aux collaborateurs d'ASF dans la rubrique « ressources humaines » de l'intranet.

Une synthèse de l'accord comprenant des indicateurs sur la situation respective femmes/hommes (par rapport notamment au salaire moyen, à la durée moyenne entre deux promotions et à l'exercice de fonctions d'encadrement décisionnelles), les objectifs de progression et les actions, accompagnés d'indicateurs chiffrés sera affichée sur les lieux de travail et diffusée sur l'intranet.

FP OT ALG

Article 3- Entrée en vigueur et durée

L'accord en faveur de l'égalité professionnelle entre en vigueur pour une durée de 3 ans à compter de sa prise d'effet à savoir le 1er janvier 2013. Il cessera donc de produire ses effets le 1er janvier 2016.

Article 4- Modification des textes légaux

Dans le cas où la législation relative aux thèmes de cet accord serait modifiée, les signataires se réuniront pour envisager toute modification du présent accord qui leur paraîtrait nécessaire et induite par ces modifications.

Article 5- Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut 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 à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois 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.

La révision proposée donnera éventuellement lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie sous réserve de remplir les conditions de validité posées par les articles L2261-7 et suivants.

Cet avenant devra faire l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L2231-6 du Code du Travail.

Article 4- Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE du Vaucluse.

Le texte fera l'objet d'une diffusion auprès de tous les salariés de la société et de tout nouvel embauché.

La publicité des avenants au présent accord obéit aux mêmes dispositions que celles règlementant la publicité de l'accord lui-même.

FP GT AG

Fait à Vedène, le 14/12/2012

Pour les Organisations Syndicales

CFDT

CGT

FO

UNSA

CFE-CGC

Pour ASF

Josiane Costantino