Accord d'entreprise sur la non discrimination et la diversité, Incluant l'égalité professionnelle hommes/femmes

Contribuant à la Qualité de Vie au Travail

Société HRC et ses filiales Elior Concessions

Entre les soussignés ;

Le syndicat C.F.T.C.
Hôtellerie-Restauration
34, quai de la Loire
75019 PARIS
représenté par Monsieur Michel DUPONT en qualité de Délégué syndical central de la société HRC et ses filiales

Le syndicat F.O.
Fédération générale des Travailleurs de l'Agriculture,
de l'Alimentation et des secteurs connexes.
7 passage Tenailles
75680 Paris Codex 14
représenté par Monsieur Jean-Paul GAWORSKI en qualité de Délégué syndical central de la société HRC et ses filiales

Le syndicat C.F.D.T.
Fédération des services CFDT
Tour Essor
14 rue Scandicci
93508 Pantin Cedex
représenté par Monsieur Jean-Paul MARQUES en qualité de Délégué syndical central de la société HRC et ses filiales

Le syndicat C.G.T.
Fédération des Personnels du Commerce
de la Distribution et des Services
Case 425
93514 Montreuil Cedex
représenté par Madame Chantal DELLA VALENTINA en qualité de Déléguée syndicale centrale de la société HRC et ses filiales

D'une part,

et la Société HRC et ses filiales (sociétés ACTAL, SRBS, RHA, SRAM, SHRBB et SRHAJ), dont le siège social est situé 61/69 rue de Bercy 75012 PARIS, représentées par Madame Anne-Charlotte REY, Directrice des Ressources Humaines, dûment mandatée,

D'autre part.

ACR

SPM CFDT

PREAMBULE

De par son métier de service, le personnel d'Elior Concessions constitue sa plus grande richesse.

Dans tous les sites, Elior Concessions prend en compte que les métiers exercés sont :

- des métiers de services exigeants en termes de flexibilité (horaire et organisation), de contraintes relationnelles (contacts clients, gestion des affluences,...) et de contraintes physiques (station debout, gestes répétitifs, port de charges,...);

- des métiers reposant sur le savoir-faire et savoir-être du personnel;

- des métiers basés sur une relation durable et responsable avec ses partenaires (clients concédants, franchiseurs, fournisseurs);

- des métiers où l'ascension sociale est possible.

En raison de ces spécificités, au sein d'Elior Concessions, les décisions au quotidien s'appuient sur :

- 4 piliers : l'implication des équipes, la réponse aux attentes des clients, la rentabilité des activités, la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise

- et les 4 valeurs d'Elior : l'esprit d'initiative, la passion du service, le goût de la performance, le respect des engagements

Les 4 piliers sont interdépendants car **bien travailler ensemble améliore l'efficacité collective et le service client ainsi que la productivité globale**.

La réussite est donc l'affaire de tous et les managers en sont des acteurs incontournables.

L'entreprise a la responsabilité au quotidien, de préserver la santé et la sécurité de ses salariés, de les motiver et respecter leurs différences, de veiller à l'égalité des chances et développer l'employabilité et les compétences de chacun.

Notre politique s'adresse à l'ensemble du personnel, quelque soit son poste, son âge, sa condition, sa nationalité, son handicap, son genre..., qu'il travail sur un site opérationnel ou sur le siège.

La Direction de la société HRC et ses filiales a la volonté de mettre en place une **politique globale pour une meilleure qualité de vie au travail.** Pour cela, elle est convaincue, avec les représentants syndicaux, de la nécessité d'avoir des actions complémentaires et concrètes, élaborées à partir de la réalité opérationnelle et de diagnostics qualitatifs. Ces actions sont regroupées dans quatre grands thèmes interdépendants et qui se déclinent dans quatre accords d'entreprises :

- Un accord sur la santé et la sécurité au travail incluant la prévention de la pénibilité et des risques psycho-sociaux (le stress, les situations de harcèlement...).
- Un accord sur la non discrimination et la diversité visant à disposer d'un cadre protecteur pour le personnel pouvant potentiellement être discriminé (les seniors, les personnes handicapées, les jeunes défavorisés, les femmes...).
- Un accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), axé sur le développement de l'employabilité, des compétences et les parcours professionnels.
- Un accord sur le contrat de génération ciblant les jeunes et les seniors, sous l'angle de la diversité, de la santé et des compétences et des parcours professionnels.

La Direction a souhaité, avec les représentants syndicaux, que ces accords soient suivis notamment par des indicateurs de progrès concrétisant ses engagements en matière de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise.

Le présent accord concerne la non discrimination et la diversité, incluant l'égalité professionnelle hommes/femmes.

ACR

CDV SPM. ND JB

Les principes :

Signataire de la charte de la diversité en 2005, le groupe Elior s'est engagé à faire de l'égalité des chances et de la diversité un axe de sa politique de responsabilité sociale.

Quatre domaines d'actions prioritaires ont été identifiés :

- Le handicap
- L'insertion sociale
- L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
- Les seniors

Cet engagement vise à faire respecter l'application du principe de non discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de la vie professionnelle et notamment lors de l'embauche, la formation, la promotion professionnelle et la rémunération. (Article L 1132-1 du code du travail).

Ainsi, une attention particulière est portée à l'accès à l'emploi, à la qualification et plus globalement à la trajectoire professionnelle indépendamment du handicap, de l'origine ethnique et sociales, du genre ou de l'âge. Concrètement, il s'agit de veiller à ne pas discriminer, c'est à dire de ne pas traiter de façon défavorable une personne plus qu'une autre dans une situation comparable.

Les références juridiques :

L'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, complétée par le décret du 7 juillet 2011 et la circulaire du 28 octobre 2011, sont venus rappeler et renforcer le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en prévoyant notamment l'obligation d'engager une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre (article L.2242-5 du Code du travail).

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées impose notamment l'obligation d'emploi de personnes handicapées à hauteur de 6 % de l'effectif par établissement.

Les textes internes de référence :

Dans ce cadre, les parties ont souhaité adopter des mesures concrètes en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus largement en faveur du principe de non discrimination et de la diversité.

Cet accord s'inscrit dans la continuité d'autres accords d'entreprise et conventions de partenariats existants ou ayant existés et qui concourent déjà à assurer la non discrimination et la diversité tels que :

- La convention de partenariat entre l'Agefiph et Elior Concessions
- L'emploi des séniors
- La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- L'aménagement du temps de travail

Concernant les conditions de travail susceptibles d'occasionner une discrimination :

- L'évaluation et l'analyse des risques psycho sociaux
- La prévention de la pénibilité au travail

ACR

MD

SPM

Le contexte de la non discrimination et la diversité sur HRC et ses filiales

L'entreprise a initié des négociations sur le thème de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes le 28 novembre 2012.

Ces négociations se sont appuyées sur un diagnostic basé sur les éléments figurant dans les rapports de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise, sur les années 2010 et 2011 (diagnostic en annexe).

Au regard de ce diagnostic et en application de l'article L.2242-5 du Code du travail, les représentants du personnel et la direction se sont mis d 'accord pour mettre en place des mesures concrètes sur les quatre axes prioritaires suivants :

- Embauche
- Promotion et parcours professionnels
- Rémunération
- Prise en compte de la parentalité dans l'exécution du travail et dans le parcours professionnel et de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée

Les partenaires à la négociation ont rapidement eu des échanges autour de la diversité professionnelle.
A travers ces premiers échanges, les partenaires à la négociation ont abordé l'égalité professionnelle de façon plus large que la seule égalité entre les hommes et les femmes. Ces réflexions ont amené à élargir le cadre de la négociation à la non discrimination et à la diversité pour y intégrer le handicap, les jeunes et les seniors.

Au cours de la négociation est intervenue, en mars 2013, la loi sur le contrat de génération qui fera l'objet d'un accord à part. Cet accord aura pour objectif de prévoir des mesures spécifiques sur l'emploi et l'intégration des jeunes, le maintien dans l'emploi des salariés seniors et la transmission des savoirs dans l'entreprise. Les actions mises en œuvre couvriront tout autant les champs de la santé/ sécurité au travail, que de la diversité et de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Il a ainsi été acté qu'une discrimination se produit notamment quand une personne subit un traitement défavorable et injustifié en raison de son sexe, de son état de grossesse ou de sa situation de famille, de son handicap, de son âge,...

Les parties conviennent ainsi que tous les actes de gestion des carrières doivent porter exclusivement sur des critères professionnels objectifs, c'est-à-dire sur des éléments indépendants de tout critère lié au sexe, au handicap, à l'âge....

Les organisations syndicales affirment également leur attachement à la mise en application effective du principe d'égalité professionnelle, de diversité et de non discrimination lors de l'élection des représentants du personnel en vue d'atteindre une représentation équilibrée.

La négociation s'est tenue en 6 réunions les 28 novembre 2012, 17 janvier, 1er et 26 février, 15 mai et 15 juillet 2013, et un accord a été signé le 24 juillet 2013.

Article 1 - Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des candidats et collaborateurs de la société HRC et ses filiales.

Article 2 – Les principes méthodologiques et les objectifs

Cet accord sur la non discrimination et la diversité répond à la volonté d'Elior Concessions d'encourager la mixité et plus généralement la diversité et la non discrimination dès l'embauche, quelle que soit la nature du contrat et à tous les stades de la vie professionnelle (embauche, évolution hiérarchique ou fonctionnelle).

ACR

MD

CN SPM. JPG

La diversité et la non discrimination sont des enjeux prioritaires de l'entreprise et ce pour deux raisons :

- La diversité est bénéfique à l'entreprise en stimulant la créativité et l'innovation, en favorisant la coopération et le transfert de savoir-faire d'expérience permettant de contribuer à mieux répondre aux attentes de nos clients et de l'ensemble de la société ;

- La lutte contre toute forme de discrimination est un engagement formel d'Elior Concessions participant à la qualité de vie au travail de nos salariés. En effet, La mise en œuvre d'actions favorisant la diversité et la lutte contre les discriminations est un moyen de progresser vers l'égalité des chances pour l'ensemble des salariés de l'entreprise et pour ceux qui feront acte de candidature.

L'accord sur la diversité et la non discrimination vise à **disposer d'un cadre protecteur pour les salariés pouvant potentiellement être discriminés**.
Le présent accord vise à intégrer les engagements pris dans le cadre des précédents accords et la convention Agefiph sur les sujets de la diversité et de la non-discrimination. Il permet ainsi d'apporter une meilleure lisibilité et cohérence à l'ensemble des objectifs de la diversité dans un souci d'une plus grande efficacité.
Les dispositions du présent accord doivent permettre de :

- Renforcer la politique de diversité et de mixité dans les recrutements et garantir la non discrimination à toutes ses phases;
- Garantir l'équité dans la promotion professionnelle ;
- Favoriser l'équité dans les systèmes de rémunération ;
- Améliorer l'articulation vie professionnelle/ vie personnelle.

Les parties sont conscientes que l'action de l'entreprise aura un effet sur le long terme que si les actions sont relayées et soutenues au niveau national et local par l'ensemble des parties prenantes (ligne managériale, fonctions RH, représentants du personnel...).
Pour ce faire, il est impératif que :

1) L'enjeu de la communication/ sensibilisation sur ce sujet soit prise en compte. En effet, pour faire évoluer les mentalités, l'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun de ces enjeux est un préalable à la mise en place d'actions.

2) Au delà des moyens mis en œuvre en fonction de chaque cible et objectifs particuliers, les modalités de suivi et de mesure de la progression doivent être opérationnelles, faciles à mettre en œuvre et pérennes.

Article 3 - Les modalités de suivi et de pilotage de l'accord

L'accord sera accompagné de la réalisation d'une enquête climat social, sur chaque site opérationnel, auprès de l'ensemble des salariés d'Elior Concessions travaillant sur les sites autoroutiers afin de disposer d'un baromètre Qualité de vie au travail. Cette enquête pourra être réalisée grâce au système de « clip » déjà mise en œuvre en 2008 et ce au moment du lancement de l'accord et à l'issue des 3 ans.

Cette enquête permettra de mesurer l'impact auprès des salariés de l'ensemble des actions visant l'amélioration de la Qualité de vie au travail, dont cet accord fait partie.

Parallèlement, les échanges dans le cadre d'une commission de suivi de l'accord « non discrimination et diversité » porteront annuellement sur :

- Les objectifs chiffrés et les indicateurs de réussite ;
- Les avancées nécessitant une communication dans le cadre d'échanges de bonnes pratiques
- Les difficultés rencontrées et les actions correctives à mener.

Cette commission de suivi sera composée :

- De deux représentants de chaque organisation syndicale signataire de l'accord ;
- D'au minimum un représentant de la ligne managériale (DR, RDD ou directeur de site) ;

ACR

SPM. MB JG

- D'au minimum un représentant de la direction des ressources humaines.

Les comptes rendus seront présentés aux membres du comité d'entreprise.

Article 4 - Gestion des talents et politique de mobilité

L'entreprise indique que la mise en place d'une politique de développement des Ressources Humaines, commune à l'ensemble du Groupe Elior, est en cours d'élaboration.

Cette démarche a notamment pour objectifs de favoriser le développement des carrières via la mobilité interne, de permettre à chaque collaborateur l'accès à un parcours professionnel cohérent et de donner de la visibilité sur les parcours possibles au sein d'Elior.

Cet effort de clarification des passerelles et des parcours de carrière, de la formation et de la promotion exclusivement assis sur les compétences professionnelles participe à l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Article 5 – Communication : sensibilisation et formation

Afin de lutter contre les stéréotypes, l'entreprise prévoit un renforcement de la campagne de formation interne sur les principes de non discrimination et d'égalité des chances entre les femmes et les hommes lors de toutes les étapes de la vie professionnelle.

Les actions de formation « management de la diversité et du handicap au quotidien » ont notamment pour objectif de définir les concepts de diversité et d'égalité des chances, de démontrer l'influence des stéréotypes et des représentations sur les choix managériaux.

La séquence de sensibilisation au harcèlement intégrée à la formation « prévenir et gérer des situations délicates » a pour vocation d'appréhender la notion de harcèlement au travail : définition et illustrations, obligations et sanctions, prévention et actions.

La formation « professionnalisez vos entretiens de recrutement d'employés, d'agents de maîtrise et de cadres » permet de sensibiliser l'encadrement à une approche équitable et une vigilance sur les stéréotypes lors des différentes étapes du recrutement.

La formation « recruter et intégrer un travailleurs handicapé » permet notamment de rappeler les engagements d'Elior concession, d'identifier et neutraliser les représentations liées au handicap et intégrer un salarié handicapé.

Ces formations s'adressent aux comités de direction, aux interlocuteurs des Ressources Humaines et aux managers de proximité et intermédiaires, opérationnels ou fonctionnels.

ACR

CW SPM - MD JPG

Article 6 – <u>Fiches actions et indicateurs chiffrés</u>

Les diagnostics en annexe ont permis de constater et de mettre en évidence 4 axes de progression pour garantir le respect des principes de non discrimination et de diversité.

Ainsi à partir de ces 4 axes ont été défini pour chacun d'entre eux des actions prioritaires.

A chaque action a été associé un objectif concret et mesurable, dont la réussite dépendra de la mise en œuvre d'une série de mesures identifiées ; mesures simples, précises et réalisables.

A chaque objectif correspond un indicateur chiffré de réussite et une échéance permettant d'évaluer l'évolution du résultat attendu jusqu'à son obtention.

<u>Sommaire :</u>

Axe n°1 : Embauche

- Fiche action n°1 : Garantir la non discrimination dans le processus de recrutement et favoriser la mixité dans les équipes au siège comme sur les sites
- Fiche action n°2 : Favoriser la mixité et la diversité des équipes de statut employé sur les sites
- Fiche action n°3 : Améliorer la répartition hommes / femmes sur le statut cadre – métiers opérationnels (action sur le recrutement)
- Fiche action n°4 : Intégrer des travailleurs handicapés au siège comme sur les sites

Axe n°2 : Promotion et parcours professionnels

- Fiche action n°5 : Garantir la non discrimination dans le processus de mobilité et d'évolution interne et favoriser la mixité dans les équipes au siège comme sur les sites
- Fiche action n°6 : Favoriser une meilleure répartition hommes / femmes sur le statut cadre – métiers opérationnels (actions sur les évolutions)

Axe n° 3 : Rémunération

- Fiche action n°7 : Favoriser l'équité salariale entre les hommes et les femmes

Axe n° 4 : Prise en compte de la parentalité dans l'exécution du travail et dans le parcours professionnel et équilibre vie professionnelle / vie privée

- Fiche action n°8 : Prendre en compte la parentalité dans le parcours professionnel
- Fiche action n°7 : Favoriser l'équilibre vie professionnelle et vie privée

ACR

MP

CN SPM

Axe n°1 : Embauche

En 2011, les femmes représentaient 80% du personnel de statut employé et les hommes 83% du personnel de statut cadre (et ce principalement sur les métiers opérationnels).
59% des embauches ont concerné des femmes de statut employé. Il n'y a pas eu d'embauche de femmes sur le statut cadre.

Ces données quantitatives mettent en évidence une sous représentation des femmes sur le statut cadre. Afin de mettre en place les actions les plus appropriées, il est nécessaire de disposer de données qualitatives afin de connaitre les raisons de cette répartition.

Par ailleurs, la présence importante de femmes de statut employé sur les métiers opérationnels n'est pas homogène d'un site à l'autre. Sur ces métiers particulièrement, la Direction et les syndicats souhaitent promouvoir une politique de mixité au sein des équipes.

Aussi, les actions mises en place dans cet axe « embauche » visent la sensibilisation des recruteurs internes et externes, les méthodes de recrutement et la communication dans les écoles.

Ces actions visant une meilleure mixité dans les équipes permettent d'agir autant sur la répartition hommes/femmes, que sur l'emploi de personnes en situation de handicap, de jeunes et de seniors.

Fiche Action N°1	
Intitulé de l'action	**Garantir la non discrimination dans le processus de recrutement et favoriser la mixité dans les équipes au siège comme sur les sites**
Constats	Structurer un processus de recrutement et former les recruteurs est un préalable indispensable pour garantir la non discrimination. On constate que des filières métiers (opérationnels ou fonctionnels) attirent plus d'hommes ou plus de femmes entrainant ainsi un manque de mixité.
Objectif Général	Structurer un processus de recrutement : - afin de garantir des recrutements basés sur les seules compétences, aptitudes et expériences professionnelles des candidats - et afin de faire progresser la mixité dans les métiers
Objectif(s) chiffré(s)	100% des offres d'emploi publiées ont un intitulé et un contenu permettant autant aux femmes qu'aux hommes de postuler

ACR MD CN SPM. JPG

Description de l'action	Dans la rédaction des offres d'emploi, veiller au choix des intitulés de postes et des formulations des offres d'emploi pour éviter les terminologies trop sexuées et les stéréotypes, et rendre attractif les offres autant aux femmes qu'aux hommes. Former et rappeler aux managers et recruteurs les règles garantissant la non discrimination lors des recrutements. Utiliser des critères de recrutement objectifs et fondés sur les compétences requises (grille d'entretien, CV anonyme, référentiels de compétences, tests de mises en situation, méthode de recrutement par simulation...). Veiller à ce que les cabinets de recrutement externes ou les entreprises de travail temporaire auxquelles les établissements ont recours respectent les principes et critères définis au préalable. Afin de faire progresser la mixité dans les équipes, privilégier à compétences et qualifications comparables l'embauche de femmes ou d'hommes dans les métiers ou statut comportant un déséquilibre important en nombre.
Echéance et durée	3 ans (durée de l'accord)
Coordination de l'action	Personnel de la filière Ressources Humaines (RH), recruteurs internes et externes
Pilote de l'objectif	Direction des Ressources Humaines
Périmètre et Cibles	Toute personne amenée à faire un recrutement
Communication	Communication régulière par le service emploi des processus et outils de recrutement, tant à l'interne qu'à l'externe (cabinet de recrutement) Communication spécifique à faire à l'ensemble des collaborateurs sur notre objectif de développer la mixité dans les équipes.
Moyens - Ressources	Les formations au recrutement et à la diversité permettront de sensibiliser l'encadrement à une approche équitable et une vigilance sur les stéréotypes ainsi qu'à la nécessité de favoriser une mixité et une diversité dans les équipes Outil « Elior Recrutement »
Indicateurs de réussite	Nombre de personnes formées Répartition hommes/ femmes par filière métier
Suivi	A chaque ouverture de recrutement Annuellement, lors de la commission de suivi de l'accord

ACR

MP

JPM.

Fiche Action N°2	
Intitulé de l'action	**Favoriser la mixité et la diversité des équipes de statut employé sur les sites**
Constats	Sur le statut employé, il y a une forte majorité de femmes (80%) que ce soit sur les métiers d'hôte ou sur les métiers de relais et leader. Ces femmes sont en majorité à temps partiel : 61% contre 35% pour les hommes
Objectif Général	Organiser des collectifs de travail mieux équilibrés en termes de mixité pour le personnel de statut employé
Objectif(s) chiffré(s)	D'ici 3 ans, chaque site ayant une population de femmes ou d'hommes supérieure à 70 % aura testé au moins une fois la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS)*
Description de l'action	Avoir au moins une action de communication à destination de tous les salariés des sites sur notre volonté d'avoir des recrutements plus mixtes. Chaque site ayant une problématique de mixité (plus de 70% de personnel hommes ou femmes), devra organiser d'ici 3 ans, une action de recrutement via la MRS afin d'attirer des candidats plus divers. La Direction des Ressources Humaines et les managers s'appuieront sur notre partenaire pôle emploi pour développer ce dispositif.
Echéance et durée	3 ans (durée de l'accord)
Coordination de l'action	Personnel de la filière Ressources Humaines (RH), Managers
Pilote de l'objectif	Directeurs de sites
Périmètre et Cibles	Tous les sites ayant une population de femmes ou d'hommes supérieure à 70 %
Communication	Communication de notre politique diversité directement auprès des salariés pour que les choix des recrutements soient plus mixtes. *Résultat recherché : on sait que les salariés recommandent des connaissances ou des membres de leur famille et l'action de communication a pour but de les sensibiliser et les inciter à proposer des candidatures masculines, féminines, juniors, seniors sur les sites où ils sont minoritaires* Communication de notre accord au Pôle Emploi
Moyens - Ressources	Les formations au recrutement et à la diversité permettront de sensibiliser l'encadrement à une approche équitable et une vigilance sur les stéréotypes ainsi qu'à la nécessité de favoriser une mixité et une diversité dans les équipes
Indicateurs de réussite	Nombre de MRS réalisées avec le pôle emploi
Suivi	Reporting par les Directeurs de site

*Méthode de Recrutement par Simulation (MRS)

Objectif : cette méthode de recrutement du Pôle Emploi permet d'évaluer des candidats par le biais d'exercices adaptés à nos besoins. Ils sont construits en collaboration avec des entreprises de notre secteur et étalonnés par des salariés en poste. Seuls les candidats sélectionnés sont présentés pour un entretien de motivation. Cette méthode est adaptée quelques soient les besoins en recrutement (type de poste particulier, recrutement en nombre, ouverture d'un nouveau concept...).

ACR

MD

SPM

Les profils : Cette méthode permet d'élargir le vivier de candidatures et de recruter des candidats adaptés au poste de travail sans tenir compte du niveau de diplôme, de l'expérience et du CV mais plus plutôt des motivations et habiletés nécessaires à la tenue du poste de travail, par le biais d'analyses de postes menées en entreprise. L'utilisation de cette méthode permet donc de recruter des profils plus divers.

Fiche action n°3	
Intitulé de l'action	**Améliorer la répartition hommes / femmes sur le statut cadre – métiers opérationnels (action sur le recrutement)**
Constats	Sur le statut cadre, la répartition est en faveur des hommes (plus de 80%). Les hommes de statut cadre sont majoritaires sur les emplois de la filière management opérationnel (Directeurs de Site, Responsables de District, Directeurs Régionaux). 100% des embauches cadres ont concerné des hommes en 2011.
Objectif Général	Améliorer la présence des femmes sur le statut cadre pour les emplois de la filière management Donner plus de possibilités à des femmes de postuler à des postes de cadres opérationnels
Objectif(s) chiffré(s)	Avoir proposé à toutes les femmes concernées de devenir « ambassadeur école »
Description de l'action	Informer et sensibiliser les Responsables du recrutement internes et nos cabinets de recrutement de notre volonté d'améliorer la présence des femmes de statut cadre pour les emplois de la filière management. Analyser le taux d'attractivité de nos offres de poste de « cadre opérationnel » à travers le nombre de candidature de femme reçues. Développer des ambassadeurs école femmes au sein d'autoroutes pour faire la promotion de la mixité dans les écoles : proposer tous les ans à toutes les femmes cadres opérationnels cette mission. Développer la conclusion de contrats en alternance et de stages avec des femmes afin de multiplier, à l'issue de ces contrats, les occasions de pouvoir concrétiser des embauches féminines sur les postes de la filière management opérationnel.
Echéance et durée	3 ans (durée de l'accord)
Coordination de l'action	Personnel de la filière RH
Pilote de l'objectif	Responsable du développement RH
Périmètre et cibles	Tous les salariés de statut Cadre exerçant des fonctions de management opérationnel
Communication	Courriers individuels Notes internes
Moyens - Ressources	Réseau des ambassadeurs écoles et les outils associés disponibles Elior Recrutement
Indicateurs de réussite	Nombre d'ambassadeurs école femmes Proportion de femmes/ hommes parmi les contrats en alternance et les contrats de stage Proportion de femmes/ hommes en alternance ou stagiaires recrutés à l'issue de leur contrat
Suivi	Tableau de bord mensuel sur le suivi des annonces Reporting sur l'alternance et les stages Reporting du Groupe sur les ambassadeurs écoles

ACR

CW SPM · JP6 MO

Fiche action n°4	
Intitulé de l'action	**Intégrer des travailleurs handicapés au siège comme sur les sites**
Constats	Même si notre taux d'emploi de travailleurs handicapés est globalement supérieur à 7%, les embauches de personnel handicapé ne nous permettent pas de couvrir notre taux d'emploi obligatoire sur l'ensemble des sites. Au siège, il y a peu de personnel handicapé. Les salariés handicapés sont principalement des femmes, de plus de 45 ans, et quasi exclusivement sur des postes de statut employé. Le sujet du handicap est sensible et tabou donc l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi de personnes handicapées n'est possible sur nos sites/ siège que si un ensemble d'actions pragmatiques de sensibilisation/ communication sont mises en œuvre en amont.
Objectifs général	Améliorer l'embauche de travailleurs handicapés au siège comme sur les sites
Objectif chiffré	Atteindre notre taux d'emploi minimum de 6% sur l'ensemble des sites : une partie par l'embauche (l'autre partie pouvant être faite par les ESAT (établissements de service et d'aide par le travail) ou les reconnaissances des salariés présents).
Descriptif de l'action	Animation d'un réseau de Référents handicap accompagnant les sites en difficultés avec les 3 outils suivants : - Sensibilisation au handicap - Liste des ESAT à disposition - Kit Elior concessions « Une saison un métier » (pour les recrutements sur sites opérationnels) Toutes nos offres devront stipuler que l'on accueille du personnel handicapé <u>Siège :</u> Travail de communication/ sensibilisation important à mener : - pièce de théâtre jouée par des salariés du siège à destination des autres salariés - Recours aux ESAT systématiquement étudié pour les prestations externes (salles de réunion, reprographie, mise sous pli...). Pour cela une procédure sera faite pour lister les ESAT et les prestations possibles <u>Sites :</u> Les sites qui recrutent du personnel handicapé pourront se rapprocher du pôle emploi et du Cap Emploi afin de favoriser des profils dont le handicap est compatible avec les postes à pourvoir, afin de veiller à ce que les postes proposés ne conduisent pas à aggraver leur handicap <u>Suivi de l'intégration :</u> Assurer un suivi personnalisé de l'intégration des personnes handicapées (formation par un référent, aménagements organisationnels, entretiens réguliers)
Echéance et durée	3 ans (durée de l'accord)
Coordination de l'action	Personnel de la filière RH, recruteurs, managers
Pilote de l'objectif	Responsable diversité et vie au travail
Périmètres et cibles	Tout le personnel des sites et du siège
Communication	Les 3 Outils cités ci-dessus Formations « Management de la Diversité au quotidien » Actions Maintien en emploi (démarche, formations etc...)
Moyens – ressources	Réseau de référents handicap interne Les outils et formations existantes

ACR

MO

CGV SPM. JPG

Indicateurs de réussite	Taux d'emploi de personnes handicapées par établissement supérieur ou égal à 6 % Diminution de la contribution à verser à l'AGEFIPH Nombre de référents handicap
Suivi	Reporting annuel sur les travailleurs handicapés

Axe n°2 : Promotions et parcours professionnels

On observe, et ce principalement sur les fonctions opérationnelles, que les évolutions du statut AM vers le statut Cadre concernent très majoritairement les hommes alors même que les Employés et AM hommes sont moins nombreux que les femmes.

Ces données sont quantitatives et ne permettent pas de déterminer les éventuels leviers d'actions pertinents à mettre en œuvre pour disposer de plus d'évolutions de femmes au statut cadre sur les métiers de management opérationnel. Aussi, les actions validées ont pour objectif de mieux comprendre les raisons du déséquilibre hommes / femmes dans les promotions du statut AM vers le statut Cadre.

Afin de bien comprendre les raisons de ce déséquilibre, un questionnaire va être transmis à l'ensemble des AM et Cadres femmes ce qui permettra d'ajuster les actions à mettre en œuvres pour améliorer la promotion des femmes du statut AM vers le statut Cadre.

Les mesures qui seront mises en place dans le cadre de cet axe ne sont pas exclusives aux femmes et sont positives également pour les hommes.

Il est rappelé que le Groupe Elior a mis en place un dispositif pour accompagner les parcours professionnels.
Ce dispositif a pour objectif de développer des profils de compétences diversifiés et adaptés aux besoins du Groupe afin de préparer la relève aux postes clés, à tous les niveaux de l'organisation.
Notre conviction est qu'au-delà de la performance économique du Groupe, le développement des compétences et la fidélisation des collaborateurs contribuent à la performance sociale du Groupe et lui offrent un levier de différenciation.

Pour ces raisons, le Groupe a formalisé et déployé sa politique de mobilité interne et donné de la visibilité :

- Sur la diversité des métiers à travers la détermination de « fonctions repères »
- Sur le positionnement de chacun dans l'organisation
- Sur les acteurs de la mobilité
- Sur les opportunités de postes au sein du Groupe
- Sur les mesures d'accompagnement à la mise en œuvre de la mobilité

Nous avons la responsabilité de faire en sorte que cette politique soit connue de tous afin que les salariés qui ont en la capacité et la volonté puisse accéder à une mobilité professionnelle (changement de métier, géographique, évolution hiérarchique ou transversale).

Etant donné que la politique de mobilité interne implique souvent une mobilité géographique, nous nous emploierons à ce que les modalités de mise en œuvre de cette mobilité soient compatibles avec les contraintes liées à la vie personnelle et à la parentalité.

ACR
MD
SPM.
JP6

Fiche action n°5	
Intitulé de l'action	**Garantir la non discrimination dans le processus de mobilité et d'évolution interne et favoriser la mixité dans les équipes au siège comme sur les sites**
Constat	Structurer un processus de mobilité interne et former les managers à la conduite des entretiens annuels est un préalable indispensable pour garantir la non discrimination.
Objectif général	Appliquer le process de mobilité interne et utiliser les outils associés - afin de permettre à chaque salarié d'accéder à un parcours de mobilité dans l'entreprise - et afin de faire progresser la mixité dans les métiers
Objectif(s) chiffré(s)	100% des offres d'emploi auront en priorité été diffusées à l'interne
Descriptif de l'action	<u>Appliquer le process de mobilité interne HRC et filiales :</u> - L'ensemble des postes à pourvoir dans le groupe sont affichés tous les mois sur les sites. - Sur la liste des postes à pourvoir est indiquée les coordonnées du service RH afin que tout salarié puisse faire acte de candidature et envoyer son dossier de mobilité, son CV et sa lettre de motivation. - Le dossier de mobilité est ensuite saisi sur le site « Elior Recrutement ». - Lorsqu'une offre correspond à la recherche du salarié, son dossier est transmis au recruteur interne. - Le salarié reçoit sur sa boîte mail personnelle son identifiant et son code d'accès. Il peut ainsi accéder, de chez lui, à toutes les offres ouvertes dans le groupe Elior, que celles-ci soient publiées sur Intranet et/ou Internet. - Les recruteurs internes doivent considérer de manière prioritaire, à compétences égales, tout collaborateur se positionnant sur une offre. - Si la mobilité sur le marché Autoroutes entraine une évolution de métier ou de statut, le Service Emploi fera passer un Bilan d'Evolution au collaborateur pour s'assurer qu'il a les compétences pour occuper le poste visé et lui permettre de définir un plan d'actions précis pour évoluer. <u>Accompagner les salariés dans leur évolution professionnelle par :</u> - les bilans de compétences - Les entretiens annuels - Les formations certifiantes et diplomantes : CQP et VAE. <u>Former les managers à la conduite des entretiens annuels</u>
Echéance et durée	3 ans (durée de l'accord)
Coordination de l'action	Personnel de la filière RH, managers
Pilote de l'objectif	Responsable Développement RH
Périmètres et cibles	Tous les sites et services
Communication	Rappels réguliers sur les process de mobilité et d'évaluation internes Liste des offres de recrutement interne Campagnes Elior Talents
Moyens - Ressources	Elior Talents Elior Recrutement Item « évolution, projet professionnelle, mobilité » dans les entretiens de développement des AM et des Cadres
Indicateurs de réussite	Analyser les raisons des démissions pour comprendre et corriger les difficultés de progression de carrière (en faire un indicateur RH) Nombre de formations au recrutement réalisées Nombre de VAE, CQP, bilans de compétences Nombre de promotion hommes/ femmes par filières métier

ACR

CN SPM. JPG

Suivi	Reporting Elior Talents Annuellement, lors de la commission de suivi de l'accord

Fiche action n°6	
Intitulé de l'action	**Favoriser une meilleure répartition hommes / femmes sur le statut Cadre – métiers opérationnels : actions sur les évolutions**
Constat	Les évolutions d'AM à Cadre concernent très majoritairement les hommes (80% en 2011) et on constate qu'entre 2010 et 2011 l'écart en défaveur des femmes s'accentue, alors même que les AM hommes (94 en 2011) sont moins nombreux que les femmes (129 en 2011).
Objectif général	Améliorer la promotion des femmes du statut AM vers le statut Cadre. Donner plus de possibilités à des femmes d'évoluer à des postes de Cadres opérationnels
Objectif(s) chiffré(s)	D'ici la fin de l'accord, disposer d'un diagnostic qualitatif sur les freins et leviers à l'évolution des femmes à des postes d'encadrement
Descriptif de l'action	Informer et sensibiliser le personnel de la filière Ressources Humaines, les Directeurs régionaux et Responsables de District et les fonctions support de notre volonté d'améliorer la promotion des femmes du statut AM vers le statut cadre. Informer les salariés des postes à pourvoir (affichage tous les mois sur les sites). Communiquer auprès des salariés sur la politique et le process mobilité, sur le dispositif de formation interne et sur les parcours qualifiants et certifiants. Envoyer un questionnaire aux femmes AM (leaders et responsable de filières) et cadres (directrices de site) pour connaitre les freins et leviers à leur évolution professionnelle et analyser les retours en lien avec leur âge, leur niveau de formation,...
Echéance et durée	3 ans (durée de l'accord)
Coordination de l'action	Personnel de la filière RH
Pilote de l'objectif	Responsable Développement RH
Périmètres et cibles	Tous les sites et services
Communication	Rappels réguliers sur les process de mobilité et d'évaluation internes (la réussite de la mobilité interne dépend de leur strict respect) Liste des offres de recrutement interne Campagnes Elior Talents
Moyens - Ressources	Elior Talents Elior Recrutement Item « évolution, projet professionnelle, mobilité » dans les entretiens de développement des AM et des Cadres
Indicateurs de réussite	Nombre de salariés hommes/femmes ayant bénéficié de VAE, CQP, formation certifiante Nombre d'évolutions du statut AM à Cadre, hommes / femmes par an Evolution de la répartition hommes/femmes sur le statut Cadre
Suivi	Reporting

ACR

MD

SPM - JPG

CDN

Axe n° 3 : Rémunération

La rémunération des employés opérationnels est encadrée par une grille de salaire négociée annuellement. Les évolutions dans les niveaux et échelons sont encadrés par un dispositif d'entretiens de positionnement. Ces dispositifs permettent de garantir une équité de rémunération entre les hommes et les femmes.

La rémunération des Agent de Maîtrise et des cadres est individualisée et aucune analyse fine des rémunérations n'a été réalisée à ce jour. Aussi, il est difficile de mesurer les éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, et plus largement s'il y a une discrimination au regard de la rémunération.

Fiche action n°7	
Intitulé de l'action	**Favoriser l'équité salariale entre hommes et femmes**
Constat	Sur le statut employé, les diagnostics ne montrent pas d'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Concernant le personnel AM et Cadre, l'analyse en annexe se base sur la rémunération moyenne annuelle par statut. Pour savoir s'il y a des écarts de rémunération injustifiés et/ ou une problématique d'inégalité hommes / femmes, il faudrait tenir compte du métier occupé, de l'âge, du parcours professionnel, du niveau de diplôme... des personnes.
Objectif général	Favoriser une équité de traitement Analyser les rémunérations des AM et Cadres par emplois type Réduire les écarts lorsqu'ils sont constatés
Objectif(s) chiffré(s)	D'ici la fin de l'accord, avoir réalisé une analyse des rémunérations du personnel Agent de Maîtrise et Cadre
Descriptif de l'action	Mobiliser les responsables hiérarchiques et les gestionnaires de carrière, avant l'attribution des augmentations individuelles ; en rappelant notamment les obligations légales en matière d'égalité salariale. Réserver chaque année une enveloppe d'augmentation visant à réduire les écarts de salaire qui seraient constatés entre les hommes et les femmes de statut AM et Cadre. Veillez à l'absence de discrimination dans l'attribution des éléments variables de rémunération notamment par le respect de la fixation d'objectifs individuels mesurables et atteignables, par le contrôle du respect du process et des outils par l'ensemble des managers (ELIOR TALENTS) ainsi que par un contrôle de cohérence de l'ensemble des bonus versés en central (avec la revue des objectifs et avec la règle fixée concernant le bonus collectif). Toute demande de prime ou de bonus exceptionnel devra être justifiée par le manager. D'ici 3 ans, faire une analyse des rémunérations en fonction du genre, de l'âge, du métier, du parcours professionnel, du diplôme....avec pour objectif de mesurer et suivre les évolutions salariales. Garantir aux salariées en congé maternité de bénéficier d'une augmentation de salaire égale au minimum à l'enveloppe globale des augmentations de la même catégorie au moment des augmentations annuelles. Les salariés en congé parental d'éducation continueront de bénéficier du régime « frais de santé/prévoyance » de l'entreprise pendant leur absence (sauf s'ils demandent par écrit la suspension)
Echéance et durée	3 ans (durée de l'accord)

ACR MD

CN SPM

Coordination de l'action	Personnel de la filière RH, Managers
Pilote de l'objectif	Direction des Ressources Humaines
Périmètre et cibles	Tous les salariés
Communication	Lettre annuelle de cadrage des augmentations de salaire
Moyens - Ressources	Outil interne d'extraction et de requête de paie « Business Object »
Indicateurs de réussite	Analyse des rémunérations et des augmentations
Suivi	Bilan suite aux augmentations annuelles individuelles de salaires

Axe n° 4 : Prise en compte de la parentalité dans l'exécution du travail et dans le parcours professionnel et équilibre vie professionnelle / vie privée

L'entreprise est convaincue que la recherche d'une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle est un facteur d'amélioration de la performance des salariés, de leur fidélité à l'entreprise et de la qualité de vie au travail.

La Direction entend donc par les actions suivantes que les contraintes de vie privées soient prises en compte dans le management.

Fiche action n°8	
Intitulé de l'action	Prendre en compte la parentalité dans le parcours professionnel
Constat	Les salariés expriment de plus en plus leurs attentes concernant la prise en compte de leurs contraintes liées à la parentalité. La structure familiale a évolué : les femmes travaillent de plus en plus à temps plein et sur des postes à responsabilités, les familles mono parentales sont en augmentation.
Objectif général	Prendre en compte la parentalité dans le parcours professionnel. Favoriser l'articulation des temps de vie professionnelle avec l'exercice de la responsabilité parentale.
Objectif(s) chiffré(s)	100% des demandes d'aménagement horaire auront été étudiées et fait l'objet d'une réponse argumentée
Description de l'action	- Départ et retour de congés maternité (congé d'adoption)/ parental - Avant et au retour du congé maternité et/ou parental, le ou la salarié(e) devra être reçu(e) en entretien par son responsable afin : - De définir si besoin, les mesures visant à assurer la continuité pendant l'absence - D'ajuster si nécessaire les objectifs en lien avec l'attribution du variable (pour AM et cadre). - D'évoquer avec le ou la salarié(e) ses souhaits en termes de projets professionnels. -Un mois avant la fin du congé maternité ou parental, donner au salarié la possibilité de solliciter un rendez-vous avec son manager afin d'évoquer sa reprise -Dans les 15 jours de son retour de congé, un entretien spécifique sera organisé avec le supérieur hiérarchique au cours duquel seront abordées les conditions de reprise d'activité, les éventuels aménagements des conditions ou des horaires de travail et/ ou d'organisation au sein de l'équipe, ainsi que les éventuels besoins spécifiques en terme de formation - Adaptation du temps de travail aux contraintes familiales

ACR

CM JPM. JPG

	L'entreprise permettra à tout salarié qui le souhaite d'adapter ses horaires pour donner à l'un des parents le temps d'accompagner leurs enfants à l'école le jour de la rentrée scolaire. Chaque manager devra répondre favorablement aux demandes qui pourraient lui être transmises tant que l'organisation du travail le permet. Les responsables hiérarchiques s'engagent à : - Etudier toutes les demandes de passage à temps partiel pour raisons familiales (y compris le congé parental à temps partiel), et à ne pas les assimiler à un manque d'intérêt professionnel. - Favoriser en priorité les salariés passés à temps partiel pour des raisons familiales à repasser à temps complet à leur demande écrite et sous condition que les contraintes personnelles (exemple : demande d'être en repos le mercredi) soient compatibles avec la planification. Si lors de la demande, il n'y a pas de poste à temps complet alors le salarié sera prioritaire dès qu'un poste se libèrera.
Echéance et durée	Durée de l'accord
Coordination de l'action	Personnel de la filière Ressources Humaines, managers (au siège comme sur les sites)
Pilote de l'objectif	Managers (au siège comme sur les sites)
Périmètre et cibles	Tous les salariés
Communication	Diffusion auprès des managers d'une procédure sur le départ et retour de congés maternité (congé d'adoption)/ parental
Moyens - Ressources	Implication et proximité managériale
Indicateurs de réussite	Résultat de l'enquête climat social (sur les sites opérationnels)
Suivi	Enquête climat social (sur les sites opérationnels) Pour chaque manager, les réunions mensuelles des Délégués du personnel des sites et du siège

Fiche action n°9	
Intitulé de l'action	Favoriser l'équilibre vie professionnelle et vie privée
Constat	Les salariés expriment de plus en plus leurs attentes concernant un bon équilibre entre leur vie professionnelle et privée
Objectif général	Améliorer le bien-être au travail pour une meilleure qualité et efficacité du travail.
Objectif chiffré	D'ici la fin de la première année de l'accord, diffuser une charte fixant les principes du travail à distance, de la bonne utilisation des outils de communication et de la bonne gestion des réunions pour le personnel siège de statut cadre.
Descriptif de l'action	- Tout salarié qui le souhaite pourra demander à organiser son temps de travail afin de pouvoir concilier sa vie professionnelle avec sa vie privée. L'entreprise s'engage à étudier avec équité la demande et tentera d'y répondre favorablement tant que l'organisation du service le permet au regard de la nature poste et des responsabilités exercées. Exemple : demande de passage à temps partiel, de 4/5ème. <u>Pour le personnel de statut employé et AM opérationnels</u> (qui travaillent selon un planning) : l'accord sur le temps de travail du 9 mars 2012 prévoit la possibilité d'émettre des souhaits de repos devant permettre aux salariés de mieux organiser leur vie personnelle. Chaque manager s'engage à accepter les demandes de repos tant que l'organisation du planning le permet. <u>Pour le personnel de statut cadre travaillant sur les sites :</u> le statut de cadre autonome au forfait jour leur permet une autonomie dans la

ACR
CN SPM. MV JPG

	gestion de leur planning qui favorise l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle. <u>Pour le personnel du siège bénéficiant d'un statut de cadre autonome au forfait jour :</u> L'entreprise souhaite favoriser une meilleure qualité de vie au travail et pour cela permettre une meilleure organisation entre le temps de travail et la vie personnelle. Pour cela, elle mettra en place d'ici la fin de la première année de l'accord une charte fixant les principes du travail à distance, de la bonne utilisation des outils de communication et de la bonne gestion des réunions. Cette charte fixera notamment par exemple les plages horaires dans lesquelles pourront se tenir les réunions.
Echéance et durée	Durée de l'accord
Coordination de l'action	Personnel de la filière Ressources Humaines, managers (au siège comme sur les sites)
Pilote de l'objectif	Tout salarié encadrant une équipe
Périmètre et cibles	Tous les salariés
Communication	Enquête climat social sur les sites opérationnels Affichage de la Charte au siège
Moyens – Ressources	L'accord d'entreprise sur l'aménagement du temps de travail (9 mars 2012) Le diagnostic Risque Psycho-social à venir sur le siège
Indicateurs de réussite	Résultat de l'enquête climat social (sur les sites opérationnels)
Suivi	Enquête climat social (sur les sites opérationnels) Pour chaque manager, les réunions mensuelles des Délégués du personnel des sites et du siège

<u>Article 7 – Durée de l'accord et entrée en vigueur :</u>

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans. Il s'applique à compter de sa date de signature et jusqu'à 23 juillet 2016 inclus. A cette date, il cessera automatiquement de produire effet.

Avant l'échéance du terme du présent accord, les parties se réuniront pour décider de son renouvellement ou de la négociation d'un nouvel accord.

Le présent accord pourra être révisé à tout moment par accord conclu entre l'entreprise et une ou plusieurs organisations syndicales signataires du présent accord, ou y ayant adhéré ultérieurement, conformément aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du Code du Travail.
Toute demande de révision sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et devra comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée ainsi que des propositions de remplacement et de rédaction nouvelle.
Dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les dispositions de l'accord, objet de la révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant.
En outre, les parties conviennent de se réunir après la publication de textes légaux, réglementaires ou conventionnels impactant la manière dont sont traités les thèmes concernés par le présent accord, afin de réviser les dispositions nécessaires.

La révision donne 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 L 2261-7 et suivants. Cet avenant devra faire l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L.2231-6 du Code du travail.

AUR

CN SPM · MR JPG

Article 8 - Publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé à défaut d'opposition valablement exprimée dans un délai de 8 jours à compter de sa notification, en deux exemplaires à la Direccte (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi).
Un exemplaire sera également déposé au secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de sa conclusion.

En outre, un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise.

Un exemplaire du présent accord sera tenu à la disposition du personnel sur chaque site, les modalités de consultation étant portées à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

Fait à Paris, le 24 juillet 2013

Annexe : Diagnostic égalité hommes/ femmes 2010 et 2011

ACR

SPM - JPG

CGV

Annexe :
Diagnostic égalité professionnelle hommes/femmes 2010 et 2011

Structure d'effectifs :

- **Répartition Hommes/femmes** :

➢ ***Sur l'effectif global***

En 2010 :
Il y a 2 382 salariés sur le marché autoroute dont 582 hommes (soit 24.4%) et 1800 femmes (soit 75.6%).
En 2011 :
Il y a 2411 salariés sur le marché autoroute dont 603 hommes (soit 25,0%) et 1808 femmes (soit 75,0%).

➢ ***Par statut (employé, maîtrise, cadre)***

En 2010 :
Sur 2053 salariés de statut employé, il y a 398 hommes (soit 19.4%) et 1655 femmes (soit 80.6%).
Sur 223 salariés de statut maitrises, il y a 98 hommes (soit 43,9%) et 125 femmes (soit 56.1%).
Sur 106 salariés de statut cadres, il y a 86 hommes (soit 81.1%) et 20 femmes (soit 18.9%).

En 2011 :
Sur 2074 salariés de statut employé, il y a 414 hommes (soit 19,96%) et 1660 femmes (soit 80.04%).
Sur 223 salariés de statut maitrises, il y a 94 hommes (soit 42,15%) et 129 femmes (soit 57,85%).
Sur 114 salariés de statut cadres, il y a 95 hommes (soit 83,33%) et 19 femmes (soit 16,67%).

Les femmes sont majoritaires sur le statut Employé (plus de 80%) et minoritaires sur le statut Cadre (moins de 20%) et ce surtout sur les emplois de la filière opérationnelle.

ACR

SPM MD

CGV

Embauche :

- **Embauches en CDI et sorties définitives (= décès, démission, transfert L1224-1, retraite, fin de période d'essai, licenciements, rupture conventionnelle)** :

En 2010 :

➢ ***Répartition Hommes / Femmes***

Sur 195 embauches en CDI, il y a eu 58 embauches d'hommes en CDI (soit 29.7% des embauches en CDI) et 137 embauches de femmes en CDI (soit 70.3% des embauches en CDI). Cela représente 10% de l'effectif total des hommes et 7.6% de l'effectif total des femmes.

Sur 364 sorties définitives d'un CDI, 107 étaient des hommes (soit 29.4%) et 257 des femmes (soit 70.6%).

➢ ***Répartition par statut***

Il y a eu 46 employés **hommes** engagés en CDI (soit 23.6% des embauches en CDI ou 11.5% du nombre total d'employés hommes), 9 maitrises hommes engagés en CDI (soit 4.6% des embauches en CDI ou 9.2% du total de maîtrise hommes), et 3 cadres hommes engagés (soit 1.5% des embauches en CDI ou 3.9% du nombre total de cadres hommes).

Il y a eu 123 employés **femmes** engagées en CDI (soit 63.1% des embauches en CDI ou 7.4% des employés femmes), 11 maitrises femmes engagées en CDI (soit 5.6% des embauches en CDI ou 8.8% des maitrises femmes), et 3 cadres femmes engagées (soit 1.5% des embauches en CDI ou 15% des femmes cadres).

Pour les **sorties définitives**, chez les hommes, il y en a eu 84 chez les employés (soit 23.1% des sorties et 21.1% des employés hommes), il y en a eu 14 chez les maitrises (soit 3.8% des sorties et 14.3% des maitrises hommes), et il y en a eu 9 chez les cadres (soit 2.5% des sorties et 10.5% des cadres hommes).

Pour les **sorties définitives**, chez les femmes ; il y en a eu 238 chez les employées (soit 65.4% des sorties et 14.4% des employées femmes), il y en a eu 16 chez les maitrises (soit 4.4% des sorties et 12.8% des maitrises femmes), et il y en a eu 3 chez les cadres (soit 0.8% des sorties et 15% des femmes cadres).

En 2011 :

➢ ***Répartition Hommes / Femmes***

Sur 290 embauches en CDI, il y a eu 93 embauches d'hommes en CDI (soit 32,06% des embauches en CDI) et 197 embauches de femmes en CDI (soit 67,93% des embauches en CDI). Cela représente 15,42% de l'effectif total des hommes et 10,89% de l'effectif total des femmes.

Sur 367 sorties définitives d'un CDI, 98 étaient des hommes (soit 26,70%) et 269 des femmes (soit 73,29%).

ACR

MO

SPM.

CAV

JPG

➢ ***Répartition par statut***

Il y a eu 64 employés **hommes** engagés en CDI (soit 22.06% des embauches en CDI ou 15.45% du nombre total d'employés hommes), 21 maitrises hommes engagés en CDI (soit 7.24% des embauches en CDI ou 22.34% du total de maîtrise hommes), et 8 cadres hommes engagés (soit 2.75% des embauches en CDI ou 8.42% du nombre total de cadres hommes).

Il y a eu 171 employés **femmes** engagées en CDI (soit 58.96% des embauches en CDI ou 10.30% des employés femmes), 26 maitrises femmes engagées en CDI (soit 8.96% des embauches en CDI ou 20.15% des maitrises femmes), et 0 cadres femmes engagées.

Pour les **sorties définitives**, chez les hommes, il y en a eu 77 chez les employés (soit 20.98% des sorties et 18.59% des employés hommes), il y en a eu 18 chez les maitrises (soit 4.90% des sorties et 19.14% des maitrises hommes), et il y en a eu 3 chez les cadres (soit 0.8% des sorties et 3.15% des cadres hommes).

Pour les **sorties définitives**, chez les femmes ; il y en a eu 235 chez les employées (soit 64.03% des sorties et 14.15% des employées femmes), il y en a eu 28 chez les maitrises (soit 7.62% des sorties et 21.70% des maitrises femmes), et il y en a eu 6 chez les cadres (soit 1.63% des sorties et 31.57% des femmes cadres).

Les embauches de personnel de statut Employé sont majoritairement féminines.
Celles de personnel de statut AM sont autant féminines que masculines.
Celles de personnel de statut Cadre sont exclusivement masculines en 2011.
Les départs de personnel de statut Employé sont majoritairement masculins.
Ceux de personnel de statut AM sont autant féminins que masculins.
Ceux de personnel de statut Cadre sont exclusivement féminins.

⇨ **Les embauches et les départs concourent donc à renforcer la présence de femmes sur le statut Employé et celles des hommes sur le statut Cadre.**

- **Embauches en CDD dont alternants (= contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation)** :

En 2010 :

➢ ***Répartition Hommes / Femmes***

Sur 1629 entrées en CDD dont alternants, il y a eu 535 hommes (soit 32.8% des entrées en CDD dont alternants) et 1094 femmes entrées en CDD (soit 67.1% de cette entrée).

➢ ***Répartition par statut***

Il y a eu 534 employés **hommes** entrés en CDD (soit 32.8% des entrées en CDD), 0 maitrise hommes entré en CDD, 1 cadres hommes entrés en CDD.

Il y a eu 1092 employés **femmes** entrées en CDD (soit 67% des entrées en CDD), 2 maitrises femmes entrées en CDD, et 0 cadres femmes entrées en CDD.

ACR

MO

SPM.

JPG

CGV

En 2011 :

➢ ***Répartition Hommes / Femmes***

Sur 1625 entrées en CDD dont alternants, il y a eu 542 hommes (soit 33.35% des entrées en CDD dont alternants) et 1083 femmes entrées en CDD (soit 66.46% de cette entrée).

➢ ***Répartition par statut***

Il y a eu 539 employés **hommes** entrés en CDD (soit 33.16% des entrées en CDD), 2 maitrise hommes entré en CDD, 1 cadres hommes entrés en CDD.

Il y a eu 1079 employés **femmes** entrées en CDD (soit 66.40% des entrées en CDD), 3 maitrises femmes entrées en CDD, et 1 cadres femmes entrées en CDD.

- **Accueil de stagiaires (de plus de trois mois)** :

➢ ***Répartition Hommes / Femmes***

Aucun stagiaire de plus de 3 mois en 2010 et en 2011

- **Répartition des CDI Hommes/Femmes temps complet/temps partiel** :

En 2010 :

➢ ***Temps complet***

Sur 1208 salariés en temps complet, il y a 755 femmes soit un ratio de 62.5% (= 41.9% des femmes), donc 453 hommes (= 77.8% des hommes).

➢ ***Temps partiel***

Sur 1174 salariés en temps partiel, il y a 1045 femmes soit un ratio de 89% (= 58% des femmes), donc 129 hommes (= 22.2% des hommes).

En 2011 :

➢ ***Temps complet***

Sur 1109 salariés en temps complet (52,5% de temps complets), il y a 700 femmes soit un ratio de 63,12% (=38,8% des femmes), donc 409 hommes (=67,83% des hommes).

➢ ***Temps partiel***

Sur 1005 salariés en temps partiel, il y a 881 femmes soit un ratio de 87,66% (=48,7% des femmes), donc 124 hommes (=20,56% des hommes).

Le recours au temps partiel a diminué entre 2010 et 2011.
Il concerne majoritairement des femmes.

➢ ***Parmi les travailleurs handicapés*** (TH)

En 2010 :

Sur 127 travailleurs handicapés, il y a 45 **hommes** (soit 35.4% des TH ou 7.7% du nombre total d'hommes) et 82 **femmes** (soit 64.6% des TH ou 4.5% du nombre total de femmes).

ACR

MD

SPM

JPG

SN

En 2011 :
Sur 135 travailleurs handicapés, il y a 43 **hommes** (soit 31,85% des TH ou 7.13% du nombre total d'hommes) et 92 **femmes** (soit 68,15% des TH ou 5,09% du nombre total de femmes).
Par statut, il y a en 2011 : 129 TH employé, 4 AM et 2 cadres soit 95,55% d'employé

Promotions :

- **Changement de statut (passage employé vers maîtrise et passage de maîtrise vers cadre)** :
-
  - ***Répartition Hommes / Femmes***

En 2010 :
Sur 7 passages d'employés à maitrise, 0 ont concernés des **hommes** et 7 des **femmes** (100%).
Sur 11 passages de maitrise à cadre, 7 ont concernés des **hommes** (63.6%) et 4 des **femmes** (36.4%).
En 2011 :
Sur 7 passages d'employés à maitrise, 2 ont concernés des **hommes** et 5 des **femmes** (71,43%). Sur 10 passages de maitrise à cadre, 8 ont concernés des **hommes** (80%) et 2 des **femmes** (20%).

Les femmes évoluent plus que les hommes du statut Employé au statut AM.
Les évolutions du statut AM au statut Cadre concernent majoritairement les hommes.
Malgré la forte présence de femmes au statut Employé et AM, ces dernières n'évoluent pas sur les postes de cadre.

Formations :

En 2010 :

- **Nombre moyen d'heures d'actions et de formation** (un salarié ayant bénéficié de plusieurs formations, n'est compté qu'une fois):
  - ***Répartition Hommes / Femmes***

Il y a eu 446 bénéficiaires de formation chez les **hommes** pour un nombre total d'heures de formation de 9 011,5 soit 20.2 heures en moyenne par bénéficiaire ou 15.5 heures en moyenne si on rapporte à l'effectif global des hommes sur le marché autoroute. Chez les **femmes**, il y a eu 783 bénéficiaires pour un nombre total d'heures de 15 406 soit 19.7 heures en moyenne par bénéficiaire ou 8.6 heures en moyenne si on rapporte à l'effectif global de femmes.

  - ***Répartition par statut***

Chez les employés **hommes,** il y a eu 189 bénéficiaires (soit 15.4% des bénéficiaires ou 47.5% des employés hommes) pour un total de 2 361.5 heures soit 12.5 en moyenne par bénéficiaire de cette catégorie ou une moyenne de 5.9 heures par employé homme.

ACR
MD
SPM - 5

Chez les maitrises hommes, il y a eu 85 bénéficiaires (= 6.9% des bénéficiaires ou 86.7% des maitrises hommes) pour un total de 1 401 heures soit 16.5 en moyenne par bénéficiaire ou une moyenne de 14.3 heures par maitrise homme.
Chez les cadres hommes, il y a eu 172 bénéficiaires (soit 14% des bénéficiaires ou 200% des cadres hommes) pour un total de 934.5 heures de formation soit 21.7 en moyenne par bénéficiaire ou 18.3 par cadre homme.

Chez les employés **femmes**, il y a eu 613 bénéficiaires (soit 49.9% des bénéficiaires ou 37% des employés femmes) pour un total de 11 916 heures de formation soit 19.4 en moyenne par bénéficiaire ou une moyenne de 7.2 par employé femme.
Chez les maitrises femmes, il y a eu 116 bénéficiaires (soit 9.4% des bénéficiaires ou 92.8% des maitrises femmes) pour un total de 2 245 heures de formation soit 19.3 en moyenne par bénéficiaire ou une moyenne de 18 par maitrise femme.
Chez les cadres femmes, il y a eu 54 bénéficiaires (soit 4.4% des bénéficiaires ou 270% des cadres femmes) pour un total de 513.5 heures de formation soit 30.2 en moyenne par bénéficiaire ou 18.3 par cadre femme.

En 2011 :

Les données entre 2010 et 2011 sont différentes eu égard à la mise en place d'un logiciel de suivi de la formation.
Aussi, pour 2011, nous pourrons comparer uniquement la répartition hommes/femmes par statut (bénéficiaires et le nombre d'heures) et les salariés de plus de 45 ans (senior) formés.

- ***Répartition Hommes / Femmes***

Il y a eu 323 bénéficiaires de formation chez les **hommes** pour un nombre total d'heures de formation de 9342 soit 28,92 heures en moyenne par bénéficiaire ou 15.49 heures en moyenne si on rapporte à l'effectif global des hommes sur le marché autoroute.
Chez les **femmes**, il y a eu 719 bénéficiaires pour un nombre total d'heures de 12540 soit 17.44 heures en moyenne par bénéficiaire ou 6.94 heures en moyenne si on rapporte à l'effectif global de femmes.

- ***Répartition par statut***

Chez les employés **hommes,** il y a eu 177 bénéficiaires (soit 16,99% des bénéficiaires ou 41,75% des employés hommes) pour un total de 2462,5 heures soit 13,91 en moyenne par bénéficiaire de cette catégorie ou une moyenne de 5,95 heures par employé homme.
Chez les maitrises hommes, il y a eu 82 bénéficiaires (= 7,87% des bénéficiaires ou 87,23% des maitrises hommes) pour un total de 4010,5 heures soit 48,91 en moyenne par bénéficiaire ou une moyenne de 42,66 heures par maitrise homme.
Chez les cadres hommes, il y a eu 64 bénéficiaires (soit 6,14% des bénéficiaires ou 67,37% des cadres hommes) pour un total de 2869 heures de formation soit 44,83 en moyenne par bénéficiaire ou 30,20 par cadre homme.

Chez les employés **femmes**, il y a eu 617 bénéficiaires (soit 59,21% des bénéficiaires ou 37,17% des employés femmes) pour un total de 7413 heures de formation soit 12,01 en moyenne par bénéficiaire ou une moyenne de 4,47 par employé femme.
Chez les maitrises femmes, il y a eu 87 bénéficiaires (soit 8,35% des bénéficiaires ou 67,44% des maitrises femmes) pour un total de 4475,5 heures de formation soit 51,44 en moyenne par bénéficiaire ou une moyenne de 34,69 par maitrise femme.

Chez les cadres femmes, il y a eu 15 bénéficiaires (soit 1,44% des bénéficiaires ou 78,95% des cadres femmes) pour un total de 651,5 heures de formation soit 43,43 en moyenne par bénéficiaire ou 34,29 par cadre femme.

Il n'y a pas d'écarts significatifs concernant la formation entre les hommes et les femmes. Les femmes AM et Cadre sont d'ailleurs en pourcentage mieux formées alors même qu'elles évoluent moins facilement aux postes de Cadre que les hommes. La formation n'apparait pas comme un frein à leur évolution. Elle n'est pas non plus un facteur facilitant.

Rémunération :

- **Rémunération brute (hors bonus et primes) annuelle théorique fixe (35 heures par semaines)** :

En 2010 :

➢ ***Répartition Hommes / Femmes (global)***

La moyenne de la rémunération annuelle théorique est de 23 001.4€ avec une ancienneté moyenne de 9.03 années pour les **hommes** et de 18 062.2€ avec une ancienneté moyenne de 9.13 années pour les **femmes**.

➢ ***Répartition par statut et genre***

En détail, la rémunération annuelle théorique moyenne pour les hommes **employés** est de 17 149,9€ pour une ancienneté moyenne de 8.04 années et pour les femmes employés de 16 977,5€ pour une ancienneté moyenne de 7.6 années. Soit l'existence d'un écart de 1% en défaveur des femmes, sachant que l'ancienneté est égale à 0,44 an près.

De même la rémunération annuelle théorique moyenne pour les hommes **maitrise** est de 24 261,7€ pour une ancienneté moyenne de 7.8 années et pour les femmes maitrise de 23 210,5€ pour une ancienneté moyenne de 9.85 années. Soit l'existence d'un écart de 4.3% en défaveur des femmes, sachant qu'elles ont une ancienneté plus grande de 2.05 années.

Enfin, la rémunération annuelle théorique moyenne pour les hommes **cadres** est de 51 910€ pour une ancienneté moyenne de 17.8 années et pour les femmes cadres de 50 481,7€ pour une ancienneté moyenne de 12.4 années. Soit l'existence d'un écart de 2,83% en défaveur des femmes, sachant qu'elles ont une ancienneté plus faible de 5.4 années.

➢ ***Répartition par tranche d'âge et genre***

La rémunération annuelle théorique moyenne pour les **hommes** de moins de 25 ans est de 16 284.9€ pour une ancienneté moyenne de 1 an ; et pour les **femmes** de moins de 25 ans est de 16 184.2€ pour une ancienneté moyenne de 1 an. Soit l'existence d'un écart de 0.6% en défaveur des femmes pour une ancienneté équivalente.

La rémunération annuelle théorique moyenne pour les **hommes** entre 25 et 45 ans est de 24 071.4€ pour une ancienneté moyenne de 7.65 ; et pour les **femmes** entre 25 et 45 ans est de 18 482.4€ pour une ancienneté moyenne de 8.29. Soit l'existence d'un écart de 23.2% en

défaveur des femmes sachant qu'elles ont une ancienneté un peu plus grande (0.34 année de plus)

La rémunération annuelle théorique moyenne pour les **hommes** de plus de 45 ans est de 25 026€ pour une ancienneté moyenne de 17.54 ; et pour les **femmes** de plus de 45 ans est de 18 081.1€ pour une ancienneté moyenne de 13.97.

→Ecart de rémunération de 27,7% en défaveur des femmes avec une ancienneté plus grande pour les hommes de 3,6 années.

En 2011 :

- ***Répartition Hommes / Femmes (global)***

La moyenne de la rémunération annuelle théorique est de 23 919,82€ avec une ancienneté moyenne de 9,07 années pour les **hommes** et de 19 063,91€ avec une ancienneté moyenne de 9.48 années pour les **femmes**.

- ***Répartition par statut et genre***

En détail, la rémunération annuelle théorique moyenne pour les hommes **employés** est de 18 205,09€ pour une ancienneté moyenne de 8.45 années et pour les femmes employés de 18 132,71€ pour une ancienneté moyenne de 7.83 années. Soit l'existence d'un écart de 1% en défaveur des femmes, sachant que l'ancienneté est égale à 0,44 an près.

De même la rémunération annuelle théorique moyenne pour les hommes **maitrise** est de 25 119,90€ pour une ancienneté moyenne de 8.68 années et pour les femmes maitrise de 24 135,55€ pour une ancienneté moyenne de 9.63 années. Soit l'existence d'un écart de 4.3% en défaveur des femmes, sachant qu'elles ont une ancienneté plus grande de 2.05 années.

Enfin, la rémunération annuelle théorique moyenne pour les hommes **cadres** est de 51 906.44€ pour une ancienneté moyenne de 17.47 années et pour les femmes cadres de 39 895.74€ pour une ancienneté moyenne de 16.04 années. Soit l'existence d'un écart de 30,10% en défaveur des femmes, sachant qu'elles ont une ancienneté plus faible de 1,43 années.

- ***Répartition par tranche d'âge et genre***

La rémunération annuelle théorique moyenne pour les **hommes** de moins de 25 ans est de 17 947,17€ pour une ancienneté moyenne de 1,08 an ; et pour les **femmes** de moins de 25 ans est de 18 027,32€ pour une ancienneté moyenne de 1,31 an. Soit l'existence d'un écart de 0,45% en faveur des femmes qui ont ancienneté moyenne légèrement supérieure.

La rémunération annuelle théorique moyenne pour les **hommes** entre 25 et 45 ans est de 25 076,68€ pour une ancienneté moyenne de 7,81 ; et pour les **femmes** entre 25 et 45 ans est de 19 352,41€ pour une ancienneté moyenne de 8,42. Soit l'existence d'un écart de 22,83% en défaveur des femmes sachant qu'elles ont une ancienneté un peu plus grande (0.61 année de plus)

La rémunération annuelle théorique moyenne pour les **hommes** de plus de 45 ans est de 26 280,34€ pour une ancienneté moyenne de 18,48 ; et pour les **femmes** de plus de 45 ans est de 19 046,41€ pour une ancienneté moyenne de 19,03.

→Ecart de rémunération de 27,53% en défaveur des femmes avec une ancienneté un peu plus grande pour les hommes de 0,55 années.

On note des écarts de rémunération en défaveur des femmes et, plus on monte dans le statut, plus ces écarts se creusent.
Ces écarts sont identifiés par statut (Employé, AM et Cadre) et non par emploi. Elles ne sont pas non plus croisées avec le parcours professionnel.

- **Ancienneté moyenne Hommes/Femmes (en années)** :

En 2010 :

➢ ***Sur l'effectif global***

L'ancienneté moyenne des hommes est de 9.03 et l'ancienneté moyenne des femmes est de 9.13.

➢ ***Par statut***

Chez les **hommes**, les employés ont une ancienneté moyenne de 8.04 années, les maitrises ont une ancienneté moyenne de 7.8 années et les cadres une ancienneté moyenne de 17.8.

Chez les **femmes**, les employés ont une ancienneté moyenne de 7.6 années, les maitrises ont une ancienneté moyenne de 9.85 années et le cadres une ancienneté moyenne de 12.4.

En 2011 :

➢ ***Sur l'effectif global***

L'ancienneté moyenne des hommes est de 9,07 et l'ancienneté moyenne des femmes est de 9,48.

➢ ***Par statut***

Chez les **hommes**, les employés ont une ancienneté moyenne de 8,18 années, les maitrises ont une ancienneté moyenne de 7,25 années et les cadres une ancienneté moyenne de 14,75.

Chez les **femmes**, les employés ont une ancienneté moyenne de 9,34 années, les maitrises ont une ancienneté moyenne de 11,13 années et le cadres une ancienneté moyenne de 10,21.

Les femmes de statut Employé restent en moyenne 1,16 année de plus que les hommes et celles de statut Cadre restent en moyenne 4,54 années de moins que les hommes.