ACCORD PORTANT SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET SALARIALE

ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

AU SEIN D'ALSTOM POWER SERVICE

Entre

La société **ALSTOM Power Service**, société par actions simplifiée à associé unique au capital de 10 000 000 euros, dont le siège social est à Levallois-Perret (92300) sis 2 Quai Michelet - 3 avenue André Malraux, représentée par Madame Samira BELHADAD, en qualité de Directrice des Ressources Humaines

dénommée ci-après et indifféremment « ALSTOM Power Service » ou « l'Entreprise »

D'une part,

Et

Les **Organisations syndicales représentatives** au niveau de l'entreprise :

- le syndicat CFDT représenté par Monsieur Michel MALAPERT en qualité de délégué syndical central
- le syndicat CFE-CGC représenté par Monsieur Jean-Michel BUGSALIEWICZ, en qualité de délégué syndical central
- le syndicat CGT représenté par Monsieur William RAVEL en qualité de délégué syndical central

dénommées ensemble ci-après « les Organisations Syndicales »

D'autre part,

ALSTOM Power Service et les Organisations Syndicales étant dénommées ci-après ensemble et indifféremment « les Signataires », « les Parties » ou « les Parties signataires »

Il a été arrêté et convenu ce qui suit.

TABLE DES MATIERES

PREAMBULE

Convaincues que la mixité des équipes est un facteur d'enrichissement humain et de cohésion sociale tout autant qu'une source de progrès économique et d'efficacité au sein de l'entreprise, les Parties ont engagé des négociations avec pour objectif de conclure un nouvel accord afin de remplacer l'accord triennal du 15 novembre 2011, arrivé à échéance.

Les Parties signataires inscrivent leur négociation dans le cadre de l'accord national de la branche métallurgie du 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en ce qu'il affirme que « *les principes de mixité, d'égalité professionnelle et de rémunération entre les femmes et les hommes constituent des gages de performance pour les entreprises* ».

Les Signataires rappellent les dispositions législatives récentes issues de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi qui reforment en profondeur les négociations obligatoires au sein de l'Entreprise en les regroupant ainsi que les obligations relatives aux documents à établir et qui servent de base aux différentes négociations.

La négociation du présent accord s'inscrit ainsi pleinement dans le cadre de la nouvelle négociation annuelle obligatoire en vigueur depuis le 1er janvier 2016 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Ce cadre de négociation étant rappelé, les Parties signataires s'accordent sur le fait que l'Entreprise a un véritable rôle à jouer dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que dans la lutte contre les distorsions induites par des phénomènes qui dépassent le cadre de celle-ci : formations et orientations scolaires initiales, répartition des tâches liées à la vie familiale, représentations socioculturelles et stéréotypes,...

Les Signataires constatent qu'ALSTOM Power Service applique depuis de nombreuses années une politique sociale égalitaire pour les femmes et les hommes, offrant les mêmes possibilités d'évolution professionnelle et respectant les mêmes règles et critères que ce soit en matière d'embauche, de rémunération, de promotion, de formation professionnelle et de conditions de travail.

Cependant, les Parties ne peuvent que constater que le pourcentage de femmes ne représente aujourd'hui qu'environ 15% de l'effectif total de l'Entreprise et qu'il existe toujours un déséquilibre structurel dans la composition des catégories et fonctions professionnelles au sein de l'entreprise malgré les actions menées en la matière par la Direction.

Cet écart peut s'expliquer par des raisons objectives extérieures à la volonté de l'Entreprise, en premier lieu desquelles la spécificité des métiers techniques et de l'itinérance, qui présentent des contraintes importantes sur la vie privée et familiale des salariés qui les exercent, ce qui rend particulièrement difficile le recrutement et la fidélisation de femmes sur ces postes, et entraînent de ce fait une forte présence masculine dans ces métiers, qui sont notre cœur d'activité.

La volonté des Parties signataires, au travers de la conclusion du présent accord, est de mettre en place ou reconduire des mesures de nature à permettre une plus grande mixité et de réaffirmer que le principe d'égalité entre les femmes et les hommes constitue une valeur cardinale de l'entreprise, devant être respectée par tous dès l'embauche et tout au long de la vie professionnelle.

Elles reconnaissent que la mise en œuvre du présent accord doit s'inscrire dans la durée pour produire tous ses effets et entrainer une évolution durable de la situation actuelle, ce qui nécessite l'engagement et l'implication permanents des principaux acteurs de l'entreprise.

Enfin, les Signataires remarquent avec intérêt que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un principe mis en avant et sur lequel notre nouvelle maison mère, le Groupe General Electric, se positionne d'une manière déterminée et volontariste.

TITRE I – L'ANALYSE DE LA SITUATION COMPAREE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les Parties Signataires ne peuvent que constater que la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a profondément modifié la documentation qui permettait d'analyser la situation comparée entre les femmes et les hommes et qui servait de base aux précédentes négociations sur ce thème.

En effet, depuis le 1er janvier 2016, l'obligation pour l'Entreprise de rédiger le Rapport de Situation Comparée (ci-après le RSC) et de le communiquer aux représentants du personnel a disparu.

Conscientes de l'importance de disposer d'informations qualitatives en plus des informations quantitatives mises à leur disposition en application des dispositions légales obligatoires, les Parties ont arrêté deux mesures afin de permettre la meilleure analyse de la situation comparée entre les femmes et les hommes.

ARTICLE 1 LE BILAN ANNUEL SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Au cours des réunions de négociation du présent Accord, il est apparu comme nécessaire à l'ensemble des Parties de continuer à disposer d'un document synthétique regroupant les données quantitatives intégrées dans la BDES, les informations qualitatives et explicatives délivrées par la Direction ainsi que la liste des actions menées dans ce domaine au cours de l'année écoulée.

Les Parties Signataires ont donc décidé de la création et de la réalisation au sein de l'Entreprise d'un Bilan annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (ci-après le Bilan), reprenant les éléments contenus dans l'ancien RSC.

Les données chiffrées présentées dans le Bilan devront faire apparaitre, outre les données pour l'année concernée, les données de l'année précédente permettant ainsi une vision et une analyse comparée sur deux ans.

Le Bilan répondra à trois actions :

- ***mesurer*** en identifiant les éventuels écarts par une lecture croisée des données ;
- ***comprendre*** en analysant les causes de ces écarts, l'environnement et les éléments structurels influant sur le déroulement de carrière et comparer les conditions générales d'emploi ;
- ***agir*** en définissant les actions à mener au cours de l'année à venir pour assurer l'égalité professionnelle ainsi que le suivi des actions menées l'année suivante ;

Ce Bilan est constitué de trois parties :

- un bilan quantitatif ;
- une analyse qualitative des chiffres et indicateurs présentés ;
- un plan d'action visant à prévenir ou, le cas échéant, corriger, certaines inégalités.

La troisième partie de ce Bilan, intégrant le plan d'action, précisera en outre :

- les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle ;
- le bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente lorsqu'un plan d'action a été antérieurement mis en œuvre ;
- la définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre.

Ce Bilan sera réalisé de manière annuelle sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines et présenté aux membres du Comité centrale d'entreprise et aux membres des Comités d'établissements lors de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. Il sera également présenté aux membres de la Commission de suivi du présent Accord.

ARTICLE 2 L'ANALYSE EXTERIEURE COMPAREE EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les Parties signataires constatent que les dispositions législatives actuellement en vigueur enserrent l'analyse de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au seul niveau de l'entreprise ce qui a pour effet de restreindre l'analyse de ce phénomène.

Convaincues que regarder la situation et analyser les bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes au-delà du seul cadre de l'Entreprise ne peut qu'enrichir leurs réflexions sur ce sujet, les Parties Signataires ont décidé de s'appuyer sur une Analyse extérieure comparée en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (ci-après l'Analyse).

L'objet de l'Analyse est d'obtenir une image de la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche de la Métallurgie et d'une autre entreprise dans un secteur d'activité comparable qui permettra aux Parties de comparer les résultats d'ALSTOM Power Service par rapport à cette entreprise et de déterminer s'il existe des situations comparables notamment en matière de difficulté de recrutement sur les métiers techniques.

L'Analyse doit également permettre d'examiner les mesures et actions prises par l'entreprise objet de la comparaison afin d'avoir une comparaison objective des résultats en matière d'égalité professionnelle.

Cette Analyse sera réalisée de manière annuelle sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines et présentée aux membres du Comité centrale d'entreprise et aux membres des Comités d'établissements lors de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

L'Analyse sera également présentée aux membres de la Commission de suivi du présent Accord.

Les Signataires conviennent que l'entreprise objet de la comparaison sera une société implantée sur le territoire national qui devra être de taille similaire à celle d'ALSTOM Power Service et avoir un domaine d'activité identique ou présentant des caractéristiques proches, et appartenant à la branche de la Métallurgie.

A toutes fins utiles, il est rappelé que la Direction n'a qu'une obligation de moyen et non une obligation de résultat quant à la réalisation de l'Analyse et qu'il ne pourra lui être reproché de n'avoir pu obtenir l'ensemble des éléments qualitatifs ou quantitatifs en raison du refus de communiquer certaines informations par l'entreprise objet de la comparaison.

De plus, dans le cadre de cette Analyse, la Direction présentera chaque année les pratiques mises en place par la branche de la Métallurgie, comme élément comparatif mis en place au sein de la Société.

TITRE II – REMUNERATION EFFECTIVE ET SUPPRESSION DES ECARTS DE REMUNERATION

Les Parties Signataires rappellent leur attachement au principe « à travail égal, salaire égal » et à sa stricte application au sein de l'Entreprise. Elles entendent, par le présent Accord, pérenniser les engagements et les mesures pris afin d'éviter que des écarts de rémunération n'apparaissent dans le temps entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, les Parties s'accordent sur le fait que la Direction a toujours agit avec célérité afin de résorber des éventuels écarts de rémunération lorsque ces derniers étaient identifiés et elles constatent que de telles mesures correctrices n'ont pas eu besoin d'être mises en œuvre depuis la fin de l'année 2010 au regard de la situation des rémunérations au sein de l'Entreprise.

Lors de la Commission centrale relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il a été convenu de dédier un budget spécifique de 0,1% de la masse salariale dans la politique salariale 2016 afin de traiter d'éventuels écarts de rémunération. Les Parties Signataires conviennent que lors des négociations annuelles obligatoires, le sujet d'un budget spécifique s'appréciera en fonction des éléments apportés dans le Bilan.

ARTICLE 3 REMUNERATION A L'EMBAUCHE

L'Entreprise s'engage à ce qu'à qualification et expérience équivalentes les femmes et les hommes soient embauchés au même salaire et au même coefficient.

Pour ce faire, la Direction appliquera de manière indifférente, selon qu'il s'agisse d'une femme ou d'un homme, les barèmes internes pour les jeunes diplômés. Pour les embauchés disposant d'une séniorité plus importante, la Direction s'engage à ne pas prendre en considération le sexe du nouvel embauché pour la fixation de son salaire et de son coefficient.

ARTICLE 4 AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

L'Entreprise s'engage à veiller à ce que, lors des augmentations annuelles individuelles, les hiérarchies s'assurent qu'à compétences, qualifications et fonctions équivalentes, diplômes et/ou expériences professionnelles égales ainsi qu'au regard des performances individuelles comparables, les augmentations salariales individuelles soient similaires entre les femmes et les hommes.

Tout(e) salarié(e) considérant qu'il existe une différence de traitement injustifiée lors de révisions annuelles de salaire pourra obtenir un entretien avec la Direction des Ressources Humaines pour un examen particulier de sa situation. Lors de cet entretien, le/la salarié(e) concerné(e) pourra se faire accompagner par un représentant du personnel de son choix.

TITRE III – CONDITIONS D'ACCES A L'EMPLOI ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les Parties signataires reconnaissent que l'Entreprise applique à ce jour un processus de recrutement, tant interne qu'externe, applicable de manière identique pour les femmes et les hommes. Cette politique s'applique de manière similaire pour les recrutements à durée indéterminée, à durée déterminée, en apprentissage ou en stage.

Les Signataires confirment à ce titre leur engagement à respecter une stricte égalité de traitement tout au long du processus de recrutement qui doit ne prendre en considération que les compétences requises, la qualification et l'expérience des candidat(e)s.

De même, les Parties constatent que l'accès à la formation professionnelle est identique pour les femmes et les hommes.

Afin de maintenir cet accès indifférencié pour les femmes et les hommes tant à l'emploi qu'à la formation professionnelle, les Parties signataires ont décidé de reconduire les mesures décrites ci-après.

ARTICLE 5 FIXATION D'OBJECTIFS EN TERMES DE RECRUTEMENT

Dans le cadre du présent accord, la Direction a décidé de se fixer annuellement des objectifs à atteindre en termes de recrutement afin d'essayer d'inverser la surreprésentation des hommes au sein de certains métiers de l'Entreprise.

Pour ce faire, la Direction présentera chaque année, au cours de la réunion de la Commission d'application et de suivi, le métier choisi pour l'année considérée et ses objectifs en termes de recrutements aux autres membres de ladite Commission.

Les Parties Signataires conviennent de mettre la priorité sur les métiers les plus masculinisés.

ARTICLE 6 PROMOTION DES METIERS AUPRES DES ELEVES ET ETUDIANTS

Les Parties Signataires s'accordent sur la nécessité de promouvoir les métiers fortement sexués auprès des élèves et des étudiants de l'autre sexe, ceci avant leur entrée sur le marché du travail ou à des moments clefs de leur orientation, afin d'encourager les potentiel(le)s candidat(e)s à choisir cette filière professionnelle.

La société mènera ainsi des actions de communication auprès des jeunes engagés dans un cursus scolaire ou universitaire, notamment en participant à des forums universitaires, des journées portes ouvertes etc.

Il a été décidé d'axer cette action de promotion des métiers de l'Entreprise fortement sexués au travers des actions suivantes :

- promotion de nos métiers directement auprès des écoles d'ingénieurs que des lycées techniques ;
- participation à l'initiative « Déployons nos Elles » ;
- accueil d'alternants du sexe opposé dans nos métiers fortement sexués.

ARTICLE 7 ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les Parties Signataires s'accordent sur le fait que l'accès à la formation professionnelle continue est un élément indispensable pour assurer une égalité des chances dans le développement de la carrière de chaque collaborateur, et ce quel que soit son sexe.

À cette fin, l'Entreprise a mis en place un processus d'accès à la formation professionnelle continue qui ne prend pas en considération le sexe du demandeur pour lui attribuer ou non l'accès à une formation. Les Parties conviennent de la nécessité de pérenniser ce dispositif.

Les Parties conviennent que les salariés de retour d'une absence de longue durée, tel que le congé parental d'éducation, devront avoir un accès privilégié à la formation. De même, des actions de formations visant à l'amélioration de la gestion du temps et des priorités seront proposées aux salarié(e)s qui le souhaitent lors de leur retour.

Les actions de formation proposées pourront varier suivant la durée et le type d'absence.

Ainsi, pour les absences de courte durée (par exemple congé maternité ou d'adoption), il s'agira essentiellement d'actions d'adaptation au poste réalisées sur le temps de travail.

En revanche, pour les absences de longue durée (congé parental d'éducation ou congé de présence parentale) le/la salarié(e) et l'Entreprise pourront prévoir de manière conjointe un parcours de formation plus complet permettant à la fois le retour sur le dernier poste occupé, ou un poste équivalent, ou le cas échéant, un poste préalablement identifié au titre du déroulement de carrière.

TITRE IV – DEROULEMENT DES CARRIERES, PROMOTION PROFESSIONNELLE ET MIXITE DES EMPLOIS

Les Parties Signataires réaffirment leur volonté d'appliquer une politique de déroulement des carrières de nature à conduire à une stricte égalité de traitement entre les femmes et les hommes travaillant au sein de l'entreprise, à poste et qualification égales.

L'objectif est de parvenir à une identité de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Ainsi, chaque salarié homme ou femme doit, dans la limite des postes disponibles, pouvoir obtenir une progression de carrière basée sur les seules évaluations de ses compétences et de sa performance.

Pour ce faire, l'Entreprise garantit, dans les mêmes conditions qu'aux hommes, l'accès aux différents emplois de l'entreprise y compris pour les fonctions de management ainsi que pour les fonctions à responsabilité.

ARTICLE 8 MOBILITE INTERNE VERS UN METIER FORTEMENT SEXUE

Dans le cadre du présent Accord, l'Entreprise se fixe pour objectif d'assurer une plus grande mixité de ses emplois, en favorisant les processus de formation permettant aux hommes et aux femmes d'évoluer au sein de l'Entreprise et d'occuper un métier qui serait fortement sexué.

Ainsi, l'Entreprise encouragera la mobilité interne des femmes vers les métiers techniques qui au jour de la signature du présent Accord sont fortement masculinisés.

Les Parties Signataires se sont accordées pour valoriser et encourager la mobilité interne des salariées en priorisant les trois métiers suivants : ingénierie, projet & qualité.

ARTICLE 9 DEVELOPPEMENT DU RESEAU GE WOMEN'S NETWORK

Afin de permettre aux salariées de pouvoir échanger avec d'autres femmes de l'Entreprise et du Groupe GE sur les possibilités d'évolution professionnelle et les questions que peut se poser une candidate avant une évolution de carrière sur sa vie privée, la Direction s'engage à développer au sein de l'Entreprise le réseau *GE Women's Network*.

À cette fin, la Direction s'engage à mener une action de communication à destination des salariées de l'Entreprise et à mettre en œuvre les moyens matériels nécessaires au déploiement du réseau *GE Women's Network* notamment par la mise à disposition de salle de réunion pour les évènements.

ARTICLE 10 LUTTE CONTRE LES STEREOTYPES

Le stéréotype est une opinion ou représentation que l'on se fait d'une personne ou d'un groupe de personne. Les stéréotypes sont des approches souvent inconscientes, mais fréquentes, acceptées sans réflexion et véhiculées sans avoir été soumises à un examen critique.

Les stéréotypes du genre sont des opinions sur les différences entre les hommes et les femmes, leurs compétences, leurs attitudes psychologiques, leurs ambitions et leurs comportements.

Ces opinions peuvent constituer un frein à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Il importe donc de prendre conscience de l'existence de ces opinions communément partagées et de leurs effets, pour les déconstruire et les dépasser.

Ainsi, pour lutter contre les stéréotypes, les parties signataires souhaitent mener des actions de communication et de sensibilisation à destination de tous les acteurs de l'Entreprise (Direction, management, salariés, représentant du personnel,...) afin de faire évoluer les mentalités. Ces actions ont pour objet de susciter une prise de conscience de l'existence réelle de ces représentations communément partagée, de déconstruire ces réflexes mais aussi de former l'ensemble des acteurs à remettre en question leurs propres stéréotypes.

Ainsi, les parties signataires conviennent de réaliser les actions suivantes, chaque année :

- Organiser une communication sur le thème de l'égalité professionnelle hommes/femmes (brochures, tracts,...),
- Mener une campagne de sensibilisation sur les stéréotypes de genre de manière régulière.

TITRE V : DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 11 CHAMP D'APPLICATION

Le présent Accord s'applique à l'ensemble du personnel de la société ALSTOM Power Service dans chacun des établissements Service Belfort, TPS La Courneuve et TUS La Courneuve.

ARTICLE 12 CADRE JURIDIQUE

Les dispositions arrêtées par le présent Accord complètent celles de la Convention collective.

Les dispositions arrêtées par le présent Accord sont à valoir sur toutes celles qui pourraient résulter de l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles actuelles et futures sauf si ces dernières venaient à être plus avantageuses. En pareil cas, les dispositions plus avantageuses seraient appliquées immédiatement en lieu et place du présent Accord.

ARTICLE 13 COMMISSION D'APPLICATION ET DE SUIVI

Une commission d'application et de suivi composée au maximum de 3 représentants par organisation syndicale signataire et de 3 membres de la Direction des Ressources Humaines étudiera les modalités d'application et de suivi du présent accord.

La commission se réunira dans les 3 mois qui suivront la mise en application de l'accord. Elle se réunira par la suite deux fois par an, puis autant que de besoin à la demande des parties signataires, en vue d'étudier les modalités d'application de l'accord.

Dans les six mois précédents l'échéance de cet accord, cette commission synthétisera sous forme de diagnostic les actions menées, les effets mesurés sur l'égalité professionnelle et les préconisations en vue de la négociation d'un nouvel accord sur ce thème.

ARTICLE 14 DUREE D'APPLICATION ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

Le présent Accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans, non reconductible.

ARTICLE 15 REVISION

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment, pendant la période d'application par accord entre les parties. Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par la loi.

ARTICLE 16 FORMALITES ET PUBLICITE

Le présent Accord est établi en huit exemplaires pour remise à chaque signataire et dépôt à la D.I.R.E.C.C.T.E – Unité territoriale de Seine-Saint-Denis et au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Bobigny (93).

Fait à La Courneuve, le 9 mai 2016,

En 8 exemplaires,

Pour la Société ALSTOM Power Service d'une part,

Mme Samira BELHADAD,
Directrice des Ressources Humaines

Et les Organisations syndicales représentatives, d'autre part,

C.F.D.T. représentée par M. Michel MALAPERT

C.F.E. - C.G.C. représentée par M. Jean-Michel BUGSALIEWICZ

C.G.T représentée par M. William RAVEL