

Accord

**En faveur de L'Egalite Professionnelle
entre les Femmes & les Hommes
et de la Mixité
au sein de la Société Alstom Transport S.A.**

SOMMAIRE

Préambule		p 3
CHAPITRE I :	LES ACTEURS DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE	p 4
I.1	L'Entreprise	
I.2	L'Etablissement	
I.3	Les Représentants du personnel	
CHAPITRE II :	RENFORCER LA MIXITE DE L'EMPLOI	p 5
II.1	Les actions en faveur de l'embauche de femmes	
II.2	Les actions en faveur des stages et de l'alternance	
CHAPITRE III :	FAVORISER LES CARRIERES ET LA PROMOTION PROFESSIONNELLE DES FEMMES	p 7
CHAPITRE IV :	POURSUIVRE L'EGALITE DE REMUNERATION EFFECTIVE	p 8
CHAPITRE V :	MAINTENIR UN ACCES EQUILIBRE A LA FORMATION	p 8
CHAPITRE VI :	DEVELOPPER LES ACTIONS DE COMMUNICATION ET DE SENSIBILISATION	p 9
CHAPITRE VII :	MODALITES DE SUIVI	p 9
CHAPITRE VIII :	DISPOSITIONS FINALES	p 10

Entre :

La société ALSTOM Transport S.A, représentée par Thierry HUBER, Directeur des Relations Sociales - France, dont le siège social est situé à Saint-Ouen (93482) 48 rue Albert Dhalenne,

D'une part,

Et les organisations syndicales soussignées,

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

L'égalité entre les femmes et les hommes et la mixité dans l'emploi s'inscrivent dans le champ plus large de la diversité et de l'égalité des chances qu'Alstom Transport promeut et en constituent l'un des volets d'action prioritaires.

Depuis la signature d'un accord sur la diversité et l'égalité des chances en janvier 2009 des actions ont été conduites au sein des établissements se traduisant par de premiers résultats notamment en matière de recrutement et de résorption des écarts salariaux. Les accords de juillet 2009 et septembre 2011 sur l'équilibre entre travail et vie privée ont marqué une évolution importante dans la prise en compte de la parentalité.

Prenant appui sur les résultats obtenus, l'analyse du rapport annuel de 2011 sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et les observations formulées lors de la commission centrale parité de septembre 2012, les parties entendent poursuivre les actions engagées et les consolider, mieux identifier les acteurs et leur rôle et renforcer le pilotage et la coordination des actions.

A fin décembre 2012, le taux de féminisation de l'entreprise est de 18%.

Les parties partagent le constat d'un déséquilibre femmes/hommes dans certains métiers et d'une proportion réduite des femmes dans les niveaux de classification les plus élevés et dans les postes à plus forte responsabilité.

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions légales prévues par la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et prévoyant des « mesures relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes ».

Les mesures prises dans cet accord visent à renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à progresser en terme de mixité dans toutes les fonctions et à tous les niveaux de l'organisation.

CHAPITRE I LES ACTEURS DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Alstom Transport comprend 11 établissements aux caractéristiques différentes notamment en termes d'activités, métiers et localisation.

C'est pourquoi l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, comme les autres volets de la politique diversité doit être conduite au plus près des réalités locales et en tenir compte.

Pour être efficace la mise en œuvre des actions relève de différents niveaux de responsabilité

I.1 L'Entreprise

Un(e) Coordinateur(trice) Central(e) Egalité Professionnelle, choisi(e) au sein de la fonction Ressources Humaines, assure l'animation générale de l'accord et la coordination des établissements.

Ses principales missions sont les suivantes :

- contribuer à la promotion interne de la politique diversité par des actions de communication sur le volet égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mixité de l'emploi
- veiller, en relation avec les organisations syndicales signataires, au bon déploiement de l'accord
- animer le réseau des Correspondant(e)s Egalité Professionnelle désigné(e)s au sein des établissements, veiller à la cohérence des actions développées et faciliter la mise en œuvre de mesures nouvelles par l'échange de bonnes pratiques
- conduire toute étude qui lui paraîtrait utile avec le support si besoin d'Alstom Employee Services (AES)
- consolider les indicateurs des établissements, préparer et participer à la concertation et au suivi de l'accord au niveau central

I.2 L'Etablissement

Un(e) Correspondant(e) Egalité Professionnelle est désigné(e) au sein de la fonction RH dans chaque établissement afin de mettre en œuvre les actions de nature à faire progresser son établissement dans le cadre des objectifs fixés par le présent accord.

Ses principales missions sont les suivantes :

- dans le cadre des objectifs fixés par le présent accord proposer à son DRH et mettre en œuvre les actions de nature à faire progresser son établissement
- mener si nécessaire des actions de communication et de sensibilisation complémentaires à celles de l'entreprise

- assurer au quotidien l'interface avec les responsables hiérarchiques et les représentants du personnel
- consolider les indicateurs de son établissement, préparer et participer à la concertation et au suivi de l'accord au sein de l'établissement

I.3 Les représentants du personnel

Les représentants du personnel constituent également des acteurs à part entière de l'égalité professionnelle notamment par les propositions et interventions des délégués syndicaux et délégués du personnel sur d'éventuelles situations de discrimination dont ils auraient connaissance.

Par ailleurs chaque Comité d'Etablissement et le Comité Central d'Entreprise sont dotés d'une Commission Egalité Professionnelle.

CHAPITRE II RENFORCER LA MIXITE DE L'EMPLOI

A fin décembre 2012 le taux de féminisation de l'entreprise est de 18%

Les femmes représentent 19,2% de l'effectif I&C, 25% de l'effectif Atam (7,8% des Agents de maîtrise, 66,7% des Administratifs et 9,9% des techniciens) et 5,3% de l'effectif ouvrier.

Dans un contexte où le taux de féminisation de la plupart des métiers présents au sein de l'entreprise est faible, à l'image des taux de sortie des filières scientifiques et techniques, les parties conviennent de porter une attention particulière à l'amélioration de l'équilibre femmes-hommes dans les recrutements.

II.1 Les actions en faveur de l'embauche de femmes

Au cours des deux dernières années le taux de recrutement global des femmes en CDI a atteint 20%.

Afin de continuer à améliorer ce taux et le taux de féminisation global, les actions engagées seront amplifiées et de nouvelles mesures mises en œuvre. Ainsi :

- pour tout recrutement cadre dans une filière professionnelle où les femmes sont sous-représentées le service de recrutement interne (ARS) ou le cabinet en charge du recrutement devra s'efforcer de présenter à l'entité qui recrute au moins une candidature féminine sur les 3 proposées à compétences égales. Dans le cas où une candidature féminine n'aura pu être proposée, la sélection de candidats proposés sera accompagnée d'une analyse argumentée
- les mêmes règles seront mises en œuvre au sein des établissements pour tout recrutement non-cadre dans une filière professionnelle où les femmes sont sous-représentées.
- les agences d'intérim seront invitées à prendre davantage en compte l'objectif de promotion de l'égalité professionnelle de l'entreprise et à veiller à la présentation effective de candidatures féminines en réponse aux offres transmises dans les différentes catégories de personnel.

- la mixité des recruteurs intervenant dans le processus de sélection (opérationnels et RH) devra être recherchée
- le réseau des Correspondants Egalité Professionnelle aura pour première mission de vérifier que les pratiques et outils utilisés assurent la neutralité des offres d'emploi et une sélection basée sur la motivation et l'adéquation entre les compétences du candidat et les exigences du poste, à l'exclusion de toute autre considération, et proposera si nécessaire les adaptations nécessaires.

Par ailleurs afin de susciter des vocations féminines pour les métiers techniques et industriels du ferroviaire, les démarches de coopération menées avec le monde éducatif seront renforcées et inscrites dans un plan annuel prévisionnel :

- présentation des activités et métiers de l'entreprise dans les écoles supérieures préparant aux métiers scientifiques et techniques avec le concours des anciens et anciennes élèves salarié(e)s d'Alstom, en amont intervention auprès des élèves des classes de seconde à terminale, des professionnels de l'orientation scolaire et de la formation, participation aux forums métier avec la collaboration d'opérationnel(le)s.
- développement des relations écoles vers les IUT et CFA
- accueil des élèves de 3ème
- organisation de journées portes-ouvertes, de visites de l'entreprise à l'intention des scolaires et étudiants...

Chaque établissement réalisera au moins 3 fois par an une action de promotion des métiers de l'entreprise vers le monde éducatif

Enfin la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences intégrera une gestion prévisionnelle de l'égalité, l'anticipation des départs à la retraite des femmes mais aussi des hommes pouvant permettre de développer des expériences novatrices pour les recrutements à venir.

Indicateurs de suivi :

- Evolution du taux de liste de présélection comportant une candidature féminine par métier
- Evolution du nombre de candidatures féminines par CSP proposées par les agences de travail temporaire et comparaison avec le nombre de candidatures masculines
- Evolution du nombre de femmes recrutées par catégorie professionnelle
- Evolution du nombre de femmes dans l'effectif de l'entreprise et par catégorie professionnelle et comparaison avec le nombre d'hommes
- Nombre et type d'actions de promotion des métiers d'Alstom vers le monde éducatif

II.2 Les actions en faveur des stages et de l'alternance

Convaincues que les stages écoles et les contrats d'alternance sont des instruments efficaces de formation et de professionnalisation mais aussi d'intégration les parties soulignent la nécessité d'améliorer la proportion de jeunes femmes accueillies dans le cadre de ces dispositifs.

Indicateurs de suivi :

- Comparaison du nombre d'étudiantes accueillies en contrat d'apprentissage ou dans le cadre de formation en alternance par rapport au nombre d'hommes
- Nombre d'étudiantes accueillies dans le cadre de stages (y compris découverte de l'entreprise) par rapport au nombre d'étudiants
- Nombre de femmes embauchées à l'issue d'un stage école ou d'un contrat en alternance par rapport au nombre d'hommes

CHAPITRE III ENCOURAGER LES CARRIERES ET LA PROMOTION PROFESSIONNELLE DES FEMMES

En 2010 et 2011 les femmes ont bénéficié d'un taux de promotion globalement supérieur à celui des hommes et d'un accès à la formation comparable.

Cependant la structure hiérarchique reste déséquilibrée et la présence des femmes décroît dans les niveaux de classification les plus élevés.

Ainsi dans la catégorie I&C elles représentent au 31 décembre 2012 25,8% des effectifs du niveau I, 22,11% du niveau II, 17,8% du niveau IIIA, 14,77% du niveau IIIB et seulement 9% du niveau IIIC.

Dans la catégorie ouvrier elles représentent 75% des effectifs classés sur les coefficients 170 à 215; et sont quasiment absentes sur les coefficients supérieurs ou égal à 255.

Les parties partagent la conviction qu'à compétence équivalente, les femmes doivent avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes déroulements de carrière et les mêmes accès aux postes à responsabilité.

Elles se fixent pour objectif de parvenir au terme du présent accord à offrir des possibilités de progression d'un échelon à l'autre ou d'un niveau à l'autre et d'une catégorie professionnelle à une autre équivalentes pour les femmes et les hommes

Aussi les points suivants feront l'objet d'une attention particulière :

- Entretien annuel d'évaluation : les responsables hiérarchiques veilleront à encourager les femmes à postuler à des postes plus éloignés de leur sphère de compétences initiales
- Dans les revues de personnel il sera veillé à ce que les femmes soient bien prises en compte dans la préparation des plans de succession
- Processus passage cadre : il sera veillé à ce que le nombre de dossiers de femmes proposés soit si possible au moins proportionnel à l'effectif féminin dans la population éligible
- Recrutement interne : des candidatures féminines seront recherchées pour tout poste ouvert en interne dans un métier où les femmes sont sous représentées
- Promotions : en sus de l'examen annuel des délais moyens de promotion des femmes et des hommes seront également suivis le nombre de personnes n'ayant pas eu de promotion depuis plus de 3 ans et le pourcentage de femmes ayant changé de collègue

- Absence pour congé maternité parental ou d'adoption : les établissements veilleront à maintenir un lien entre la(e) salarié(e) et l'entreprise pendant la durée du congé et à organiser si nécessaire des actions de formation au retour de congé.

Indicateur : suivi de l'évolution

- Comparaison du nombre de femmes ayant bénéficié d'une mobilité interne (géographique et professionnelle) par rapport à celui des hommes
- Comparaison du délai de promotion moyen des femmes et des hommes par CSP
- Comparaison du pourcentage de femmes ayant bénéficié d'un changement d'échelon, de niveau et de CSP avec celui des hommes
- Comparaison du pourcentage de femmes ayant bénéficié d'une promotion conventionnelle automatique par rapport à celui des hommes

CHAPITRE IV POURSUIVRE L'EGALITE DE REMUNERATION EFFECTIVE

Durant plusieurs années Alstom Transport a consacré un budget spécifique à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les parties conviennent de poursuivre chaque année l'analyse des rémunérations par sexe selon les modalités actuellement en vigueur.

Les écarts de rémunération qui seraient constatés entre les femmes et les hommes par comparaison entre des populations significatives seront examinés et corrigés si aucun élément objectif ne permet de le justifier.

Enfin il est rappelé qu'au retour du congé de maternité, d'adoption ou de congé parental d'éducation la ou le salarié(e) bénéficie d'une augmentation individuelle au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles accordées au sein de la catégorie professionnelle. (cf accord sur équilibre travail et vie personnelle)

Indicateurs : suivi de l'évolution

- Nombre de femmes ayant bénéficié d'un réajustement du salaire de base par CSP
- Proportion de femmes et d'hommes ayant eu une AI (comparaison entre nombre de femmes ayant eu une AI sur nombre de femmes et nombre d'hommes ayant eu une AI sur nombre d'hommes)
- Taux d'augmentation individuelle moyenne par sexe et CSP exprimé en pourcentage du salaire de base

CHAPITRE V MAINTENIR UN ACCES EQUILIBRE A LA FORMATION

Les parties ont constaté à partir du nombre moyen de femmes formées par rapport à l'effectif féminin et du nombre moyen d'heures de formation par sexe et CSP que l'accès à la formation des femmes et des hommes était équilibré et **se fixent comme objectif de maintenir cet équilibre.**

Indicateurs : suivi de l'évolution

- Comparaison du nombre de femmes formées par rapport au nombre d'hommes
- Comparaison du nombre d'heures de formation dont ont bénéficié les femmes par rapport au nombre d'heures dont ont bénéficié les hommes

CHAPITRE VI DEVELOPPER LES ACTIONS DE COMMUNICATION ET DE SENSIBILISATION

La prise de conscience des représentations et stéréotypes relatifs aux rôles attribués aux femmes et aux hommes est un préalable indispensable à une évolution durable des mentalités et comportements pour aboutir à une égalité entre les femmes et les hommes.

Ce thème ainsi que celui de la paternité constituera l'un des volets de la formation aux enjeux de la diversité prévue par l'article II1 du chapitre 2 de l'accord sur la Diversité et l'Égalité des Chances.

Tous les membres des comités de direction auront participé à une action de sensibilisation d'ici la fin de l'année 2013 et l'ensemble des responsables hiérarchiques d'ici la fin de l'exercice 2015-2016

La communication interne contribuera à donner l'envie ou l'idée aux femmes d'aller vers certains métiers en mettant en avant des expériences réussies et en faisant connaître des parcours de femmes dans différents métiers

Enfin le présent accord fera l'objet dans les 3 mois suivant sa signature et dans le but de favoriser son appropriation, d'une présentation dans tous les comités de direction et d'une communication auprès de l'ensemble des salariés de l'entreprise

Indicateurs de suivi et évolution :

- nombre d'actions de sensibilisation à l'égalité professionnelle
- nombre de salariés ayant participé à ces actions de sensibilisation
- nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé de paternité au cours de l'année par CSP
- durée moyenne des congés de paternité par CSP

CHAPITRE VII MODALITES DE SUIVI

Le suivi du présent accord sera assuré au niveau de chaque établissement et au niveau central par une commission de suivi.

- a) La commission de suivi au niveau central est composée du DRH France et ou du Directeur des Relations Sociales France, du Coordinateur central Egalité Femmes/Hommes, de deux représentants de chaque Organisation Syndicale signataire et des membres de la commission Egalité Professionnelle du Comité Central d'Entreprise.

La commission de suivi au niveau établissement est composée du DRH, du Correspondant Egalité Femmes/Hommes, de deux représentants de chaque organisation syndicale signataire et

représentée au niveau de l'établissement et des membres de la commission Egalité Professionnelle du Comité d'établissement.

- b) Les commissions de suivi ont pour missions principales, chacune pour ce qui concerne son périmètre :
- le suivi de la mise en œuvre de l'accord et du bilan des plans d'actions
 - l'analyse de l'évolution des indicateurs prévus par le présent accord d'une année sur l'autre
 - le suivi général de la situation des femmes à partir de l'examen du Rapport de Situation Comparée
 - l'analyse des rémunérations effectives par sexe
 - la préparation de la consultation de chacun des comités d'établissement et du comité central d'entreprise
- c) Dans chaque établissement la commission de suivi est réunie deux fois par an à l'initiative de la direction des ressources humaines :
- Une première fois dans les 3 semaines qui suivent la clôture des négociations annuelles portant sur les rémunérations et en tout état de cause avant la fin de la revue de salaire précédant le passage en paie des augmentations de salaires annuelles. L'objectif de cette réunion est d'examiner les propositions de la commission relatives à l'égalité femmes/hommes.
 - Une seconde fois au cours du mois de septembre afin de permettre l'information-consultation du Comité d'établissement au cours de la réunion mensuelle de septembre. Le rapport de la situation comparée des hommes et des femmes de l'établissement et le bilan de mise en œuvre du présent accord sont transmis au Président de la commission Egalité Professionnelle de l'établissement et aux représentants des organisations syndicales signataires au plus tard le 15 juillet.
- d) La commission de suivi centrale est réunie au mois d'octobre afin de permettre la consultation du comité central lors de sa réunion du mois de décembre.
- Le rapport de la situation comparée des femmes et des hommes consolidé pour les 11 établissements et le bilan consolidé de mise en œuvre du présent accord est transmis au Président de la commission Egalité Professionnelle du CCE et au délégué central des organisations syndicales signataires au plus tard le 15 septembre.
- e) Les réunions font l'objet d'un compte rendu réalisé par le Président de la commission de l'Egalité Professionnelle et transmis au Président et au Secrétaire du Comité d'établissement ou du Comité Central d'Entreprise en vue de la consultation de ces instances.
- f) Afin de préparer les réunions de la commission de suivi chaque membre dispose d'un crédit annuel de 6 heures sauf usage plus favorable en vigueur dans l'établissement pour ce qui concerne les membres de la commission Egalité Professionnelle du CE.

Ce crédit d'heures ainsi que le temps passé en réunion et le cas échéant en déplacement est assimilé à du temps de travail effectif.

CHAPITRE VIII DISPOSITIONS FINALES

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de **3 ans** au terme de laquelle il prendra fin et cessera de produire ses effets.

Afin d'assurer une compréhension commune et une mise en œuvre cohérente des dispositions de l'accord, une réunion sera organisée à la suite de la signature de l'accord entre les parties signataires et les DRH des sites.

Les parties signataires conviennent également de se rencontrer 6 mois avant l'échéance du présent accord afin d'en envisager ou non sa reconduction.

Il entrera en vigueur dès le lendemain du jour suivant les formalités de dépôt.

Modalités de dépôt

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties, dépôt à la DIRRECTE de BOBIGNY, (une version sur support papier et une version sur support électronique) ainsi qu'auprès du secrétariat- greffe du conseil de Prud'hommes de BOBIGNY.

Fait à Saint-Ouen, **le 27 mars 2013**

Signatures :



Pour la société ALSTOM TRANSPORT S.A.
Thierry HUBER
Directeur des Relations Sociales France

	
Pour la CFDT Monsieur Patrick MAILLOT	Pour la CGT Monsieur Christian GARNIER
	
Pour la CFE-CGC Monsieur Didier LESOU	Pour FO Monsieur Philippe PILLON