

# ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA SOCIETE ALSTOM TRANSPORT S.A

## Entre

La société **ALSTOM TRANSPORT SA**, dont le siège social est situé à Saint-Ouen (93400) 48, rue Albert Dhalenne, représentée par Madame Maud LIEVIN, agissant en qualité de Vice-Président Ressources Humaines Alstom France,

D'une part,

**Et les Organisations Syndicales soussignées,**

D'autre part

## IL EST CONVENU LE PRESENT ACCORD

## Préambule

Dans un contexte de forts changements le présent accord est conclu à titre transitoire afin de ne pas rompre le mouvement engagé au travers des accords précédents et qui a permis de réduire les écarts entre les femmes et les hommes.

Au vue de la situation comparée actuelle des femmes et des hommes dans l'entreprise l'accord vise prioritairement à :

- améliorer la part des femmes dans l'entreprise,
- poursuivre l'égalité salariale,
- renforcer la place des femmes dans l'entreprise en encourageant leur évolution de carrière et leur accès aux postes de management et de direction,
- être plus efficaces dans le suivi de nos objectifs et de la mise en œuvre de nos actions.

A fin décembre 2017 le taux de féminisation de la Société ALSTOM Transport S.A. est de 19,24 %

A cette même date, les femmes représentent 21,32 % de l'effectif I&C, 24,32% de l'effectif ATAM et 5,29% de l'effectif ouvrier.

Ces taux recouvrent des disparités importantes entre les établissements.

Aussi ALSTOM Transport S.A. se donne pour **objectif d'atteindre dans chacun de ses établissements à fin 2018 un taux de féminisation au moins égal au taux de féminisation au 31 décembre 2017 majoré de 1 point et d'avoir amélioré le taux de recrutement des femmes par rapport à l'année précédente.**

Pour atteindre ces objectifs les actions engagées, pour susciter des candidatures de femmes pour pourvoir les postes ouverts au recrutement externe, seront poursuivies :

- Démarches de coopération/promotion menées avec le monde éducatif afin de valoriser les métiers de l'entreprise auprès des jeunes filles notamment les métiers d'ingénieurs, de techniciens et aussi d'ouvriers.
- Accueil de jeunes femmes en contrat d'alternance (apprentissage et professionnalisation) et en stage, afin d'accroître, à l'issue de ces contrats, le nombre d'embauches féminines.
- **Au cours de l'année 2018, au moins 25 % des contrats d'apprentissage et 45% des contrats de professionnalisation et des stages** (stages de plus d'un mois et stages découvertes en classe de 3ème) **seront conclus avec des femmes.**

Chaque établissement identifiera dans son plan d'action les mesures à mettre en œuvre et en suivra la réalisation au travers d'indicateurs de suivi.

#### Indicateurs de suivi :

- Nombre d'actions de promotion des métiers et de l'entreprise vers le monde éducatif réalisées au cours de l'année civile,
- nombre/pourcentage de femmes accueillies en contrat d'apprentissage,
- nombre/pourcentage de femmes accueillies en contrat de professionnalisation et en stage,
- pourcentage de femmes et d'hommes embauchés à l'issue d'un contrat en alternance ou d'un stage,
- pourcentage de femmes embauchées en CDD et en CDI au 31 décembre,
- pourcentage de femmes et d'hommes démissionnaires par CSP,
- taux de féminisation au 31 décembre.

**Chapitre II****Egalité salariale entre les femmes et les hommes**

ALSTOM Transport S.A. continuera à déployer une politique visant à poursuivre l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Les obligations légales en matière d'égalité salariale seront rappelées aux responsables hiérarchiques avant la revue de salaire 18/19 et la répartition des enveloppes salariales sera contrôlée pour s'assurer que les femmes et les hommes en bénéficient dans les mêmes conditions.

Les parties conviennent également de poursuivre au cours de l'exercice 18/19, au sein de chaque commission locale, l'examen des rémunérations, par genre notamment, leur évolution (salaire de base au 31/12 + pourcentage de rémunération variable cible) au cours de l'année civile précédente.

Les informations relatives à la rémunération (base mini, base maxi et moyenne) seront communiquées au niveau central pour chaque CSP par coefficient et genre.

Afin de garantir la confidentialité des rémunérations, les informations relatives à la rémunération moyenne seront communiquées au niveau local pour chaque CSP par coefficient et genre, sous réserve que l'effectif concerné pour chacun des genres soit au moins de 3. Les rémunérations mini et maxi seront communiquées pour chaque CSP par coefficient et genre, sous réserve que l'effectif concerné pour chacun des genres soit au moins de 4. La rémunération mini sera égale à la moyenne des 2 rémunérations les plus basses et la rémunération maxi à la moyenne des 2 rémunérations les plus élevées.

Une représentation sous forme de nuage de points sera également fournie. Elle sera complétée oralement des informations relatives aux populations dont l'effectif est inférieur à 3.

Les éventuels écarts de rémunération qui pourraient être constatés entre les femmes et les hommes seront examinés et corrigés si aucun élément objectif ne permet de les justifier.

Une analyse individuelle du salaire de base des salarié(e)s qui n'auraient pas eu d'augmentation de salaire au cours des 3 dernières années sera également effectuée.

Enfin il est rappelé qu'au retour du congé de maternité, d'adoption ou de congé parental d'éducation la (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.

**Indicateurs de suivi :**

- Proportion de femmes et d'hommes ayant eu une augmentation individuelle de leur rémunération par CSP,
- taux d'augmentation individuelle moyenne par sexe et CSP exprimé en pourcentage du salaire (salaire de base + variable cible),
- comparaison de l'évolution des moyennes salariales par genre, catégorie et coefficient.

**ALSTOM Transport S.A. se fixe comme objectif dans son projet ALSTOM 2020 de porter à 25% la part des femmes parmi les cadres.**

Afin de faciliter l'accès des femmes à la catégorie cadres et leur évolution sur l'ensemble des niveaux de classification, y compris les plus élevés, les mesures suivantes seront mises en œuvre :

- En amont de la revue de personnel, chaque site réalisera un bilan F/H de l'année 17/18. Il veillera à ce que le pourcentage d'attribution des codes « promotabilité » 3 ou 4 aux femmes et aux hommes soit le reflet du pourcentage des femmes et des hommes dans l'effectif.
- L'entreprise veillera à ce que le taux de féminisation des parcours « Perspective Cadre » et « Passerelle cadre » soit en progression d'une session à l'autre afin de le mettre progressivement en cohérence avec le taux de féminisation de la population concernée.
- Chaque site veillera à continuer à assurer un égal accès des femmes et des hommes à la formation.
- La situation des salarié(e)s qui n'auraient pas suivi de formation depuis au moins 3 ans fera l'objet d'un examen spécifique.

Afin de dégager d'éventuelles nouvelles pistes de réflexion sur les actions à mettre en œuvre, une étude sera conduite d'ici la fin du 1er semestre 2018, pour mieux cerner les facteurs explicatifs de la diminution du pourcentage des femmes dans les positions Cadres les plus élevées au travers d'une analyse dynamique de l'évolution de carrière des femmes et des hommes. Une enquête sera également conduite auprès d'un échantillon de salarié(e)s afin de recueillir leur perception notamment sur les possibilités d'évolution de carrière des femmes au sein d'Alstom Transport.

Ces travaux feront l'objet d'une restitution à la commission égalité professionnelle centrale.

Indicateurs de suivi :

- Pourcentage de femmes et d'hommes ayant bénéficié d'un changement d'échelon, de niveau ou de position d'une année sur l'autre.
- Pourcentage de femmes et d'hommes ayant bénéficié d'un changement de CSP d'une année sur l'autre.
- Evolution du pourcentage de femmes dans la catégorie I&C cadre par position.
- Pourcentage de femmes et d'hommes n'ayant pas bénéficié d'une formation depuis au moins 3 ans par CSP.

**Chapitre IV****Favoriser l'équilibre travail vie privée**

Dès 2009 ALSTOM Transport S.A. a mis en œuvre dans le cadre d'un accord Equilibre Travail et vie privée un ensemble très complet de dispositions visant à permettre à ses salarié (e)s de mieux gérer leurs obligations professionnelles et leurs contraintes personnelles.

L'accord conclu le 14 décembre 2016 prévoit notamment des mesures d'accompagnement des congés liés à la parentalité et de promotion du partage de l'exercice de la responsabilité parentale.

**Chapitre V****Assurer un suivi de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes efficace**

Le suivi de l'égalité professionnelle est assuré dans les sites par la commission obligatoire de l'égalité professionnelle et au niveau central par la commission égalité professionnelle du CCE à laquelle sont conviés les Délégués syndicaux centraux.

En vue de recueillir l'avis des CE, sont présentés à la commission égalité de chaque établissement (au plus tard à la fin du mois d'avril) le rapport de situation comparée intégrant les indicateurs complémentaires prévus par le présent accord, les actions conduites au cours de l'année écoulée, les évolutions éventuelles à apporter et les actions pour l'année à venir. Une réunion de suivi des aspects qualitatifs du plan d'actions a lieu courant du mois d'octobre.

En vue de recueillir l'avis du CCE est présentée à la commission égalité du CCE (au plus tard au cours de la première quinzaine de juin) une consolidation des rapports présentés dans l'ensemble des établissements.

## 1- Durée de l'accord

Le présent accord est conclu jusqu'au 31 mars 2019 date à laquelle il prendra fin et cessera de produire ses effets.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer 3 mois avant l'échéance du présent accord afin d'en envisager ou non la reconduction.

## 2- Révision

Le présent accord pourra être révisé selon les dispositions légales en vigueur.

## 3- Durée de l'accord

Le présent accord sera applicable le jour suivant les formalités de dépôt prévues aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du Travail.

Le présent accord sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties. Le présent accord sera déposé en trois exemplaires à la DIRECCTE de Bobigny - Unité territoriale de Seine Saint Denis, une version sur support papier, une version sur support électronique et une version rendue anonyme ainsi qu'en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Bobigny.

**Fait à Saint-Ouen, le 16 février 2018**

**Signatures :**



**Pour la société ALSTOM TRANSPORT S.A.**

Madame Maud LIEVIN

Vice-Président Ressources Humaines France

 <p><b>Pour la CFDT</b> Monsieur Laurent DESGEORGE</p>	<p><b>Pour la CGT</b> Monsieur Boris AMOROZ</p>
 <p><b>Pour la CFE-CGC</b> Monsieur Claude MANDART</p>	<p><b>Pour FO</b> Monsieur Philippe PILLOT</p>

## Annexes :

## 1) Taux de féminisation par établissement au 31/12/2017 :

Sites	H				F				Total				% F			
	IC	Atam	Ouv	Total	IC	Atam	Ouv	Total	IC	Atam	Ouv	Total	IC	Atam	Ouv	Total
FR-GR-PETQUE	18	15	20	53	2	4	0	6	20	19	20	59	10,00%	21,05%	0,00%	10,17%
FR-TR-AYTRE	393	295	263	951	80	77	18	175	473	372	281	1126	16,91%	20,70%	6,41%	15,54%
FR-TR-BELFOR	127	133	160	420	36	27	2	65	163	160	162	485	22,09%	16,88%	1,23%	13,40%
FR-TR-CREUSO	180	155	237	572	59	53	3	115	239	208	240	687	24,69%	25,48%	1,25%	16,74%
FR-TR-OMEGAT	1092	120	0	1212	392	89	0	481	1484	209	0	1693	26,42%	42,58%	0,00%	28,41%
FR-TR-ORNANS	57	66	114	237	6	22	19	47	63	88	133	284	9,52%	25,00%	14,29%	16,55%
FR-TR-PETFO	423	318	227	968	108	85	6	199	531	403	233	1167	20,34%	21,09%	2,58%	17,05%
FR-TR-REICH	198	211	298	707	45	42	11	98	243	253	309	805	18,52%	16,60%	3,56%	12,17%
FR-TR-SEMEAC	282	177	71	530	54	54	12	120	336	231	83	650	16,07%	23,38%	14,46%	18,46%
FR-TR-TGS	64	57	81	202	32	18	0	50	96	75	81	252	33,33%	24,00%	0,00%	19,84%
FR-TR-TIS	574	55	1	630	131	27	0	158	705	82	1	788	18,58%	32,93%	0,00%	20,05%
FR-TR-VILLEU	518	106	15	639	119	51	12	182	637	157	27	821	18,68%	32,48%	44,44%	22,17%
<b>Total</b>	<b>3926</b>	<b>1708</b>	<b>1487</b>	<b>7121</b>	<b>1064</b>	<b>549</b>	<b>83</b>	<b>1696</b>	<b>4990</b>	<b>2257</b>	<b>1570</b>	<b>8817</b>	<b>21,32%</b>	<b>24,32%</b>	<b>5,29%</b>	<b>19,24%</b>

Tous contrats sauf STG et IMP.  
Présents fin de mois.

## 2) Taux de recrutement des femmes par établissement au cours de l'année 2017 :

Sites	H				F				Total				% F			
	IC	Atam	Ouv	Total	IC	Atam	Ouv	Total	IC	Atam	Ouv	Total	IC	Atam	Ouv	Total
FR-GR-PETQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
CDD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
CDI	2	2	4	8	1	0	0	1	3	2	4	9	33,33%	0,00%	0,00%	11,11%
FR-TR-AYTRE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
CDD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
CDI	6	8	29	43	1	1	4	6	7	9	33	49	14,29%	11,11%	12,12%	12,24%
FR-TR-BELFOR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
CDD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
CDI	6	0	2	8	3	0	0	3	9	0	2	11	33,33%	0,00%	0,00%	27,27%
FR-TR-CREUSO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
CDD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
CDI	25	8	10	43	12	3	0	15	37	11	10	58	32,43%	27,27%	0,00%	25,86%
FR-TR-OMEGAT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
CDD	6	0	0	6	4	0	0	4	10	0	0	10	40,00%	0,00%	0,00%	40,00%
CDI	68	1	0	69	39	4	0	43	107	5	0	112	36,45%	80,00%	0,00%	38,39%
FR-TR-ORNANS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
CDD	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
CDI	3	0	0	3	0	0	0	0	3	0	0	3	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
FR-TR-PETFO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
CDD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
CDI	41	11	1	53	13	2	0	15	54	13	1	68	24,07%	15,38%	0,00%	22,06%
FR-TR-REICH	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
CDD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
CDI	14	0	0	14	4	0	0	4	18	0	0	18	22,22%	0,00%	0,00%	22,22%
FR-TR-SEMEAC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
CDD	0	0	0	0	3	0	0	3	3	0	0	3	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%
CDI	25	3	0	28	4	0	0	4	29	3	0	32	13,79%	0,00%	0,00%	12,50%
FR-TR-TGS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
CDD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
CDI	4	4	19	27	4	0	0	4	8	4	19	31	50,00%	0,00%	0,00%	12,90%
FR-TR-TIS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
CDD	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
CDI	53	3	0	56	17	1	0	18	70	4	0	74	24,29%	25,00%	0,00%	24,32%
FR-TR-VILLEU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
CDD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
CDI	21	1	0	22	5	0	0	5	26	1	0	27	19,23%	0,00%	0,00%	18,52%
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>
<b>CDD</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>46,67%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>46,67%</b>
<b>CDI</b>	<b>268</b>	<b>41</b>	<b>65</b>	<b>374</b>	<b>103</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>118</b>	<b>371</b>	<b>52</b>	<b>69</b>	<b>492</b>	<b>27,76%</b>	<b>21,15%</b>	<b>5,80%</b>	<b>23,98%</b>

Entrée sur l'année = 1

Motif entrée = Embauche et Réembauche

Paraphes des Parties :