CRMA

ACCORD SUR L’EGALITE PROFESSIONNELLE ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

**Préambule**

CRMA confirme sa volonté d’inscrire l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail comme un véritable levier de sa politique Ressources Humaines.

Le présent accord s’inscrit dans le cadre des dispositions des lois du 4 août 2014, du 17 août 2015 et du 8 août 2016.

Cet accord précise les éléments qui viendront consolider l’égalité professionnelle et la qualité de vie au travail et met en place les outils de suivi qui permettront un partage des constats et des actions entreprises sur la base de données statistiquement représentatives.

L’égalité professionnelle est l’affaire de tous, au-delà des signataires du présent accord, il appartient à tous les acteurs de l’entreprise de faire évoluer ce sujet qui participe au développement social de l’entreprise.

1. **Champ d’application**

Les dispositions du présent accord s’appliquent à l’ensemble des salariés de CRMA pour la période du

1er octobre 2017 au 30 septembre 2018.

1. **Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle**

L’entreprise affirme sa volonté de mettre en œuvre les moyens permettant aux salariés de concilier le plus efficacement possible leur carrière professionnelle avec leurs responsabilités familiales.

1. *Formation*

L’entreprise veille à prendre en compte dans l’organisation des formations, les contraintes familiales des salariés.

Ainsi, dans la mesure du possible, l’entreprise évite d’organiser des formations nécessitant des découchés ne permettant pas aux salariés de remplir leurs responsabilités familiales.

Pour renforcer cette démarche, et l’anticiper, les salariés notamment les mères et pères de famille devront informer le plus en amont possible leur hiérarchie et/ou le service ressources humaines, de leurs contraintes familiales de façon à ce que des aménagements puissent être apportés à l’organisation des sessions de formation.

Des modules de formation à distance (e-learning) pourront être déployés dès que possible.

Concernant une reprise d’activité suite à un congé maternité, d’adoption ou parental d’éducation, l’entreprise s’engage à mettre en œuvre un accompagnement formation dans les douze mois suivant la reprise de l’intéressé(e).

Indicateurs de suivi / objectifs chiffrés :

* 100% des salariés en reprise d’activité auront bénéficié d’un accompagnement et / ou d’une formation dans les 12 mois suivant leur reprise d’activité.

1. *Organisation du temps de travail*

*Temps partiel*

Pour leur permettre d’assurer pleinement leurs charges parentales et familiales, certains salariés souhaitent pouvoir bénéficier d’un temps partiel.

CRMA s’engage, dans la mesure du possible et à la condition du respect de l’organisation du service, à accéder à ces demandes, particulièrement pour des salariés élevant leurs enfants.

Le salarié concerné devra être reçu en entretien par son responsable hiérarchique de façon à ce que les missions, les objectifs et le fonctionnement du service puissent être adaptés à son nouveau temps de travail.

*Télétravail*

Pour leur permettre d’assurer pleinement leurs charges parentales et familiales, certains salariés souhaitent pouvoir bénéficier d’un télétravail.

Cette forme d’organisation du travail est appréciée au cas par cas, en fonction de la situation personnelle du salarié et à sa demande.

*Heures de rentrée scolaire*

Le jour de la rentrée scolaire, les salariés, parents d’enfants scolarisés, pourront bénéficier d’une souplesse horaire. Cet aménagement sera réalisé en accord avec la hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines ; les heures effectuées en moins devant être récupérées.

1. *Congé lié à la parentalité*

CRMA rappelle que le congé d’éducation parental à temps plein (absence totale de l’entreprise) ou à temps partiel est ouvert aussi bien à la mère qu’au père de l’enfant.

Un entretien professionnel sera réalisé lors du retour de congé parental. Un point sera fait avec l’intéressé et sa hiérarchie afin de pouvoir examiner les conditions de retour : temps de travail, reprise de l’emploi occupé ou d’un emploi similaire de même niveau en fonction des postes à pourvoir au sein de CRMA.

1. *Crèche*

L’entreprise a réservé cinq berceaux au sein du réseau crèche interentreprises « La maison bleue »

Cette démarche participe à la facilitation de l’équilibre vie professionnelle / vie privée qui permet à cinq salariés de la CRMA de bénéficier d’un mode de garde proche du lieu du travail du parent.

Ces places sont ouvertes à l’ensemble des salariés de la CRMA, aussi bien mère ou père d’un enfant de moins de trois ans dans la limite des places disponibles et après avoir fait la demande auprès du service Ressources Humaines.

1. *Jours enfants malades*

Il est rappelé que l’ensemble des salariés de la CRMA ayant des enfants de moins de 12 ans bénéficie de 3 journées ou 6 demi-journées pour rester auprès de leurs enfants malades sur présentation d’une attestation dûment établie par les services médicaux.

Indicateurs de suivi / objectifs chiffrés :

* 100% des entretiens professionnels à la suite d’un congé parental d’éducation seront réalisés
* 100% des études de faisabilité de télétravail seront réalisés
* Taux d’occupation places dans la crèche

1. **Egalité professionnelle : objectifs et mesures permettant d’atteindre l’égalité**
2. *La mixité des emplois*

Les déséquilibres constatés sur certains métiers peuvent avoir pour origine un déséquilibre de candidatures lequel trouve, notamment, sa source dans l’orientation scolaire.

Compte tenu de notre secteur d’activité et pour favoriser la mixité des candidatures, des actions de communication seront entreprises auprès d’associations et d’établissements scolaires.

Cette communication aura pour but de sensibiliser aux déséquilibres constatés dans l’entreprise en matière de mixité et de favoriser l’orientation des jeunes femmes vers des filières et métiers qui sont aujourd’hui occupés en majorité par des hommes (exemple : les métiers techniques de production).

Indicateurs de suivi / objectifs chiffrés:

* Organiser au moins une action de communication dans l’année pour favoriser la mixité des emplois.

1. *La formation professionnelle*

La formation professionnelle représente un outil majeur de maintien et de développement des compétences.

CRMA entend affirmer l’égal traitement des femmes et des hommes en matière de formation professionnelle.

L’entreprise veille à ce que les moyens mis en œuvre, tant pour le développement professionnel que pour l’adaptation professionnelle de chacun, soient équilibrés dans leur répartition entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, l’entreprise encourage la formation professionnelle envers les femmes pour leur permettre d’accéder à des postes occupés en majorité par des hommes.

Indicateurs de suivi / objectifs chiffrés:

* Taux de formation des femmes et des hommes
* Le taux de femmes dans le nombre total des stagiaires soit au moins égal au pourcentage qu’elles représentent dans la population CRMA.

1. *La rémunération effective : suppression des écarts de rémunération*

L’égalité salariale est une composante essentielle de l’égalité professionnelle. CRMA affirme sa volonté d’appliquer le principe d’égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

*A l’embauche*

Chaque embauche faisant l’objet d’une analyse , lors du recrutement, en terme de pesée de poste et de niveau de responsabilité, CRMA garantit un même niveau de rémunération entre les femmes et les hommes nouvellement embauchés pour un même métier, un poste de niveau équivalent et un niveau de formation et d’expériences comparables.

*Au cours de la vie professionnelle*

L’évolution des rémunérations doit dépendre, notamment, des compétences et du niveau de performance constaté indépendamment de toute considération liée au sexe.

CRMA s’engage donc à neutraliser l’impact qu’auraient les absences durant les périodes de congés de maternité ou d’adoption sur les rémunérations. Lors des augmentations individuelles, la situation des personnes ayant eu une absence au titre d’un congé de maternité ou d’adoption au cours de la période de référence servant à la décision d’augmentation de rémunération, sera traitée par application du taux défini comme référence budgétaire pour les augmentations individuelles au titre de l’exercice considéré après accord de la hiérarchie.

Pour vérifier qu’il n’existe pas de dérives en matière d’égalité salariale entre les femmes et les hommes, il sera fait une étude comparée sur la situation salariale Femme / Homme par poste équivalent, ancienneté à la CRMA, catégorie socioprofessionnelle et / ou coefficient. Cette étude sera présentée une fois par an à la commission sur l’égalité professionnelle femmes / hommes du comité d’entreprise.

De plus, les signataires de l’accord proposent que la Direction reçoive les salariés de l’entreprise qui se déclarent en situation d’inégalité professionnelle afin de faire le point sur leur situation professionnelle.

En tout état de cause, si des écarts significatifs étaient constatés, la Direction prendra les mesures nécessaires pour une remise à niveau salariale. A ce titre, une enveloppe de provision correspondant à un pourcentage de la masse salariale est mise en place.

Indicateurs de suivi / objectifs chiffrés :

* Taux de femmes ayant été reçues pour faire le point sur leur situation professionnelle
* % d’augmentation individuelle attribuée aux femmes sera au moins égal au % d’augmentation individuelle attribuée aux hommes.

1. *Les conditions de travail*

Les conditions de travail peuvent avoir pour effet de limiter l’accès des femmes à certains de nos métiers et induire une masculinisation dans certains secteurs.

Un des axes de progrès permettant la féminisation de ces emplois passe donc par l’allègement des contraintes, notamment physiques, pesant sur ces postes.

L’entreprise s’engage à prendre en compte, dans le cadre des projets d’aménagement de services et/ou d’entreprise, notamment les contraintes physiques afin de faciliter l’insertion des femmes.

CRMA veille au bien-être de l’ensemble des salariés. L’entreprise étant à majorité masculine, elle s’engage particulièrement au bien-être des femmes et à ce qu’aucune déviance de comportements ne soit tolérée.

Indicateurs de suivi / objectifs chiffrés :

* Mise en place d’un dispositif d’alerte

1. **Mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d’emploi et d’accès à la formation professionnelle**

L’entreprise s’engage à veiller à la mise en œuvre de l’égalité dans le processus de recrutement, dans l’emploi et dans l’accès à la formation professionnelle.

En ce qui concerne la formation et l’emploi, les mesures se retrouvent dans l’article 3 du présent accord.

En matière de recrutement, CRMA a un processus basé sur la recherche des compétences, aptitudes et expériences professionnelles des candidates et candidats.

Les processus de recrutement sont identiques et appliqués de la même manière en dehors de toute considération liée au sexe, à la situation familiale ou au handicap.

Pour atteindre cet objectif, elle veille à ce que les offres d’emploi ne comportent aucun stéréotype lié au genre et favorise l’emploi d’un vocabulaire pour la définition des offres d’emploi permettant sans distinction la candidature des femmes et des hommes.

Indicateurs de suivi / objectifs chiffrés:

* Taux de candidatures féminines reçues par rapport au taux de candidatures masculines reçues.
* Taux d’entretiens femmes versus hommes supérieur ou égal au taux de candidatures femmes versus hommes.

1. **Les mesures relatives à l’insertion professionnelle et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés**

CRMA affirme également sa volonté de mettre en œuvre des mesures relatives à l’insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Afin d’orienter les personnes en situation de handicap vers nos métiers industriels, CRMA souhaite les faire connaitre auprès d’associations et d’établissements dont le but est l’insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Indicateurs de suivi / objectifs chiffrés:

* Nombre d’actions de sensibilisation faites auprès des associations d’aide à l’emploi des travailleurs handicapés

1. **Les modalités de définition d’un régime de prévoyance**

CRMA bénéficie d’ores et déjà d’un régime de prévoyance

1. **L’exercice du droit d’expression directe et collective des salariés**

Ce point ne donne pas lieu à modification des dispositions existantes.

1. **Le droit à la déconnexion**

En vue d’assurer le respect de l’équilibre vie privée / vie professionnelle, l’entreprise affirme qu’il est nécessaire de faire bon usage des outils numériques professionnels.

Ainsi, il apparait nécessaire de définir les modalités d’exercice par les salariés de leur droit à la déconnexion et y associer des dispositifs de régulation et des actions de sensibilisation.

* *Définitions*

Droit à la déconnexion : le droit pour le salarié de ne pas être sollicité par le biais de ses outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail

Outils numériques professionnels : outils numériques physiques (ordinateurs, tablettes, smartphones, …) et dématérialisés (logiciels, connexions VPN, messagerie électronique, internet…) qui permettent d’être joignable à distance

Temps de travail : temps de travail du salarié durant lesquels il est à la disposition de son employeur à l’exclusion des temps de repos obligatoires et des temps consacrés à la vie personnelle et familiale du salarié.

* *Modalités d’exercice du droit à la déconnexion*

Les salariés ne sont pas tenus de lire ou de répondre aux courriels et aux appels adressés en dehors de leur journée de travail et pendant toute période de suspension du contrat de travail.

A ce titre, ils ne peuvent se voir reprocher de ne pas avoir utilisé les outils mis à leur disposition en dehors de ces plages habituelles de travail.

Chaque salarié, quel que soit son niveau hiérarchique, veillera à se déconnecter du réseau et à ne pas envoyer de courriers en dehors des heures habituelles de travail.

Des exceptions aux principes énoncés ci-dessus sont prévues dans le cas de circonstances particulières (urgence, gravité, travail à l’international) et pour des situations ciblées (astreinte).

* *Dispositifs de régulation*

Pour une bonne utilisation des outils numériques professionnels, il est recommandé à tous les salariés de :

* s’interroger sur la pertinence de l’utilisation de la messagerie électronique professionnelle par rapport aux autres outils de communication disponibles (privilégier le face à face ou le téléphone)
* s’interroger sur la pertinence des destinataires du courriel (utiliser avec modération la fonction copie, éviter l’envoi de fichier trop volumineux, indiquer un objet précis permettant au destinataire d’identifier immédiatement le contenu du courriel).
* s’interroger sur le moment opportun pour envoyer un courriel / sms ou appeler un salarié sur son téléphone professionnel
* ne pas céder à l’instantanéité de la messagerie : gérer les priorités, se fixer des plages pour répondre, se déconnecter pour pouvoir traiter les dossiers de fond
* utiliser les moyens de la messagerie professionnelle pour transférer les mails reçus en cas d’absence, au contact disponible et faciliter ainsi le traitement des mails.
* *Action de sensibilisation*

Deux actions de sensibilisation seront mises en œuvre :

* Rédaction d’un guide de rappel des bonnes pratiques à respecter pour préserver un équilibre vie privée / vie professionnelle.
* Pour chaque nouveau salarié concerné, une sensibilisation sera faite sur l’utilisation des outils numériques professionnels et notamment sur les plages de déconnexion.

1. **Communication et suivi de l’accord**

Le présent accord sera porté à la connaissance de l’ensemble des salariés de CRMA.

La commission égalité professionnelle Femmes/Hommes du Comité d’Entreprise aura la responsabilité du suivi de cet accord.

Elle se réunira une fois par an, au moins un mois avant l’ouverture de la nouvelle négociation, afin de faire un bilan global des actions réalisées.

1. **Révision**

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment pendant la période d’application, par accord collectif conclu sous la forme d’un avenant.

Les organisations syndicales de salariés habilités à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l’article L.2261-7-1 du Code du Travail.

La demande d’engagement de la procédure de révision est formulée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à l’employeur et à chaque organisation habilitée à négocier l’avenant de révision. A la demande de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite apporter au présent accord.

L’invitation à négocier l’avenant de révision est adressée par l’employeur aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d’engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l’avenant de révision obéissent aux conditions posées par l’article L.2232-12 du Code du Travail.

1. **Renouvellement**

Les parties conviennent de se revoir dans un délai d’un mois avant l’expiration du présent accord, en vue de discuter de son éventuel renouvellement.

1. **Publicité et dépôt**

Conformément à l’article L.2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié à chacune des organisations syndicales représentatives.

Conformément aux articles D2231.-2 et D.2231-4 à D2231-5 du Code du travail, le texte du présent accord sera déposé, dont une version sur support papier signées des parties et une version support électronique, auprès de la Direction Régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi de la région Ile de France, unité des Yvelines et auprès du greffe du Conseil des Prud’hommes de Rambouillet (Yvelines).

Fait à Elancourt, en sept exemplaires originaux, le 5 octobre 2017

Pour la Direction Pour la Délégation syndicale C.F.D.T

Pour la Délégation syndicale C.F.E - C.G.C

Pour la Délégation syndicale C.G.T

Pour la Délégation syndicale UNSA-Aérien