ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE   
ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Entre

La société **AQUALTER EXPLOITATION**

Siren : 421 277 534

Siège Social :Rue Blaise Pascal – Le Jardin des Entreprises

Code postal : 28000 - CHARTRES

Représentée par M.

Agissant en qualité de

Et

**Le Comité d'Entreprise** ayant voté à la majorité de ses membres, représenté par **,** en vertu du mandat reçu à cet effet au cours de la réunion du 27 Juillet 2017,

**PREAMBULE**

Convaincus que la mixité et la diversité sont de véritables facteurs d'enrichissement collectif, d'innovation et d'efficacité économique dans l'entreprise, la Direction de la société AQUALTER EXPLOITATION et les représentants de la Délégation Unique du Personnel ont décidé de prendre des engagements destinés à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Le présent accord est conclu en application des articles L. 2242-5 et suivants du Code du travail, relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

**COMPARAISON DE LA SITUATION DES FEMMES ET DES HOMMES ENTRE 2015 et 2016**

En 2015, les femmes représentaient 22 % de l'effectif de la société. Leur âge moyen était de 37 ans (41 ans pour les hommes), leur ancienneté moyenne de 9 ans, proche de celle des hommes qui s'établit à 8,8 ans.

En 2015, les femmes représentaient 24 % du personnel non cadre et 18 % du personnel cadre.

Au cours de l’année 2016, le nombre de femmes dans l’entreprise a considérablement augmenté, passant de 16 à 24, soit une hausse de 50% de l’effectif. Ainsi, le pourcentage de femmes dans l’entreprise est passé de 22% à 30%.   
Leur âge moyen est de 37,8 ans, contre 40 ans pour les hommes. Leur ancienneté moyenne est de 6,2 ans, pas très éloignée de celle des hommes qui s'établit à 7,6 ans.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | |  |  |  |  |  |  |
| *Effectifs pris en compte : 31/12 de chaque année* | | | | |  |  |  |  |
|  |  | |  |  |  |  |  |  |
|  | 2015 | | | | 2016 | | |  |
|  | H | F | |  | H | F |  |  |
| Effectif | 73 | 16 | | **22%** | 79 | 24 | **30%** |  |
| Cadre/AM | 22 | 4 | | **18%** | 23 | 5 | **22%** |  |
| NC | 51 | 12 | | **24%** | 56 | 19 | **34%** |  |
| Age moyen | 41 | 37 | |  | 40 | 37,8 |  |  |
| Ancienneté | 8,8 | 9 | |  | 7,6 | 6,2 |  |  |
|  |  |  | |  |  |  |  |  |
|  |  |  | |  |  |  |  |  |
|  |  |  | |  |  |  |  |  |
|  | 2015 | | | 2016 | |  |  |  |
| Durée Travail | H | F | | H | F |  |  |  |
| < 35 H | 1 | 4 | | 1 | 4 |  |  |  |
| 35 H | 12 | 0 | | 11 | 4 |  |  |  |
| 37 H (+RTT) | 48 | 5 | | 52 | 8 |  |  |  |
| > 37 H (+RTT) | 0 | 2 | | 0 | 2 |  |  |  |
| Forfait jours | 12 | 5 | | 15 | 6 |  |  |  |
|  | 73 | 16 | | 79 | 24 |  |  |  |
|  |  | |  |  |  |  |  |  |
|  |  | |  |  |  |  |  |  |
|  |  | |  |  |  |  |  |  |
| Embauches | TOTAL | | CDI | CDD | Cadres | NC | H | **F** |
| 2015 | 32 | | 25 | 7 | 5 | 27 | 26 | **6** |
| 2016 | 22 | | 15 | 7 | 4 | 18 | 13 | **9** |

Malgré une très forte progression du nombre de femmes au sein de l’entreprise, quel que soit le niveau de qualification, on constate un déséquilibre femmes-hommes dans certains métiers. Pour exemple, la population des chargés de clientèle reste essentiellement féminine. Celle des agents et techniciens d’exploitation est surtout masculine. Par ailleurs, on note une plus faible proportion de femmes dans les niveaux de classification les plus élevés et dans les postes à responsabilité.

En revanche, les niveaux de rémunération entre les hommes et les femmes, par niveau de classification, sont très proches. La différence de salaire moyen s’explique essentiellement par une part plus faible de femmes dans les classifications les plus élevées, et non par une différence de traitement à classification égale.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |
| **Comparaison salaire moyen selon appartenance aux groupes de la classification de la Convention Collective** | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |
|  | **F** | **H** |  |  |  |
| **Groupe 2** | **1 638 €** | **1 645 €** |  |  |  |
| **Groupe 3** | **1 911 €** | **1 972 €** |  |  |  |
| **Groupe 4** | **2 538 €** | **2 263 €** |  |  |  |
| **Groupe 5 (AM)** | **2 550 €** | **2 540 €** |  |  |  |
| **Groupes 6 et 7 (Cadres)** | **2 866 €** | **3 076 €** |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| **Répartitions des augmentations individuelles (en % du nombre de collaborateurs augmentés)** | | | | |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  | 2015 | 2016 |  |  |  |
| Nombre de personnes concernées | 43 | 25 |  |  |  |
| % de femmes augmentées | 18,60% | 8% |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| **Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations** | |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  | 2015 | 2016 |  |  |  |
|  | 1 | 2 |  |  |  |

**Répartition par catégories socio-professionnelle sur 2015 et 2016, du nombre de personnes ayant bénéficié d’une formation.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nombre de personnes formées en 2015 (Alteau + AQ Expl)** | **F** | **H** | **Total général** |
| Cadre | 4 | 14 | 18 |
| Employé | 7 | 36 | 43 |
| Agent maitrise | 0 | 3 | 3 |
| Total général | 9 | 39 | 64 |
| % sur le nombre de personnes formées | 14% | 61% |  |
| **% par rapport à l'effectif total H/F** | **56%** | **53%** |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nombre de personnes formées en 2016** | **F** | **H** | **Total général** |
| Agent maitrise | 0 | 7 | 7 |
| Cadre | 4 | 16 | 20 |
| Employé | 9 | 44 | 53 |
| Total général | 13 | 67 | 80 |
| % sur le nombre de personnes formées | 16% | 84% |  |
| **% par rapport à l'effectif total H/F** | **54%** | **85%** |  |

On constate une augmentation importante de personnes formées parmi le personnel masculin alors que le chiffre est stable pour le personnel féminin.

**Répartition des actions de formation par type d'action en 2015 et 2016**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nombre de personnes formées par catégorie d'action en 2015 (Alteau + AQ Expl)** | **F** | **H** | **Total général** |
| Total général | 16 | 48 | 64 |
| Développement des compétences | 14 | 4 | 18 |
| **% par rapport au nombre d'H ou F formés** | **87,5%** | **8%** | **28%** |
| Maintien dans l'emploi | 2 | 44 | 46 |
| **% par rapport au nombre d'H ou F formés** | **12,5%** | **92%** | **72%** |

On remarque un très fort déséquilibre en 2015 entre les actions de formations « Développement des compétences » et « Maintien dans l’emploi », entre les hommes et les femmes.

Le nombre plus important d’hommes sur les métiers de terrain explique en grande partie ce déséquilibre compte tenu des formations liées à la sécurité ou aux habilitations nécessaires dans ces fonctions. Les femmes, quant à elles, bénéficient plus largement des formations qui ont pour objectif de développer leurs compétences.

On constate que ce déséquilibre est beaucoup plus faible pour l’année 2016, d’une part, par la présence d’un nombre de femmes plus important sur les métiers « terrain » et d’autres part, par les efforts déjà entrepris pour qu’un nombre plus important d’hommes puissent suivre des actions visant à développer les compétences.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nombre d’actions de formation par catégorie d'action en 2016** | **F** | **H** | **Total général** |
| Total général (\*) | 21 | 145 | 166 |
| Développement des compétences | 12 | 31 | 43 |
| **% par rapport au nombre d'H ou F formés** | **57%** | **21%** | **26%** |
| Maintien dans l'emploi | 9 | 114 | 123 |
| **% par rapport au nombre d'H ou F formés** | **43%** | **79%** | **74%** |

(\*) : Ce nombre est supérieur au nombre de personnes formées puisque des collaborateurs peuvent avoir suivi plusieurs actions de formation dans l’année.

Devant ces constats, la Direction de l’entreprise et les représentants du personnel ont souhaité prendre des engagements et des mesures permettant de favoriser une plus grande égalité professionnelle entre les hommes et aux femmes.

Les engagements et les mesures figurant dans le présent accord ont pour objectifs de :

* Renforcer la mixité lors des recrutements
* Favoriser l'accès à la formation professionnelle, et s’attacher à ce que chacun puisse bénéficier d’actions liées au développement des compétences
* Favoriser les promotions et les évolutions de carrière
* Aménager le temps et les conditions de travail
* Respecter le principe d'égalité salariale
* Faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

**1 RENFORCER LA MIXITE LORS DU RECRUTEMENT**

**1.1 Égalité de traitement dans le processus de recrutement**

Le processus de recrutement est unique et se déroule exactement de la même façon pour les femmes et pour les hommes, les critères de sélection étant identiques. En effet, les recrutements sont basés sur les seules compétences, qualifications et expériences professionnelles des candidat(e)s.

Les personnes en charge des recrutements s’efforceront de sélectionner un nombre équivalent de candidats et de candidates pour les entretiens.

Lorsque cela s'avèrera possible, les candidat(e)s devront rencontrer des interlocuteurs des deux sexes au cours du processus de recrutement.

Le personnel en charge des recrutements et le personnel d’encadrement sera sensibilisé aux obligations juridiques en matière d’embauche et de discriminations. Les points clés et les points de vigilance qui permettent de conduire un recrutement sans préjugés seront abordés, et des pistes proposées pour éviter les risques de discrimination.

**1.2 Développement de la mixité des candidatures**

Les offres d'emploi sont rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Elles sont formulées de manière neutre et ne comportent pas de termes susceptibles de décourager les femmes ou les hommes à postuler aux postes proposés.

La société développera une communication sur sa politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes afin d’attirer les candidatures féminines sur les postes occupés en majorité par des hommes et des candidatures masculines sur des postes occupés majoritairement par des femmes. Cette communication pourra être faite auprès des correspondants d’établissements universitaires ou grandes écoles, lors des forums écoles ou lors des présentations de l'entreprise aux étudiant(e).

**Indicateurs de suivi :**

* Nombre de candidatures « homme » et « femme » retenues pour un entretien, pour chaque poste.
* Répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail proposé.

**2- FAVORISER L'ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

**2.1 Organisation des formations**

Pour favoriser la participation de l'ensemble des salarié(e)s aux actions de formation, la société s'engage à :

* Veiller à réduire les contraintes de déplacement liées aux actions de formation à niveau de qualité de formation égale. Dans ce cas de figure, les formations locales ou régionales seront privilégiées.
* Éviter les départs du domicile le dimanche soir.
* Communiquer au (à la) salarié(e) au moins 15 jours avant le début de la session les dates et le lieu de la formation à laquelle il (elle) devra participer.
* Mettre en place, le cas échéant, un aménagement d'horaires pour faciliter la participation à la formation,
* Faciliter la participation des salariés à temps partiel aux actions de formation.
* Développer les outils d'auto-formation (formation web par exemple) pour certaines formations (outils bureautiques notamment).

**2.2 Formation de remise à niveau ou d'adaptation aux évolutions de son métier**

Dans le cadre d'un congé parental ou congé maladie, d'une durée supérieure à un an, le (la) salarié(e) pourra suivre une formation de remise à niveau ou d'adaptation aux nouvelles techniques ou nouveaux logiciels, éventuellement mis en œuvre pendant l’absence du salarié ou de la salariée.

**2.3 Actions de formation pour le développement des compétences**

La société s’engage à veiller à ce que chaque collaborateur, homme ou femme, suive régulièrement des actions de formation visant à développer ses compétences. Ces actions pourront notamment être décidées dans le cadre de l’entretien professionnel.

**Indicateurs de suivi**

* Nombre de bénéficiaires de la formation continue avec répartition par catégorie professionnelle et par sexe, en précisant le nombre de bénéficiaires à temps partiel.
* Nombre de jours de formation par catégorie professionnelle et par sexe.
* Répartition des actions de formation par type de formation.

**3 FAVORISER LES PROMOTIONS ET LES EVOLUTIONS DE CARRIERE**

**3.1 Neutralisation de l'impact des congés liés à la parentalité sur les évolutions professionnelles**

La société Aqualter Exploitation s'engage à ce que les absences dans le cadre de congés liés à la parentalité (congé de maternité, congé d'adoption, congé parental d'éducation) n'aient pas d'incidence sur l'évolution professionnelle des salarié(e)s concerné(es) et ne constituent pas une rupture dans leur carrière professionnelle.

* Pour ce faire, un entretien professionnel sera à mener au cours du 1er mois du retour dans l’entreprise. Cet entretien a pour but de faire un point sur les changements intervenus durant la période d'absence pour faciliter la reprise d'activité du (de la) salarié(e). C'est à cette occasion que sont examinés les besoins en formation ou nécessité d’accompagnement pour une remise à niveau (voir 2.2 du précédent chapitre).
* Possibilité pour le (la) salarié(e), qui le souhaite, de maintenir le lien avec la société Aqualter Exploitation pendant son absence par :
* La communication sur les évènements importants de l'entreprise,
* L’envoi du journal interne au domicile,
* La participation à des évènements interne s’il (elle) en exprime le souhait.
  1. **Affichage des postes disponibles**

La liste des postes disponibles dans un établissement sera portée à la connaissance des salarié(e)s par voie d'affichage sur les panneaux réservés aux communications de la direction. Elle pourra être portée à la connaissance des personnes absentes si le (la) salarié (e) en fait la demande.

* 1. **Suivi des entretiens professionnels**

Les entretiens professionnels seront bien effectués tous les 2 ans et feront l’objet d’un suivi particulier pour veiller à l’évolution professionnelle des salariés au sein de l’entreprise.

**Indicateurs de suivi**

* Répartition des promotions par sexe et par catégorie professionnelle
* Nombre d’entretiens professionnels menés par sexe et par catégorie professionnelle
* Suivi du taux d'entretien post congé maternité, d'adoption ou parental réparti par sexe et par catégorie professionnelle

**4 AMENAGER LE TEMPS ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL**

**4.1 Temps partiel**

Le principe d'égalité de traitement entre les salarié(e)s travaillant à temps plein et celles et ceux travaillant à temps partiel en termes de carrière et de rémunération est rappelé.

La société Aqualter Exploitation s'engage à examiner toutes les demandes de passage à temps partiel et à leur donner une réponse positive si les nécessités de service le permettent.

En cas de passage à temps partiel, les missions et la charge de travail sont redéfinies en cohérence avec le temps de travail.

Les postes à temps plein qui se libèrent seront proposés en priorité aux salarié(e)s à temps partiel qui ont exprimé au préalable le souhait de passer à temps plein et qui ont les compétences et qualifications requises.

**4.2 Mixité de l'accès aux postes de travail**

Afin de favoriser l'accès des femmes à l'ensemble des postes, la société Aqualter Exploitation s'engage à ce que les contraintes physiques de certains postes soient prises en compte pour en faciliter l'accès aux femmes.

**Indicateurs de suivi**

* Nombre de salarié(e)s à temps partiel avec une répartition par catégorie professionnelle et par sexe
* Nombre de passages à temps partiel acceptés/nombre de demandes formulées au cours de l'année avec une répartition par catégorie professionnelle et par sexe
* Nombre de salarié(e)s à temps partiel ayant repris une activité à temps plein au cours de l'année avec une répartition par catégorie professionnelle et par sexe
* Nombre de salarié(e)s à temps partiel ayant bénéficié d'une promotion ou d'une augmentation au cours de l'année avec une répartition par catégorie professionnelle et par sexe

**5 - RESPECTER LE PRINCIPE D'EGALITE SALARIALE**

Pour un même travail, le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est rappelé.

La Direction d’Aqualter Exploitation s’efforcera de continuer à maintenir des niveaux de rémunérations équivalents entre les femmes et les hommes, selon leur fonction et classification professionnelle.

Il est rappelé que l'absence liée au congé maternité n'a pas d'impact sur le calcul du 13ème mois.

Il est à noter que les salariées ayant un an d'ancienneté bénéficient pendant leur congé maternité du maintien à 100% de leur salaire net de base après déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale. De même, les salariés ayant un an d'ancienneté bénéficient pendant leur congé paternité du maintien à 100% de leur salaire net de base après déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale.

**Indicateurs de suivi**

Chaque année, une étude sera menée sur les écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes, par classification et sur quelques postes pertinents.

Si à compétence et ancienneté égales, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes pour des salarié(e)s effectuant les mêmes tâches sont objectivement mesurés, l'entreprise vérifiera les raisons de ces écarts avec comme objectif de les supprimer

**6 - FACILITER L'ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE FAMILIALE**

**6.1 Organisation des réunions**

Sauf cas exceptionnels, les réunions doivent être planifiées pendant les horaires de travail. Les réunions trop matinales (avant 8 heures) ou trop tardives (après 18 heures) ou lors de la pause déjeuner doivent être évitées au maximum.

La société Aqualter Exploitation s'engage également à favoriser l'utilisation de modes de réunions évitant autant que possible les déplacements (la visioconférence par exemple).

**6.2 Aménagement des horaires lors de la rentrée des classes**

Les salarié(e)s qui le souhaitent peuvent décaler leur prise de poste de façon à accompagner leurs enfants le jour de la rentrée des classes, sous réserve d'en informer leur responsable hiérarchique 15 jours à l'avance et dans la mesure où l'organisation du planning du service pourra être modifiée en conséquence.

Cette mesure concerne les enfants scolarisés jusqu'à l'entrée en 6ème.

**6.3 Congés pour soins aux enfants malades**

Il est rappelé que, conformément aux termes de l’accord d’entreprise de Gestion Sociale en vigueur au jour de la signature du présent accord, Aqualter Exploitation accorde aux salarié(e)s ayant une ancienneté au moins égale à un an des jours d'absence rémunérés en cas de maladie ou d'accident d'un enfant à charge âgé de moins de 12 ans révolus. Les conditions sont les suivantes :

* La maladie ou l'accident de l'enfant doivent être justifiés par la production d'un certificat médical.
* Le nombre de jours d'absence payés accordés est de 1,5 jour par an.

**6.4 Prise en compte de l'état de grossesse dans le quotidien professionnel**

Une fois la déclaration de grossesse effectuée, la salariée pourra bénéficier d'un entretien avec sa hiérarchie afin d'étudier les dispositions à mettre éventuellement en œuvre pour faciliter la poursuite de son activité.

Il est rappelé que l’accord de Gestion Sociale de l’entreprise prévoit des dispositions sur les horaires de travail pour les femmes enceintes :

* 0,5 heure à partir du 3ème mois
* 1 h à partir du 6ème mois

Pour tendre vers davantage de mixité sur l’ensemble des catégories socio-professionnelles au sein de l’entreprise, ces différentes mesures devront notamment permettre d’atteindre les objectifs suivants dans les 3 prochaines années.

**7 – OBJECTIFS CHIFFRES POUR LES 3 PROCHAINES ANNEES**

**7.1 Augmenter le nombre de femmes, principalement à des postes de Cadres ou Agent de Maitrise**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Nombre de candidatures retenues selon les sexes et le poste | | | | |
|  |  |  |  |  |
|  | Constat | **Objectifs** | | |
| Année | 2016 | 2018 | 2019 | 2020 |
| % Candidatures féminines retenues par rapport au nombre de CV féminins reçus | NA | 20% | 25% | 30% |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Pourcentage de femmes cadres ou AM sur effectif global | | | | |
|  |  |  |  |  |
|  | Constat | **Objectifs** | | |
| Année | 2016 | 2018 | 2019 | 2020 |
| Femmes Cadre/AM | 22% | 25% | 27% | 30% |

**7.2 Augmenter le nombre d’hommes bénéficiaires d’actions de formation liées au développement des compétences**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Constat | **Objectifs** | | |
| Année | 2016 | 2018 | 2019 | 2020 |
| % d’hommes ayant suivi une action de développement des compétences | 21% | 25% | 30% | 35% |

**8 - SUIVI DE L'ACCORD**

Une revue des indicateurs de suivi figurant dans le présent accord sera effectuée une fois par an par le comité d’entreprise.

Ce sera l’occasion de faire le bilan de l'application de l'accord et apporter les éventuelles adaptations nécessaires.

**9 - DUREE DU PRESENT ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Les parties signataires conviennent de se réunir si nécessaire afin de réexaminer la pertinence des dispositions de ces articles, leur éventuel maintien ou leur adaptation, compte tenu des évolutions législatives.

**10 - PUBLICITE**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE de CHARTRES et du greffe du Conseil de Prud'hommes. Il sera affiché sur les panneaux d'affichage des agences.

Fait à Chartres, le 26 Septembre 2017

Pour les Représentants du Comité d’Entreprise Pour la Direction