**ACCORD RELATIF AUX ORIENTATIONS ET ACTIONS SUR L’ÉGALITÉ ET LA MIXITÉ PROFESSIONNELLES AU SEIN D’ATR**

**ENTRE**

La société AIRBUS ATR SAS, dont le siège social est 5, avenue Georges Guynemer - 31770 COLOMIERS, représentée par la Directrice des Ressources Humaines, agissant par délégation du Président,

Et

Le Groupement d’Intérêt Economique ATR, « GIE ATR », dont le siège social est ,1 allée Pierre Nadot - 31712 BLAGNAC, représenté par la Directrice des Ressources Humaines

Ci-après dénommés « l’entité ATR »

d’une part,

**ET**

Les organisations syndicales représentatives d’AIRBUS ATR SAS et du GIE ATR,

D’autre part,

**Il est convenu ce qui suit :**

**PREAMBULE**

Plusieurs accords et plans d’action triennaux ont permis d’élaborer et d’appliquer un cadre politique et des règles relatifs à l’égalité entre les femmes et les hommes et à la mixité professionnelle au sein du Groupe Airbus en France. L’entité ATR a adhéré à chacun de ces accords et des suivis ont régulièrement été présentés aux partenaires sociaux.

Le 23 mai 2016, en concluant un nouvel accord, le Groupe Airbus en France et ses partenaires sociaux ont réaffirmé leur volonté de définir les politiques et de mettre en place le plan d’actions permettant d’appliquer concrètement le principe d’égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long de leur parcours professionnel au sein du Groupe, et ce pour la période 2016-2018.

Les orientations et actions stratégiques du Groupe pour cette période concernent les domaines suivants :

* la rémunération effective ;
* les promotions ;
* la formation ;
* le recrutement ;
* et enfin le développement de la mixité au sein des organisations syndicales.

En adhérant à l’accord du 23 mai 2016, l’entité ATR s’inscrit dans le cadre politique, les orientations et les actions négociées au niveau Groupe. L’entité ATR et ses partenaires sociaux ont par ailleurs complété le cadre et les orientations décidées au niveau du Groupe en définissant des orientations et actions spécifiques et appropriées aux problématiques constatées lors de l’analyse d’un diagnostic préalable propre à l’entité ATR, annexé au présent accord.

L’accord de Groupe contient un titre III qui, au-delà de l’égalité-mixité, prévoit des dispositions relatives à la parentalité.

Ces dispositions s’appliquent de droit à l’entité ATR, toutefois les parties ont convenu d’évoquer ce sujet à l’occasion d’une prochaine négociation relative aux congés payés.

**TITRE I - Orientations et actions stratégiques de l’entité ATR pour la période 2016-2018**

L’entité ATR se donne comme ambition de faire progresser la situation du personnel féminin dans la vie professionnelle active et de contribuer ainsi à l’égalité entre les femmes et les hommes au sein de l’entreprise.

Suite à l’analyse d’un diagnostic préalable présentant des données quantitatives et objectives, l’entité ATR inscrit ses objectifs de progression et ses actions dans les 5 domaines suivants : la rémunération effective, les promotions, la formation, le recrutement et enfin la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Le suivi de ces actions et des objectifs de progression seront inscrits chaque année dans le rapport de situation comparée.

Les chapitres suivants décrivent les objectifs que se fixe l’entité ATR pour la période 2016-2018.

**Chapitre 1 : Orientations relatives à la rémunération effective**

Pour la négociation du présent accord, l’entité ATR a procédé à une analyse des rémunérations effectives des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles.

Cet état des lieux permet à l’entité ATR de constater que pour chaque catégorie professionnelle, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont cohérents avec les âges et anciennetés respectives. En revanche, il apparaît que la proportion de femmes dans les effectifs de certaines catégories peut avoir une influence importante sur ces écarts.

**1.1 Analyse des rémunérations effectives de chacune des catégories professionnelles**

1.1.1 Cadres

A la fin de l’année 2016, le salaire médian des femmes de la catégorie Cadres est inférieur de 238€ à celui des hommes. L’âge moyen des femmes est de 3,6 ans inférieur à celui des hommes, et leur ancienneté moyenne est inférieure de 1,7 années.

Les écarts de rémunération ainsi constatés sont cohérents avec les différences des moyennes des âges et des anciennetés.

L’analyse des écarts par position hiérarchique montrent que les rémunérations médianes des femmes Cadres I à IIIB sont supérieures ou proches de celles des hommes. La proportion de femmes dans les positions hiérarchiques IIIB et au-delà, et les âges et les anciennetés de ces femmes expliquent une partie de l’écart global de rémunération constaté.

1.1.2 Techniciens

A la fin de l’année 2016, le salaire médian des femmes de la catégorie Techniciens est supérieur de 97€ à celui des hommes. L’âge moyen des femmes est de 3,7 ans supérieur à celui des hommes, et leur ancienneté moyenne est inférieure de 1,5 années. Ainsi, le faible écart de rémunération est cohérent avec ceux des âges et des anciennetés combinés.

1.1.3 Administratifs

A la fin de l’année 2016, le salaire médian des femmes de la catégorie Administratifs est supérieur de 84€ à celui des hommes. L’âge moyen des femmes est de 2 ans supérieur à celui des hommes, et leur ancienneté moyenne est supérieure de 0,7 années. Dans cette catégorie, on observe une proportion de femmes plus élevée dans les niveaux de classification supérieurs.

1.1.4 Ouvriers

A la fin de l’année 2016, aucun salaire médian de femmes de la catégorie Ouvriers ne peut être communiqué car la faible population de cette catégorie rend très sensible l’indicateur.

L’âge moyen des femmes est de 3.5 ans supérieur à celui des hommes, et l’ancienneté moyenne est supérieure de 4,9 années.

Malgré la sensibilité des indicateurs, l’écart de rémunération constaté est cohérent avec ceux des âges et des anciennetés.

**1.2 Objectifs en matière de rémunération**

L’entité ATR constate que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes pour les catégories Cadres, Techniciens, Administratifs et Ouvriers sont cohérents au regard des différences des moyennes d’âges et d’ancienneté. En conséquence, ces catégories n’appellent pas de traitement particulier dans le cadre d’un plan d’action global.

La faible proportion de femmes parmi les catégories Ouvrier et Agent de Maitrise entraine une forte sensibilité des indicateurs. De plus, au niveau du Groupe Airbus en France, une attention particulière est apportée à l’évolution salariale du personnel féminin de la catégorie des Ouvriers pour la période 2016-2018. L’entité ATR procèdera donc à une analyse systématique de la situation salariale du personnel féminin Ouvrier et Agent de Maitrise.

L’objectif fixé est de continuer à réduire ou a minima de maintenir les écarts des rémunérations actuels en prenant en compte les éléments objectifs tels que l’âge et l’ancienneté.

**1.3 Actions**

Si cette analyse statistique, pour un même niveau de classification professionnelle, fait apparaitre des écarts qui ne peuvent être expliqués par des différences d’âge et d’ancienneté, des mesures correctives seront prises en compte dans la politique salariale.

Pour autant, cette démarche n’induit aucunement un réajustement systématique du salaire d’une ouvrière ou d’une agent de maitrise à la moyenne ou à la médiane de sa classification. L’augmentation du salaire reste une décision de la hiérarchie, en liaison avec les ressources humaines, fondée sur la prise en compte de l’ensemble des éléments objectifs d’appréciation du travail réalisé, tels que précisés au titre I de l’accord du 23 mai 2016 auquel l’entité ATR a adhéré.

**1.4 Indicateur**

* Suivi de la répartition budgétaire des AIS par catégories professionnelles pour chaque année concernée

**Chapitre 2 : Orientations relatives aux promotions**

L’orientation politique de l’entité ATR est de renforcer la mixité professionnelle dans certaines filières et de favoriser l’équité dans l’accès des femmes au niveau supérieur, quelle que soit la catégorie professionnelle concernée.

Cette politique vise en particulier l’accès du personnel féminin aux fonctions de Cadres Supérieurs, qui reste un enjeu d’exemplarité à court et à moyen terme, et une condition d’efficacité de l’entreprise. Elle conduit notamment à s’intéresser aux promotions en position IIIB.

La même préoccupation s’applique aux promotions du personnel féminin dans les environnements de production, où ce personnel y est faiblement représenté. Une attention particulière sera donc portée à l’accompagnement et à la promotion du personnel féminin présent dans ces secteurs. En complément, d’autres actions sont prévues dans les domaines de la formation et du recrutement.

**2.1 Objectifs de promotions de femmes en position IIIB et Cadres Supérieurs**

Partant d’une situation en fin d’année 2016, les femmes représentent 17,7% de la population IIIB, IIIBX et IIIC.

L’entité ATR se fixe comme objectif d’augmenter la proportion de femmes en position IIIB et en position de Cadre Supérieur (IIIBX et IIIC) à l’issue des trois années du plan d’action, en identifiant et en accompagnant les femmes ayant le potentiel d’accéder aux postes IIIB et supérieurs.

**2.2 Objectifs de promotions de femmes au sein de la catégorie Maîtrise Atelier**

L’entité ATR constate une faible proportion de femmes dans la catégorie Maîtrise d’Atelier (une salariée) à la fin de l’année 2016. Les femmes représentent 12% de la catégorie des Techniciens.

Conformément à l’orientation du Groupe de renforcer la féminisation de la Maîtrise d’Atelier, l’entité ATR conduira une action d’identification des femmes ayant le potentiel d’accéder à la Maîtrise au sein des catégories Techniciens et Ouvriers. Cette identification sera réalisée au moyen des outils de gestion des carrières et des formations existantes au sein de l’entreprise.

**2.3 Suivi des effectifs de la catégorie Agent de Fabrication**

Le Groupe s’est fixé comme objectif d’augmenter la proportion de femmes au niveau AF3 à l’issue des trois années du plan d’action, par rapport à la situation à la fin de l’année 2016.

Compte tenu de la structure des effectifs constatés à la fin de l’année 2016, il est convenu qu’un suivi de la répartition de effectif féminin Agent de Fabrication sera réalisé chaque année de la période triennale afin d’étudier l’opportunité d’adopter ou non un objectif de promotion au niveau AF3.

**2.4 Indicateurs**

* Proportion des femmes dans les positions IIIB et Cadres supérieurs par rapport à l’effectif total
* Proportion de femmes dans les catégories Ouvrier et Agent de Maitrise d’Atelier

**Chapitre 3 : Orientations relatives à la formation**

Les actions de formation représentent un des leviers principaux de développement des compétences et de progression du personnel quel que soit son sexe ou sa catégorie professionnelle. Elles constituent également un facteur important d’équité dans le développement des carrières professionnelles.

Au regard de la part de femmes dans les effectifs des plus hautes positions hiérarchiques, les effectifs Agent de Maîtrise, et plus généralement dans les secteurs de production, des actions spécifiques envers ces populations seront menées au cours de la période 2016-2018.

**3.1 Répartition des actions de formation**

L’analyse du diagnostic préalable montre une répartition cohérente des actions de formation et du nombre de stagiaires, au regard de la proportion de femmes dans l’effectif.

L’entité ATR souhaite continuer à s’inscrire dans une juste répartition des actions formations entre les deux sexes, considérant que cette équité favorise des développements des compétences et des progressions de carrières à des rythmes similaires.

C’est pourquoi l’entité ATR se fixe comme objectif de maintenir une proportion de femmes bénéficiaires de formations équivalente à la proportion de femmes dans l’effectif.

**3.2 Filière Encadrement**

L’entité ATR s’engage à poursuivre ses actions destinées à identifier les femmes ayant le potentiel requis pour prendre des fonctions d’encadrement et à accompagner leur développement, notamment par la formation.

A cet effet, il conviendra d’augmenter ou à défaut maintenir la part de femmes bénéficiaires du parcours manager ATR, ainsi que des parcours prévus au niveau du Groupe et mis en place pour les salariés identifiés « Talent », par rapport à l’effectif total ATR bénéficiaire.

**3.3 Secteur de la Production**

3.2.1. Accès à la catégorie Maitrise d’Atelier

Les actions mises en place en vue d’une plus grande féminisation de la Maîtrise d’Atelier comportent plusieurs aspects : l’identification des candidates potentielles, l’accompagnement de leur déroulement de carrière, et si nécessaire la mise en œuvre d’un plan de formation spécifique.

Dans le cadre du plan personnel de formation, les personnes ainsi identifiées bénéficieront si besoin d’un plan de développement individuel, soutenu par une formation et un accompagnement aux fonctions d’Agent de Maîtrise.

**3.4 Indicateurs**

* Pourcentage de femmes bénéficiaires d’une formation par rapport à l’effectif féminin de chaque CSP
* Nombre de femmes bénéficiaires d’un parcours de formation manager ATR par rapport au nombre total d’inscrits
* Nombre de femmes inscrites dans les parcours prévus au niveau du Groupe et mis en place pour les salariés identifiés « Talent », par rapport à l’effectif total ATR bénéficiaire.

**Chapitre 4 : Orientations relatives aux embauches**

L’entité ATR entend développer activement la mixité dans l’ensemble des catégories professionnelles. Dans cette optique, et compte tenu des caractéristiques des effectifs à la fin de l’année 2016, les parties conviennent de compléter les domaines d’actions définis dans le présent accord par le domaine des embauches.

Les bilans présentés au cours de la dernière période triennale ont montré que le taux de recrutement féminins était affecté par la faiblesse de la part des candidatures féminines pour les postes dits « techniques », au regard des proportions observées pour les autres types de postes.

**4.1 Proportion de recrutements**

Le diagnostic préalable présente un taux de recrutement féminin de 30% au cours de la période de l’année 2016, contre 23% en 2013. Ce diagnostic présente également une concentration des femmes Cadres dans les positions I à IIIA, et des femmes Non-cadres dans la catégorie Agent Administratif. Les secteurs de production et les catégories Techniciens, Agent de Maitrise et Agent de Fabrication sont ceux où les femmes sont le moins représentées.

L’entité ATR se fixe donc pour objectif d’augmenter la proportion de recrutements féminins au cours de la période 2016-2018.

Sans que cela soit incompatible avec l’objectif précédent qui a une portée générale, une attention particulière sera portée au nombre de recrutements masculins effectués au sein de la catégorie des Administratifs, qui est la seule où les femmes sont surreprésentées.

**4.2 Objectifs de recrutement**

L’entité ATR se fixe comme objectif pour la période 2016-2018 de présenter au moins une femme sur les shorts-list, en particulier sur les postes de management, ainsi que dans les secteurs où les femmes sont sous représentées à savoir les départements E/P/Q/V.

En tout état de cause, au moins un CV féminin devra être présenté sur les shorts-list pour les postes ouverts à partir de la position IIIB.

Les deux objectifs ci-dessus sont conditionnés au fait de disposer d’au minimum 3 candidatures féminines en adéquation avec le poste.

Enfin il est fixé l’objectif de recruter au moins 40 % de femmes parmi les bénéficiaires de contrats d’alternance et parmi les stagiaires (y compris les stages de 3ème).

**4.3 Actions**

D’une part l’entité ATR conduira une réflexion sur le développement d’un plan de communication pour lutter contre les stéréotypes. D’autre part un sponsor sera identifié à la FAL pour apporter un support sur ces actions de communication.

Le travail de partenariat existant sera poursuivi/consolidé (« Elles Bougent », écoles d’ingénieurs, Lycée Airbus,…) afin de continuer à promouvoir nos métiers auprès des femmes (notamment sur les métiers de la FAL), et de valoriser les métiers grâce à des acteurs de terrain (notamment à travers des partages d’expérience).

Enfin il sera conduit une enquête parmi les femmes occupant des postes où elles sont sous-représentées, et ce afin de mieux identifier les raisons qui les ont conduit à candidater sur ces postes.

**4.4 Indicateurs**

* Pourcentage de femmes parmi les recrutements sous contrats d’alternance ou dans le cadre de conventions de stages (y compris stage de 3ème)
* Nombre de postes au sein des départements E/P/Q/V ayant donné lieu à une short-list comportant au moins une candidature féminine
* Nombre de postes ouverts en position IIIB et Cadres supérieurs ayant donné lieu à une short-list comportant au moins une candidature féminine

**Chapitre 5 : Orientations relatives à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle**

Ce domaine d’action n’est pas traité par l’accord du 23 mai 2016 relatif à l’égalité entre les femmes et les hommes et à la mixité professionnelle au sein du Groupe Airbus en France.

Cependant l’entité ATR a souhaité s’inscrire dans une démarche forte de prise en compte de l’équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle, et à ce titre de décliner des orientations pour la période triennale 2016-2018.

**5.1 Télétravail**

Soutenu par le développement des technologies de l’information et de la communication, le télétravail apparait comme une modalité d’organisation du travail permettant de favoriser un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

L’expérimentation renouvelée et réussie du Télétravail montre que ce dernier apporte une solution à des salariés et des manageurs désireux d’optimiser la semaine de travail et collaborer dans un environnement calme ou de limiter les déplacements

Suite à cette expérimentation de 12 mois menée dans le cadre de la réflexion prévue dans le dernier plan d’actions triennal en matière d’égalité-mixité, l’entité ATR se fixe comme objectif de pérenniser le télétravail en se laissant la possibilité d’étudier ses effets sur une période plus longue et significative. A ce titre une négociation est menée avec les partenaires sociaux afin de conclure un accord relatif au télétravail qui serait applicable au-delà de la fin de la période d’expérimentation (soit le 30 juin 2016).

**5.2 « Berceaux entreprise »**

Obtenir une place en crèche est souvent un parcours long et difficile. Après avoir mené une étude interne, une partie des salariés ATR pourrait être intéressée par la mise en place de places de crèches dont l’objectif serait d’apporter aux parents d’enfants en bas âge un service de garde de proximité.

ATR conduira une réflexion sur la mise en place potentielle de places de crèches auprès d’un organisme partenaire.

**TITRE II - Suivi des orientations et actions de la période triennale**

Le bilan triennal sera présenté au Comité d’Entreprise pour assurer le suivi des politiques et actions menées et des réalisations des objectifs de progression fixés dans le présent accord. Chaque année un état provisoire du bilan triennal sera présenté au Comité d’Entreprise et sera intégré au rapport de situation comparée, conforment à la législation en vigueur. Le bilan triennal et les états provisoires contiendront les indicateurs listés ci-dessus ainsi que les bilans des actions menées.

**TITRE III - Mise en œuvre de l’accord**

**1. Champ d’application**

Le présent accord s’applique aux salariés Cadres et Non-cadres de l’entité ATR.

**2. Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans courant du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2018. A l’expiration de cette période, il cessera de produire ses effets.

Il se substitue dans son intégralité aux dispositions de l’accord triennal précédent en date du 12 novembre 2013.

**3. Formalités de dépôt**

Les formalités de dépôt seront effectuées conformément aux articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

Fait à Blagnac, le 01/09/2017