



Synthèse d'accord d'entreprise destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le 27 octobre 2011, AMTE a soumis pour avis au comité d'entreprise un accord d'entreprise destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cet accord a été signé par les organisations syndicales représentatives (CFDT, CGT et CFTC) le 03 novembre 2011.

En application de l'article L. 2323-47 du code du travail, une synthèse de cet accord d'entreprise a été élaborée en vue de son affichage, afin que l'ensemble du personnel en ait connaissance.

Elle sera, enfin, tenue à la disposition de toute personne qui la demande.

Pour AMTE
Madame Nathalie AUGÉ

Préambule

Le présent accord traduit la volonté d'AMTE d'inscrire son action dans une démarche visant à éradiquer toute inégalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans cet esprit, les parties prenantes du présent accord entendent rappeler la volonté exprimée de part et d'autre de favoriser une politique structurée en la matière.

Plus globalement, AMTE réaffirme sa volonté d'assurer l'égalité de traitement entre les salarié(e)s et de lutter contre les discriminations.

Dans le cadre des négociations qui ont été menées avec les partenaires sociaux, deux thèmes ont été retenus :

- La formation professionnelle continue
- La promotion professionnelle

Au-delà de ces deux thèmes, les parties prenantes au présent accord entendent réaffirmer la dimension toute particulière qu'ils souhaitent conférer :

- A l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale,
- A la lutte contre les stéréotypes de genre.

Situation respective des femmes et des hommes en nombre et par rapport à la formation professionnelle continue

| | Année 2009 | | Année 2010 | |
|-------------------------------------------------|-------------|--------|-------------|--------|
| | En nombre | En % | En nombre | En % |
| Nombre total de salariés | 207 | | 200 | |
| Nombres de femmes | 36 | 17,39% | 38 | 19,00% |
| Nombre d'hommes | 171 | 82,61% | 162 | 81,00% |
| Nombre total de personnes formées | 110 | | 78 | |
| Nombre de femmes | 14 | 12,70% | 17 | 21,80% |
| Nombre d'hommes | 96 | 87,30% | 61 | 78,20% |
| Nombre total d'heures de formation | 5855 | | 5523 | |
| Nombre de d'heures de formation pour les femmes | 206 | 3,50% | 525 | 9,50% |
| Nombre de d'heures de formation pour les hommes | 5649 | 96,50% | 4998 | 90,50% |

Objectifs de progression et actions destinés à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Objectifs de progression et actions correspondantes dans le domaine de la formation professionnelle continue.

AMTE a le projet de renforcer la politique de formation dans une démarche exemplaire, exempte de discrimination et ainsi promouvoir l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, quelque soit le type de formation.

Au regard des données des deux dernières années concernant la formation et la répartition des hommes et des femmes dans les formations dispensées, AMTE a pour objectif d'assurer à terme l'accès des femmes et des hommes de manière équilibrée à la formation professionnelle continue.

Objectif 2012 :

- Faire bénéficier le personnel féminin d'au minimum **12%** des formations proposées dès 2012
- Assurer à chacune et à chacun l'accès à la formation professionnelle.

Objectif parallèle :

Le nombre de salariés n'ayant pas eu de proposition de formation professionnelle depuis trois ans doit représenter au maximum **10%** de l'effectif.

L'objectif est de préserver également l'équilibre entre les femmes et les hommes et de s'assurer en parallèle que les femmes ne soient pas surreprésentées dans cet effectif de salariés n'ayant pas eu de proposition de formation professionnelle depuis trois ans.

Indicateurs associés :

Comparaison du nombre d'heures de formation proposée pour les hommes et pour les femmes.

Mesures : Nbre d'heures de formation proposées aux femmes
Nbre d'heures de travail et des femmes

Nbre d'heures de formation proposées aux hommes
Nbre d'heures de travail et des hommes

Autres Indicateurs :

Nombre de femmes d'une part, d'hommes d'autre part n'ayant pas reçu de proposition de formation depuis 3 ans.

Mesures : Nbre de femmes n'ayant pas eu de proposition de formation depuis 3 ans
Nbre de femmes dans l'entreprise

Nbre d'hommes n'ayant pas eu de proposition de formation depuis 3 ans
Nbre d'hommes dans l'entreprise

Nbre de salariés n'ayant pas eu de proposition de formation depuis 3 ans
Nbre de salariés dans l'entreprise

Objectifs de progression et actions correspondantes dans le domaine de la promotion professionnelle

AMTE s'est engagée dans une politique d'égalité de traitement y compris en matière de déroulement de carrière. Ainsi, les femmes ne doivent subir aucun retard dans leur carrière du fait de la survenance d'événements familiaux (congé de maternité, congé d'adoption, congé parental, ...). Les femmes et les hommes doivent ainsi avoir accès à tous les emplois liés à leur compétence et expérience quel que soit le niveau de responsabilité.

Plus précisément, AMTE s'engage dans une politique d'embauche et de promotion professionnelle exempte de discrimination. Cet engagement relaye un engagement de portée générale concernant les politiques de rémunération et de classification appliquées aux salarié(e)s nouvellement embauché(e)s, celles-ci devant respecter les valeurs fondamentales d'AMTE.

Ainsi les personnes nouvellement embauchées bénéficieront des standards appliqués en matière de politique de classification, de qualification et de rémunération en intégrant bien évidemment l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Cette démarche s'inscrit dans la volonté d'AMTE d'éradiquer et/ou de proscrire les différences de rémunération entre les femmes et les hommes, démarche dans laquelle elle s'est engagée préalablement à la négociation du présent accord. Ainsi, la classification fait l'objet d'une négociation parallèle à la conclusion du présent accord (chantier sur les coefficients). Les partenaires sociaux ont pour objectif de respecter l'équité dans la politique de classification sans nier la réalité historique.

Concernant, l'évolution professionnelle, l'égalité de traitement devra être assurée en matière de déroulement de carrière.

Les critères de détection des potentiels internes, d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière doivent être identiques pour les femmes et pour les hommes et fondés exclusivement sur la reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la performance.

Objectif 2012 et suivantes :

L'objectif d'AMTE est d'assurer un traitement identique aux femmes et aux hommes bénéficiant d'une promotion avec pour objectif le bénéfice d'une promotion à destination du personnel féminin identique en nombre aux promotions du personnel masculin, un maximum de 5 points d'écart entre les deux taux étant toléré.

Indicateur associé :

Pourcentage de femmes bénéficiant d'une promotion (emploi, coefficient, ...)

Mesures :
$$\frac{\text{Nbre de promotions (coef et/ou emploi) à destination du personnel féminin}}{\text{Total de promotions}}$$

$$\frac{\text{Nbre de promotions (coef et/ou emploi) à destination du personnel masculin}}{\text{Total de promotions}}$$

Egalité professionnelle : Engagements parallèles

En parallèle des deux thèmes retenus, les parties réaffirment leur volonté de renforcer la conciliation vie privée/vie professionnelle en mettant en place des mesures concrètes permettant aux salarié(e)s d'AMTE de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle. Cet engagement complémentaire constitue un axe de réflexion pour la négociation de l'égalité professionnelle pour les années 2013 et suivantes.

Cette démarche porte :

- Sur le temps partiel
- Sur le congé maternité, d'adoption et congé parental, voire le congé de paternité.

Temps partiel

Différents axes et réflexions ont été étudiés permettant aux salariés de pouvoir bénéficier d'aménagement et d'organisation du temps de travail.

Dans le cadre du présent accord, AMTE entend tout mettre en œuvre pour répondre favorablement aux demandes éventuelles d'une ou d'un salarié souhaitant évoluer à temps partiel.

Les aménagements d'horaires devront néanmoins s'effectuer en conciliant le souhait de la ou du salarié rapporté au bon fonctionnement du département auquel elle ou il est rattaché.

Tous refus éventuel de donner une suite favorable à une telle demande devra être formalisé et motivé. En cas de refus, le salarié pourra, à sa demande, être reçu par la Direction en présence d'un représentant du personnel.

Congé maternité, congé d'adoption, congé parental et congé de paternité

AMTE s'engage à ce que le congé de maternité, d'adoption, le congé parental et le congé paternité ne puissent constituer un frein à l'évolution de carrière.

C'est pourquoi, AMTE accompagnera les salarié(e)s avant, pendant (s'ils-elles le souhaitent), après le de maternité, d'adoption, le congé parental afin de faciliter les périodes de transition.

Il sera prévu :

- ❖ Dans le mois précédent le départ du (de la) salarié(e) en congé maternité, d'adoption ou parental (quand ce dernier ne fait pas suite à un congé maternité), un entretien sera réalisé systématiquement avec le ou la responsable hiérarchique et/ou le ou la responsable RH. Les thèmes qui seront abordés : organisation du temps de travail jusqu'au départ en congé, le remplacement du (ou de la) salarié(e), la réorganisation des tâches pendant le congé.
- ❖ Au retour du congé de maternité, d'adoption ou parental, un entretien sera réalisé avec le ou la responsable hiérarchique et/ou le ou la responsable RH afin d'aborder les thèmes suivants : modalités de retour au sein de l'entreprise, présentation du poste au jour de l'entretien, besoins de formation, notamment en cas d'évolution technologique intervenue pendant l'absence du (de la) salarié(e).
- ❖ Afin de faciliter le retour du ou de la salarié(e), et dans le cas où le ou la salarié(e) exprime le souhait, pendant son absence le ou la responsable hiérarchique et/ou le ou la responsable RH transmettra selon des modalités qu'il définit, les informations relatives à la vie de l'entreprise.

Egalité professionnelle : autres engagements

Les parties signataires entendent compléter leur démarche en intégrant la lutte contre les stéréotypes de genre.

Une campagne de sensibilisation sera menée auprès de la hiérarchie comme auprès du personnel sur le texte de l'accord et les orientations retenues pour favoriser la politique de mixité recherchée notamment dans le cadre du recrutement, de la promotion et de la formation professionnelle continue.

Parallèlement, tous sera mis en œuvre en interne pour éradiquer les propos sexistes, voir autres démarches sexistes.

AMTE entend rappeler à cet égard que l'utilisation de propos ou d'images sexistes voire discriminatoires au sein de l'entreprise est interdite et fera l'objet des actions adéquates y compris en tant que de besoin en utilisant le pouvoir disciplinaire.

Mixité des IRP

Les parties conviennent que la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes passe aussi par une meilleure représentation des femmes dans les instances représentatives du personnel.

A cette fin, les organisations syndicales s'engagent dans la mesure du possible à faire progresser la mixité dans les listes de candidatures lors des prochaines élections professionnelles.

Indicateurs de suivi :

Pourcentage de femmes sur les listes électorales aux élections professionnelles figurant dans la première moitié de la liste,

Pourcentage de femmes parmi les élus.

De même les organisations syndicales signataires s'engagent dans la mesure du possible à respecter la mixité dans l'accès aux formations syndicales.