



**ACCORD SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES
AU SEIN DU GROUPE SMABTP**

Préambule

Le présent accord marque la volonté commune des parties de formaliser la politique d'entreprise en matière d'égalité professionnelle, dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle.

Cette volonté vise à garantir aux salariés qu'à compétences et capacités professionnelles égales ils disposent des mêmes droits et opportunités, et à contribuer à faire évoluer les mentalités et les comportements au sein de l'entreprise afin de veiller au respect du principe d'égalité de traitement.

En tant qu'entreprise socialement responsable, la mise en oeuvre d'une telle politique constitue, pour les parties signataires, un préalable synonyme d'enrichissement collectif, d'équilibre et de performance sociale. Par cette politique volontariste qui sous-tend le présent accord, les parties signataires entendent contribuer à la remise en cause des stéréotypes et lutter contre les lieux communs. Elles affirment notamment leur attachement aux valeurs et aux principes d'égalité, de traitement et de respect des personnes qui sous-tendent le présent accord.

L'entreprise souhaite également faciliter l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle de ses salariés.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de l'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signé le 15 janvier 2009, de la loi du 23 décembre 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, de l'accord de branche du 19 décembre 2008 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurance et de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

Ainsi, les parties signataires déclarent que :

- la reconnaissance de la mixité constitue un enjeu stratégique du développement tant de l'entreprise que des personnes qui la composent,
- une politique volontariste et dynamique tend à faire évoluer les comportements au quotidien et à remettre en cause les stéréotypes culturels susceptibles de faire obstacle à l'égalité professionnelle,
- l'implication de la direction générale, des différents niveaux hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants est une nécessité pour s'assurer de la pérennité de l'objectif poursuivi.

Dans le cadre du présent accord, les parties signataires se fixent pour objectif de :

- développer et maintenir la mixité dans l'emploi,
- promouvoir et veiller à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels et à l'accès à la formation,
- assurer l'égalité salariale à fonction et ancienneté équivalente pour un même niveau de compétences et de responsabilités.

Les parties reconnaissent que la mise en oeuvre du présent accord doit s'inscrire dans la durée pour produire tous ses effets et entraîner une évolution durable de la situation actuelle.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des Sociétés du Groupe SMABTP constituant l'UES (SMABTP - SMAVie BTP – SOCABAT – SAGENA - ACS BTP).

ARTICLE 2 – PRINCIPE D'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

En application du principe d'égalité de traitement tout au long de la vie professionnelle, tous les actes relatifs à la rémunération et à l'évolution de carrière doivent exclusivement reposer sur des critères professionnels.

ARTICLE 3 – RECRUTEMENT

3.1. Rédaction des offres d'emploi et définition des postes

L'entreprise est attentive à ce que la terminologie utilisée en matière d'offres d'emploi (tant en interne qu'en externe) et de définitions de poste ne soit pas discriminatoire à l'égard notamment du sexe, de l'âge, du lieu d'habitation ou de la situation de famille du candidat recherché.

La Direction des Ressources Humaines s'engage à être attentive aux alertes, notamment celles des représentants du personnel, concernant la rédaction des annonces ainsi que les supports et les moyens de publication.

3.2. Mixité des recrutements

3.2.1. Objectif

Les parties signataires se fixent pour objectif de progresser vers la parité entre les hommes et les femmes, sur la durée de l'accord, tant dans les fonctions cadres que dans les fonctions non cadres.

3.2.2. Plan d'actions

Le recrutement est un levier pour faire évoluer la structure de la population de l'entreprise ; c'est pourquoi, outre la réaffirmation des grands principes, le Groupe SMABTP s'engage à promouvoir la mixité de ses recrutements, tant en interne qu'en externe.

La Direction s'engage à mettre en œuvre une politique de recrutement permettant d'atteindre l'objectif de progression vers la parité fixée par les parties signataires.

À cette fin, la politique de recrutement sera organisée sur les principes suivants :

- Afin de promouvoir la mixité des emplois, sans porter atteinte au principe de non-discrimination, une attention sera portée pour les années à venir au recrutement masculin dans les familles professionnelles les plus féminisées ainsi qu'au recrutement féminin dans les familles les plus masculinisées.

Le Groupe SMABTP souhaite assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les métiers et fonctions. A cet effet, des actions spécifiques pourront être menées à destination des métiers ou fonctions dans lesquels l'un des sexes n'est pas ou peu représenté.

- Offres d'emploi :

Les campagnes de recrutement sur l'ensemble des métiers s'adressent explicitement aux femmes comme aux hommes.

À cet effet, le Groupe SMABTP est attentif à ce que la terminologie utilisée en matière d'offres d'emplois ne soit pas discriminante.

- Égalité de traitement des candidatures :

Le processus de recrutement se déroule de manière identique pour les femmes et les hommes, en interne comme en externe.

Les critères de sélection et de recrutement sont strictement fondés sur l'adéquation entre le profil du candidat, au regard de ses compétences, de son expérience professionnelle, de la nature de sa formation, de ses perspectives d'évolution professionnelle, et les aptitudes requises pour les emplois proposés.

3.2.3. Indicateurs

- ✓ Progression des pourcentages d'effectifs hommes / femmes par fonction ;
- ✓ Nombre d'offres pourvues suite à une mobilité interne ;
- ✓ Nombre d'alertes relatives au recrutement formulées par la commission égalité professionnelle ;
- ✓ Nombre de postes pourvus sans parution d'annonce interne.

Pour la première année de l'accord, un test sera réalisé sur un échantillon afin de mesurer le nombre de candidatures hommes / femmes reçues ventilées par candidatures internes et externes, ainsi que le nombre de candidats reçus en entretiens, par sexe. Un bilan de cette méthode sera fait afin d'en décider le renouvellement pour l'année suivante.

ARTICLE 4 – RÉMUNÉRATION

Les partenaires sociaux rappellent qu'il appartient à l'employeur, pour un même poste et à niveau d'expérience et de performance équivalents, d'assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'ensemble des choix effectués par l'entreprise en matière de rémunération à l'embauche ou en cours de contrat, comme les augmentations individuelles, doivent reposer exclusivement sur des critères objectifs et professionnels.

L'entreprise se fixe comme objectif sur la durée de l'accord de parvenir à l'égalité en matière de rémunération entre les salariés à qualification, emploi, ancienneté et performance équivalents.

4.1. Objectif

Les parties signataires se fixent pour objectif la suppression des écarts de salaires médians entre les hommes et les femmes, par fonction.

4.2. Plan d'actions

Il est rappelé que la Direction intègre chaque année dans les révisions annuelles et plan d'augmentations le principe d'égalité de traitement en matière de rémunération.

Dans l'attente d'un dispositif où l'égalité de traitement en matière de rémunération serait arrivée à maturité, la Direction peut être amenée à prendre des mesures spécifiques complémentaires.

Par ailleurs, par le présent accord, la Direction s'engage à examiner chaque année, sur la durée de l'accord et au moment des négociations sur les salaires avec les partenaires sociaux, l'attribution éventuelle d'une enveloppe corrective dédiée.

Le Groupe SMABTP garantit l'évolution salariale au retour du congé de maternité ou d'adoption. Ainsi le salaire mensuel sera majoré du taux d'augmentation réel accordé dans le Groupe, dont le ou la salarié n'ont pu bénéficier pendant la durée de l'absence, selon les dispositions de la note DRH (budget d'augmentations).

La Direction reconnaît le droit à chaque salarié de pouvoir situer sa position salariale par comparaison avec les salaires médians par fonction. Une synthèse des salaires médians par fonction sera effectuée tous les ans, dans le cadre du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes, dès lors que l'effectif de la fonction est supérieur ou égal à trois personnes dans chacun des sexes (la liste des fonctions qui comportent moins de trois personnes dans chacun des sexes sera communiquée aux partenaires sociaux). Les collaborateurs ont également la possibilité de demander à leur hiérarchie de leur donner leur positionnement salarial dans la fonction occupée, dans la mesure où la ventilation statistique sur ladite fonction est disponible.

Il sera de plus procédé au moins une fois sur la durée de l'accord à une enquête de rémunération qui permettra de positionner l'ensemble des fonctions de l'entreprise.

4.3. Indicateurs

- ✓ Évolution annuelle des salaires médians par sexe et par fonction sous condition d'effectif d'au moins 3 salariés par sexe ;
- ✓ Nombre de salariés, ventilé par sexe, ayant bénéficié d'un réajustement salarial dans le cadre de la réduction des écarts.

ARTICLE 5 – ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Les parties signataires rappellent que chaque salarié du Groupe SMABTP doit pouvoir être acteur de son développement. Son évolution professionnelle dépend de ses intérêts, de ses motivations, de ses aptitudes mais également des opportunités d'évolution que peut offrir l'entreprise.

Les parties signataires constatent que les hommes sont globalement et proportionnellement plus représentés que les femmes dans les classifications les plus élevées.

AL CR PT
B

5.1. Objectif

L'entreprise s'engage à ce que les femmes aient les mêmes possibilités d'évolution et de promotion que les hommes et plus particulièrement en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités.

Elle vise notamment à faire progresser sur la durée de l'accord la part relative des femmes dans les fonctions d'encadrement.

5.2. Plan d'actions

Le Groupe SMABTP veillera au principe de l'égalité de traitement dans l'appréciation des salariés et les évolutions professionnelles proposées.

L'entreprise portera une attention particulière à maintenir et développer les conditions d'accès des salariés à la formation professionnelle leur permettant d'accéder à des fonctions évolutives et, plus particulièrement pour les femmes, à des postes à responsabilités.

5.3. Indicateurs

- ✓ Nombre de changements de classe annuels par sexe ;
- ✓ Nombre de mobilités fonctionnelles annuelles par sexe ;
- ✓ Nombre de femmes et d'hommes dans les fonctions d'encadrement.

ARTICLE 6 – FORMATION PROFESSIONNELLE

Le Groupe SMABTP réaffirme l'importance qu'il attache à la formation professionnelle. En effet, cette dernière constitue un levier important de maintien de l'employabilité tant des hommes que des femmes et de développement des compétences dans le poste occupé comme dans le cadre d'un projet d'évolution future.

6.1. Objectif

Sur la durée de l'accord, le Groupe s'attachera à faire converger les taux d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

6.2. Plans d'actions

Outre les actions définies en 5.2., dans le cadre d'évolutions professionnelles, le Groupe sera attentif à l'égalité de traitement dans les accès aux formations et au maintien de l'employabilité des femmes comme des hommes.

Pour ce faire, il sera notamment effectué un entretien de retour d'absence de longue durée – maladie, maternité, adoption –, et ce de façon à définir un plan individuel d'actualisation des connaissances nécessaires à la reprise.

6.3. Indicateurs

- ✓ Nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'une formation, ventilés par sexe au regard de l'effectif concerné.

ARTICLE 7 – ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PRIVÉE

Par le présent accord, le Groupe SMABTP réaffirme sa volonté de favoriser un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

La recherche d'une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée est un facteur d'amélioration de la performance des salariés et de meilleure qualité de vie au travail. Elle contribue par ailleurs à faire évoluer les représentations stéréotypées d'une répartition « naturelle » des rôles dans l'exercice de la responsabilité familiale.

Il est constaté que les événements et contraintes liés à la vie familiale, qui peuvent être plus ou moins importants aux différents stades de la vie professionnelle et qui se traduisent par une cessation ou une réduction d'activité, restent majoritairement le fait des femmes.

Les parties signataires souhaitent maintenir les dispositions déjà mises en place au sein du Groupe SMABTP :

- Les salariées enceintes bénéficient d'une réduction de leur temps de travail d'une demi-heure par jour à partir de leur déclaration de grossesse auprès de l'entreprise et de la CAF. Cette réduction est portée à une heure pendant les 4 semaines qui précèdent le congé de maternité.
- Selon les dispositions des accords en vigueur, les horaires variables permettent une certaine souplesse dans l'organisation du temps de travail, en tenant compte de la continuité de service.
- Un entretien a lieu avec le manager de la personne concernée avant le départ en congé de maternité ou d'adoption afin de préciser, notamment, les modalités de l'absence. Lors de cet entretien, les salariés qui le souhaitent peuvent également demander, par écrit, à recevoir des informations générales sur le Groupe pendant la durée de son absence et par courrier.
- Il est par ailleurs à noter qu'en plus de ce dispositif, les salariés en absence de longue durée ont la possibilité de se connecter au site Internet du Groupe dont la partie RH leur permet également de recevoir des informations générales sur le Groupe et la Vie de l'entreprise.
- Un entretien « de retour d'absence longue durée » avec le manager ou le délégué RH est prévu pour faire le point sur les éventuelles actions d'accompagnement et de formation à mettre en place.
- Les salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption conservent leur droit à congés payés acquis et non pris avant leur départ en congé.
- Les périodes d'absence pour cause de maternité, d'adoption ou de congé parental sont prises en compte intégralement pour l'acquisition du DIF.
- Pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à la durée de présence dans l'entreprise, le congé parental est pris en compte en totalité pour sa première année et pour moitié au-delà.

- Les salariés ont la possibilité de temps partiel choisi sous réserve d'impératif de poste.
- Les salariés à temps partiel qui souhaitent reprendre une activité à temps plein seront traités selon les dispositions des accords en vigueur.
- La prime de garde d'enfant est versée à tout salarié ayant un enfant de moins de trois ans sur présentation d'un justificatif des frais de garde de l'enfant et d'une attestation de l'entreprise du conjoint, pacsé, concubin confirmant qu'il ne bénéficie pas des mêmes avantages. Ces justificatifs seront à fournir tous les ans, au mois de septembre, jusqu'aux trois ans de l'enfant.

Cette prime n'est soumise ni à cotisations sociales ni à l'impôt sur le revenu. Elle est actuellement de 75 € et est revue tous les ans au 1^{er} janvier.

- Les collaborateurs ayant la charge de jeunes enfants bénéficient :
 - d'une journée par an pour la rentrée scolaire d'un ou plusieurs enfants de moins de 7 ans,
 - de 5 jours par an en cas de maladie d'un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans.
 Lorsque les deux parents sont salariés dans le Groupe SMABTP, ces autorisations ne se cumulent pas.

7.1. Objectif

Les parties signataires souhaitent compléter les dispositions existantes afin d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

7.2. Plan d'actions

- Le salaire est maintenu lors de la prise du congé de paternité.
- La période d'absence du salarié liée à un congé de maternité, d'adoption ou de paternité est prise en compte intégralement :
 - pour la détermination des droits liés à l'ancienneté,
 - pour la répartition de l'intéressement et de la participation,
 et pour partie :
 - pour la prime de résultat
 Par ailleurs, elle est sans incidence sur le droit à congés payés.
- La Direction s'engage à étudier, sur la durée de l'accord, la possibilité de proposer aux salariés des moyens facilitant la garde d'enfant et à examiner l'opportunité de recourir aux chèques emploi services (CESU).

7.3. Indicateurs

- ✓ Nombre de salariés bénéficiant des différentes dispositions ventilé par sexe et par fonction.

ARTICLE 8 – COMMUNICATION ET SENSIBILISATION

Afin d'informer l'ensemble du personnel sur les mesures et principes définis dans le cadre du présent accord, celui-ci sera mis en ligne sur la base Communication Interne.

De plus, pour une meilleure compréhension de l'esprit et des valeurs portées par cet accord, des actions de sensibilisation seront conduites à destination de tous les collaborateurs du Groupe.

Par ailleurs, et de façon plus spécifique, la Direction s'engage à communiquer sur les dispositions du présent accord et sur les valeurs du Groupe afférentes à cet accord auprès des managers ; elle veillera à les sensibiliser afin qu'ils s'impliquent dans la mise en œuvre de la politique d'égalité salariale et professionnelle entre les hommes et les femmes.

A cet effet, sont prévues :

- une information de l'ensemble des managers de l'entreprise sur les dispositions du présent accord,
- une formation des managers sur la mise en œuvre des accords en vigueur au sein du Groupe,
- une information qui sera intégrée dans le guide de l'entretien annuel d'appréciation, rappelant notamment le principe d'égalité de traitement pour la progression des collaborateurs et la détection des potentiels, en particulier en ce qui concerne la progression du nombre de femmes qui accèdent à des fonctions de responsabilités.

ARTICLE 9 – SUIVI DE L'ACCORD

Il sera procédé chaque année à un suivi des différents thèmes lors de l'examen du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes.

Ce suivi sera réalisé à partir des indicateurs figurant dans ce rapport (rappelés dans l'annexe jointe) et des indicateurs complémentaires prévus dans le présent accord.

Le bilan complet de la première année d'application de l'accord sera ainsi effectué en juin 2013, en même temps que la présentation sur la situation comparée des hommes et des femmes au titre de l'année 2012.

Tous les ans, une synthèse du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes sera publiée sur la base Communication interne et portée à la connaissance des collaborateurs par voie d'affichage.

ARTICLE 10 – DURÉE DE L'ACCORD

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du 22 juin 2012.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans du 22 juin 2012 au 21 juin 2015.

Trois mois avant l'échéance du terme, les parties se réuniront pour examiner les actions résultant de l'accord et décider, soit d'en reconduire les dispositions pour une nouvelle période de trois ans, soit de négocier un nouvel accord.

En cas de désaccord entre les parties sur la reconduction des dispositions du présent accord ou en l'absence d'accord collectif supplétif, l'application du présent accord prendra fin automatiquement à l'échéance du terme prévu sans qu'aucune dénonciation par l'une ou l'autre des parties soit nécessaire.

ARTICLE 11 – DÉPÔT

Le présent accord sera déposé par la Direction du Groupe SMABTP auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris 15^{ème}, et du Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 22 juin 2012, en deux exemplaires originaux.

Pour le Groupe SMABTP :

Daniel LEMAITRE, Directeur des Ressources Humaines

Fabienne MASSON, Responsable des Affaires Sociales

Pour les Organisations syndicales :

CFDT représentée par Patrick JEU

CFTC représentée par Alain CHOPART

CFE-CGC représentée par André MARSAUD

SASG SMABTP-UNSA représenté par Christophe ROUSSEL

Handwritten initials and signatures in the bottom right corner, including "PS", "CR", and "JEU".

Annexe : Indicateurs sur la situation comparée des hommes et des femmes dans le Groupe SMABTP.

a/ Les conditions générales d'emploi

- 1- Les effectifs
- 2- Les embauches
- 3- Pyramide des âges et ancienneté
- 4- Les départs

b/ L'évolution professionnelle

- 1- Les changements de catégories
- 2- Les changements de classe
- 3- La durée moyenne entre deux promotions

c/ La rémunération

- 1- Par classes et par catégories
- 2- Eventail de rémunérations par classe
- 3- Nombres de femmes dans les dix rémunérations les plus élevées
- 4- Par fonctions ayant plus de trois collaborateurs pour chaque sexe

d/ La Formation professionnelle

- 1- Les stagiaires
- 2- Le nombre d'heures de formations
- 3- La répartition par catégories du plan et par types

e/ Les conditions de travail

- 1- Le temps partiel
- 2- Les horaires
- 3- Le type de congés
- 4- Exposition aux risques professionnels

f/ Les indicateurs relatifs à l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale

- 1- Congés
Compléments de salaire en cas de maternité ou d'adoption
Congés de paternité
- 2- Organisation du travail
Formules d'organisation facilitatrices
Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi
Nombre de salariés ayant repris un travail à temps plein
Services de proximité