



Réunion de négociation du 17/09/2015  
Propositions d'aménagements et demandes  
de l'UNSA GROUPE SMA

**ACCORD SUR LA MIXITE, LA DIVERSITE ET 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 ***de diversité, de mixité et d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, en garantissant l'égalité d'accès à l'emploi et à la promotion sociale de chaque salarié***, 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 ***22 juin 2012***, de la loi du 23 décembre 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, ***de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, de l'accord de branche du 13 mai 2013 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurance.***

***Les parties signataires, à l'instar des partenaires sociaux au niveau de la branche, réaffirment leurs objectifs communs de lutte contre l'ensemble des discriminations, et en faveur de la diversité et de l'égalité des chances, notamment, par une diversification des sources de recrutement, comme des profils recrutés, et en préservant la mixité dans le déroulement des carrières.***

Ainsi, elles déclarent que :

- la reconnaissance de la mixité ***et de la diversité*** 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 ***et la diversité*** 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 œuvre 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

*Les parties signataires retiennent, comme principe majeur, qu'à compétences et capacités professionnelles égales, tous les salariés, actuels et futurs, doivent avoir les mêmes possibilités de développement et les mêmes droits.*

*En application de ce principe*, 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 *et diversité* 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.

*Plus généralement, la politique de recrutement doit permettre l'intégration de collaborateurs sans distinction de sexe, de culture, d'origine, de religion, de convictions politiques, d'orientation sexuelle, de caractéristiques physiques, ou de situation de handicap.*

### 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.

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

***Nous demandons que les prestataires de services « ressources humaines » (cabinet de recrutement, organismes de formation, etc.) auxquels il est fait appel présentent des garanties pour assurer l'égalité des chances et de traitement.***

### 3.2.3. Indicateurs

- ✓ Progression des pourcentages d'effectifs hommes / **femmes par famille de métiers, sous famille de métiers, métiers (fonctions);**
- ✓ Nombre d'offres pourvues suite à une mobilité interne **ventilés par sexe, par famille de métiers, sous famille de métiers, métiers (fonctions) + nombre de candidats reçus par sexe**
- ✓ Nombre de postes pourvus sans parution d'annonce interne **ventilés par sexe, par famille de métiers, sous famille de métiers, métiers (fonctions) + nombre de candidats reçus par sexe**

- ✓ **Nombre de recrutement de personne en situation de handicap ventilés par sexe, par famille de métiers, sous famille de métiers, métiers (fonctions) + nombre de candidats reçus par sexe**
- ✓ **Indicateurs relatifs à la diversité du recrutement (niveau de qualification, âge, personnes éloignées de l'emploi, nombre de contrats de professionnalisation, filière,...)**
- ✓ Nombre d'alertes relatives au recrutement formulées par la commission égalité professionnelle ;

~~Pour la première année de l'accord, **Un test annuel** 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 – EGALITE SALARIALE

**Les parties considèrent que l'égalité salariale constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle. Elles rappellent les termes de l'article L.3221-4 du Code du travail : « Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse » et soulignent** qu'il appartient à l'employeur, pour un même poste et à niveau d'expérience et de performance équivalents, d'assurer l'égalité **salariale, en particulier** entre les femmes et les hommes.

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

**Les parties reconnaissent que la politique d'augmentation individuelle est un pilier essentiel en matière de gestion des ressources humaines et que l'attribution des augmentations par la ligne managériale ne permet pas de garantir l'objectivité des critères d'attribution. Par conséquent, une politique volontariste en matière d'équité salariale doit nécessairement être centralisée sous le contrôle de la Direction des Ressources Humaines.**

**Il est réaffirmé que l'entretien annuel d'évaluation et l'attribution de la prime de résultats relèvent de la compétence managériale. La prime de résultat constitue en particulier un dispositif important de reconnaissance de l'implication et de la performance du collaborateur. Il s'agit donc d'un élément fort dans la pratique du management de proximité.**

### **4.1. Objectif**

Les parties signataires se fixent pour objectif :

- **l'équité de rémunération, l'égalité salariale, et** la suppression des écarts de salaires médians entre les hommes et les femmes, **par famille de métiers, sous famille de métiers et métiers (fonctions);**
- **la mise en place d'un observatoire des salaires à l'embauche ;**

- *la mise en place d'une nouvelle grille d'évaluation contenant des critères et niveaux pondérés, établie paritairement ;*
- *la mise en place d'un système de gestion informatisée de l'attribution des augmentations, basé sur les résultats de l'évaluation individuelle.*

#### **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 **salaire**.~~

*L'observatoire des salaires à l'embauche prendra la forme d'une commission de suivi, qui se réunira annuellement avant les négociations salariales. La Direction y présentera les éléments permettant aux partenaires sociaux de positionner le salaire des nouveaux embauchés par rapport aux salaires dans l'entreprise et dans la branche.*

*La Direction s'engage à mettre en place, dès 2016, un groupe de travail paritaire dont l'objet sera de définir les critères d'une nouvelle grille d'évaluation ainsi que la pondération des critères. Cette commission devra également établir les spécifications fonctionnelles du système de gestion des augmentations salariales et travaillera en mode projet.*

Dans l'attente d'un dispositif où l'égalité de traitement en matière de **salaire** serait arrivée à maturité, la Direction peut être amenée à prendre des mesures spécifiques complémentaires. Il est par ailleurs rappelé que la Direction intègre chaque année dans les révisions annuelles et plan d'augmentations le principe d'égalité de traitement en matière de **salaire**.

~~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, *parental* 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 3 personnes dans chacun des sexes. 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 **annuelle** de rémunération qui permettra de positionner l'ensemble des fonctions de l'entreprise. **Afin de permettre une analyse des positionnements par rapports à la Branche, les fonctions définies au sein du groupe seront mises en correspondance avec les familles et sous-familles de métiers au sens de l'Observatoire des Métiers de l'Assurance.**~~

#### **4.3. Indicateurs**

- ✓ Évolution annuelle des salaires médians par sexe et par fonction sous condition d'effectif d'au moins 3 salariés par sexe ;
- ✓ **Évolution annuelle des rémunérations médianes par sexe et par fonction sous condition d'effectif d'au moins 3 salariés par sexe ;**
- ✓ **Indicateurs de positionnement salarial fournis par un benchmark annuel du secteur de l'assurance (recours à l'expertise externe).**
- ✓ Nombre de salariés, ventilé par sexe, ayant bénéficié d'un réajustement salarial dans le cadre de la réduction des écarts.

## **ARTICLE 5 – DEROULEMENT DE CARRIERE ET PROMOTION**

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.

### **5.1. Objectif**

**L'entreprise portera une attention particulière à l'évolution professionnelle des femmes, et notamment l'accès de celles-ci aux équipes dirigeantes, aux postes à responsabilité et d'encadrement. L'accès des femmes à ces fonctions et postes doit avoir pour objectif une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans toutes les familles de métiers.**

~~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.

**Les travailleurs handicapés doivent pouvoir bénéficier d'une évolution de carrière dans les mêmes conditions que les autres salariés, ce qui implique la mise en œuvre, en tant que de besoin, de mesures adaptées en vue de maintenir dans l'emploi tout travailleur handicapé dont le métier ou le handicap évoluerait, ainsi qu'en cas de survenance d'un handicap en cours de vie professionnelle.**

**Enfin, les salariés à temps partiel ou au forfait jours réduit doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière que l'ensemble des salariés du Groupe.**

### **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 (**promotion ?**) annuels par sexe, **rapporté à l'effectif concerné ;**
- ✓ **Nombre de promotions, mobilités, etc au bénéfice des salariés à temps partiel rapporté à l'effectif concerné ;**
- ✓ Nombre de mobilités fonctionnelles annuelles par sexe ;
- ✓ Nombre de femmes et d'hommes dans les fonctions d'encadrement.
- ✓ **Nombre de travailleurs handicapés ayant bénéficié d'une promotion, d'une mobilité fonctionnelle rapporté à l'effectif concerné.**

## **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.

**Les travailleurs handicapés doivent également avoir accès à l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité de traitement.**

### **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, **parental**, 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.
- ✓ **Nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'un plan individuel d'actualisation des connaissances, ventilés par sexe au regard de l'effectif concerné.**



✓ **Nombre de travailleurs handicapés ayant bénéficié d'une action de formation**

## **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 rappellent en outre que ni les femmes ni les hommes ne doivent subir les conséquences des stéréotypes sexués lorsqu'ils demandent à bénéficier de leurs droits à congés liés à la parentalité ou des dispositifs de conciliation des temps. L'Entreprise garantit l'égal accès à ces dispositifs entre les hommes et les 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<sup>er</sup> 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 futur père est autorisé à s'absenter pour les examens médicaux obligatoires dans le cadre de la grossesse ainsi que pour accompagner la future mère aux « cours d'accouchement »**
- 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
- **La Direction s'engage à ouvrir une négociation, au cours du premier semestre 2016, relative au financement des** ~~examiner l'opportunité de recourir aux chèques emploi services~~ **universels**(CESU).
- **Les dispositions légales relatives au congé de présence parentale sont complétées par le bénéfice de l'ancienneté à 100% de la durée du congé. Il est rappelé que**
  - *Dès lors que l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant*

*indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, le salarié peut bénéficier du congé de présence parentale sans condition d'ancienneté.*

- *Le congé est attribué pour une période maximale de 310 jours ouvrés par enfant et par maladie, accident ou handicap.*
  - *Le salarié utilise cette réserve de 310 jours en fonction de ses besoins, espacés sur une période initiale définie dans le certificat médical, et dans la limite maximale de 3 ans. Cette durée initiale fait l'objet d'un nouvel examen tous les 6 mois.*
  - *Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois, mais aucun de ces jours ne peut être fractionné (le salarié ne peut pas, par exemple, prendre le congé par demi-journée).*
- **Les dispositions ci-dessus, relatives au congé de présence parentale, sont étendues aux collaborateurs en situation d'aidant familial (Une personne est considérée comme aidant familial lorsqu'elle s'occupe quotidiennement d'un proche dépendant, handicapé, ou gravement malade, et quelque-soit son âge).**

### **VII.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.
- **De mettre en place des actions de communications innovantes permettant de sensibiliser chacun sur l'égalité professionnelle, la mixité et la diversité.**

*Nous demandons la mise en place d'une communication annuelle à l'attention de l'ensemble du personnel visant à lutter efficacement contre la discrimination, à assurer l'égalité des chances de chacun et à promouvoir la richesse de la diversité professionnelle.*

*Nous demandons la désignation d'un « Correspondant Mixité-diversité » dans l'entreprise. En charge des questions de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations, il participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique de l'entreprise en la matière et en particulier aux actions d'information.*

## **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 XX XX 2012~~.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans ~~du XX XX 2012 au XX XX 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<sup>ème</sup>, et du Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Pour le Groupe SMABTP :

Pour les Organisations syndicales :

## **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