

ACCORD
EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES
CHEZ ROUTES ET CHANTIERS MODERNES

PREAMBULE

L'entreprise **ROUTES ET CHANTIERS MODERNES** employait au 31 décembre 2010, 74 salariés, dont 2 femmes.

Chaque année, l'employeur remet au Comité d'Entreprise un rapport sur la situation économique de l'entreprise. Ce rapport porte sur l'activité et la situation financière de l'entreprise, le bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise, l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise (cf. article L. 2323-47 du Code du travail).

L'emploi de salariés hommes et femmes au sein de l'entreprise **ROUTES ET CHANTIERS MODERNES** constitue un atout important en terme de cohésion.

Convaincue de l'intérêt de faire progresser le nombre de femmes dans l'entreprise, **ROUTES ET CHANTIERS MODERNES** décide de mettre en place le présent accord.

L'entreprise relève des conventions collectives des Travaux Publics, dont les codes IDCC sont respectivement les suivants :

- ✧ convention collective nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992, (code IDCC 1702),
- ✧ convention collective nationale des Etam des Travaux Publics du 12 juillet 2006, (code IDCC 2614),
- ✧ convention collective nationale des Cadres des Travaux Publics du 1^{er} juin 2004, (code IDCC 2409),

Le présent accord a fait l'objet d'une consultation du comité d'entreprise avant sa mise en œuvre.

RAPPORT ANNUEL

Un rapport d'entreprise sur la situation comparée des femmes et des hommes doit être établi chaque année.

Un tableau croisé présentera par catégorie professionnelle des données sexuées portant sur :

- les effectifs,
- le nombre d'embauches et de départs,
- l'âge moyen,
- le type de contrat,
- la durée du travail,
- la rémunération moyenne,
- le nombre moyen d'heures de formation.

Au vu de ces indicateurs, un premier bilan a pu être établi.

ANALYSE GLOBALE DES SITUATIONS COMPAREES DANS L'ENTREPRISE

Les résultats montrent que la population féminine est peu représentée dans l'entreprise, avec la présence de 2 femmes seulement dans l'effectif au 31 décembre 2010 soit 2.70 % de l'effectif.

La direction rappelle cependant qu'il n'y a aucune pratique discriminatoire à l'encontre des femmes au sein de la société ROUTES ET CHANTIERS MODERNES mais que cette situation résulte de causes essentiellement culturelles, externes à l'entreprise, les femmes ne présentant pas de candidatures pour la majorité des postes. Ces causes sont inhérentes au secteur général des Travaux Publics et ne résultent pas d'une politique propre visant à limiter le nombre de femmes dans l'entreprise.

De plus, les services administratifs, à dominante féminine, sont assurés par la société CG FINANCES, associé majoritaire.

La direction déclare donc ne pas faire obstacle aux candidatures féminines qui se présentent pour des postes à pourvoir au sein de l'entreprise.

Sur ce point, il est rappelé que :

- les critères de sélection dans le cadre de la procédure de recrutement sont identiques pour les femmes et les hommes,
- la rémunération proposée lors de l'embauche est identique pour les femmes et les hommes à qualification, emploi et diplômes équivalents.

La direction est favorable au développement de la mixité dans l'entreprise mais rappelle toutefois que la crise que connaît actuellement le secteur des Travaux Publics, ajoutée aux facteurs culturels évoqués précédemment ne sont pas propices à l'inversion, dans l'immédiat, de cette situation.

Sur le plan de l'appréciation globale des rémunérations entre les hommes et les femmes dans l'entreprise, il convient de retenir les éléments suivants :

- Les femmes étant ultra minoritaires et occupant des postes sans équivalents masculins, les situations comparables entre hommes et femmes sont quasiment inexistantes dans l'entreprise et pourrait présenter un risque quant à la confidentialité des informations quasi-individuelles susceptibles d'être communiquées.
- Les salaires versés aux femmes sont supérieurs aux minimas conventionnels.

BENEFICIAIRES

Les dispositions du présent accord ont vocation à bénéficier à tous les salariés de **ROUTES ET CHANTIERS MODERNES**.

OBJECTIFS DE PROGRESSION

LE RECRUTEMENT

Les conditions d'accès aux emplois de l'entreprise doivent contribuer au développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Ces conditions d'accès respectent et promeuvent l'application du principe de non discrimination sous toutes ses formes.

Elles concourent, aux différents niveaux de qualification, au développement de la mixité dans les métiers.

Les offres d'emploi s'adressent indifféremment aux hommes et aux femmes.

Les offres d'emploi, à usage externe, sont conçues et rédigées de telle manière que les emplois, postes et fonctions concernés soient également accessibles et attractifs pour les femmes et les hommes.

Elles sont non discriminantes, rédigées de manière non sexuée et ne véhiculent aucun stéréotype lié au sexe, à l'âge ou à tout autre critère; elles présentent objectivement les caractéristiques du poste, les compétences et expériences requises.

Lorsque l'offre d'emploi concerne un emploi dont la dénomination existe au féminin et au masculin, les deux genres sont mentionnés (ex: assistant(e), conducteur(trice) d'engins).

Lorsque la dénomination de l'emploi est spécifiquement masculine ou féminine, l'emploi doit précisément être offert aux deux sexes (ex: Ingénieur H/F) ou être exprimé au moyen de mots neutres (ex: personne en charge du recrutement).

Indicateurs

- nombre et copie des offres d'emplois diffusées au cours de l'année.

LA FORMATION

La formation est un outil majeur du maintien et du développement des compétences.

ROUTES ET CHANTIERS MODERNES applique une politique de formation exempte de discrimination. Les femmes, comme les hommes, doivent pouvoir accéder dans les mêmes conditions à la formation qu'elles travaillent à temps plein ou à temps partiel et quel que soit leur âge.

Les femmes, en raison de contraintes familiales, sont souvent plus exposées à des difficultés d'accès effectif à la formation lorsque celle-ci se déroule sur plusieurs jours hors du domicile. ROUTES ET CHANTIERS MODERNES développera des modalités spécifiques de formation visant à atténuer ces difficultés :

- Réduire les contraintes de déplacement en trouvant des formations le plus proche possible du domicile,
- Eviter les départs en formation dès le dimanche soir,

- Privilégier les formations interne et en e-learning.

Indicateurs

- nombre de formations effectuées par sexe.
- nombre d'heures de formation effectuées par sexe.
- évolution de ces indicateurs sur 3 ans.

CONDITIONS DE TRAVAIL

LE CONGE MATERNITE :

ROUTES ET CHANTIERS MODERNES s'engage à ce que le congé maternité de la salariée ne puisse constituer un frein à l'évolution de sa carrière.

Les mesures suivantes sont prises :

A partir du 3^{ème} mois de grossesse, les femmes enceintes non sédentaires bénéficieront d'un temps de pause. Cette pause, d'une durée soit de 15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi, soit de 30 minutes le matin ou l'après-midi, sera payée au taux du salaire réel.

Deux mois avant le départ de la salariée en congé maternité, d'adoption ou parental (quand ce dernier ne fait pas suite à un congé maternité), un entretien est réalisé, systématiquement avec le Responsable Ressources Humaines et/ou le responsable hiérarchique de la salariée. Au cours de cet entretien seront abordées les questions relatives :

- à l'organisation du temps de travail jusqu'au départ en congé,
- le remplacement de la salariée,
- la réorganisation des tâches pendant le congé.

Au retour du congé de maternité, d'adoption ou parental et au plus tard 1 mois après ce retour, la salariée aura un entretien avec le Responsable Ressources Humaines et/ou le responsable hiérarchique afin d'échanger :

- sur les modalités de retour au sein de l'Entreprise,
- les besoins de formation, notamment en cas d'évolution technologique intervenue pendant l'absence de la salariée,
- sur les actions de développement à mettre en place,
- les souhaits d'évolution ou de mobilité.

Indicateurs

- Nombre de congés maternité au cours de l'année.
- Vérification de l'application des mesures mises en place.

MODALITES DE SUIVI

Chaque année, une communication sera faite auprès du comité d'entreprise dans le cadre du rapport annuel sur la situation économique et l'évolution de l'emploi prévu à l'article L 2323-47 du code du travail.

DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est mis en place, en application de l'article L 2323-47 du code du travail, **pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2012.**

PUBLICITE DE L'ACCORD

Le présent accord sera portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage et sera tenue à la disposition de toute personne qui en fera la demande. Il sera également publié sur le site internet de l'entreprise.

DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord sera déposé auprès de la DIRECCTE d'Auxerre et du Conseil des Prud'hommes de Sens selon les modalités en vigueur.

Fait à Sens, le 9 décembre 2011

M. Cyril GALLET
Pour l'Entreprise

M. Sylvain FEVRE
Pour le Comité d'Entreprise