# Accord national de branche relatif

# À la diversité et à l'égalité des chances

**Entre les organisations syndicales de salariés :**

- la Fédération Générale des Transports et de l'Equipement CFDT
- la Fédération CFE-CGC-BTP
- la Fédération de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et des Services FO représentée
- la Fédération Autonome des Transports UNSA-Autoroutes

d'une part,

**Et l'Association professionnelle des sociétés françaises concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers :**

Ci-après désignée « ASFA »,

d'autre part,

**Il a été convenu ce qui suit :**

# SOMMAIRE

Préambule 4
ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION 5
ARTICLE 2 : PRINCIPES DIRECTEURS ET MODALITÉS COMMUNES 5
a) Principes 5
b) Engagement des entreprises et poursuite de la mobilisation des acteurs 6
c) Sensibilisation de l'ensemble des salariés 6
d) Conditions d'accès à l'emploi 6
e) Démarches de maintien en emploi 7
f) Temps partiel 8
g) Mise en œuvre de moyens 8
h) Formation professionnelle 9
i) Accès des salariés à des postes de responsabilité 9
j) Évaluation des dispositifs 9
k) Institutions représentatives du personnel et organisations syndicales 9
ARTICLE 3 : ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET MIXITÉ 10
a) Recrutement 10
b) Formation professionnelle 11
c) Promotion et mobilité 11
d) Équité salariale 12
e) Mesures liées aux congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption et parental 13
f) Autres mesures destinées à mieux concilier vie professionnelle et vie privée 14
g) L'index de l'égalité femmes-hommes 14
ARTICLE 4 : ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ENTRE LES SALARIÉS ET ÉGALITÉ DES CHANCES 16
ARTICLE 5 : AGIR CONTRE LES AGISSEMENTS SEXISTES ET LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL 17
ARTICLE 6 : LES SALARIÉS RECONNUS EN QUALITÉ DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS 17
ARTICLE 7 : LES SENIORS 18
a) L'entretien professionnel 19
b) La formation professionnelle 19
c) La transmission des savoirs et des savoir-faire 20
d) L'amélioration et l'aménagement des conditions de travail et d'emploi 20
e) L'aménagement de fin de carrière 21

ARTICLE 8 : MESURES D'ACCOMPAGNEMENT POUR L'EMPLOI DES JEUNES 21
a) Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) et Section Paritaire Professionnelle (SPP) 21
b) Faciliter l'accès des jeunes à la formation en alternance 21
ARTICLE 9 : DURÉE DE L'ACCORD 22
ARTICLE 10 : SUIVI DE L'ACCORD 22
ARTICLE 11 : EXTENSION 22
ARTICLE 12 : ADHÉSION 23
ARTICLE 13 : FORMALITES ET DÉPÔT 23
ANNEXE 24
A. INDICATEURS DU RAPPORT DE BRANCHE SUR LA SITUATION COMPARÉE DES FEMMES ET DES HOMMES 24
A.1 Répartition de l'effectif total en CDI au 31.12 par genre, hors CATS 24
A.2 Répartition par filière métier, par genre, hors CATS 24
A.3 Répartition par taux d'activité, par genre, hors CATS 24
A.4 Répartition de l'effectif CDD au 31.12 par taux d'activité, par genre, hors CATS 24
A.5 Répartition de la rémunération par genre 24
A.6 Répartition de la promotion par genre 24
A.7 Répartition du nombre d'embauche CDI, CDD par genre 24
A.8 Répartition de la formation professionnelle par genre 25
B. AUTRES INDICATEURS RELATIFS A LA DIVERSITÉ 25
B.1 Le handicap 25
B.2 Les seniors 25
B.3 Articulation entre vie professionnelle et vie familiale 25
C. INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES HOMMES 25

## *Préambule*

La lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité de traitement et de la diversité sont autant de sujets de société qui appellent l'implication de l'ensemble des acteurs de la branche par leurs contributions à des actions qu'il apparaît indispensable de mener.

Dans la lutte contre les discriminations, directes ou indirectes, conscientes ou inconscientes, relevant des critères reconnus par la loi (âge, sexe, handicap,…), les parties signataires du présent accord considèrent que celui-ci, qui vient conforter et enrichir un certain nombre de dispositions déjà inscrites dans la convention collective nationale de branche, doit constituer une contribution réelle et efficace, ainsi qu'une volonté affichée de confirmer que la diversité est une réalité qu'il convient de prendre en compte et de valoriser au niveau de la branche et de ses entreprises.

Qu'il s'agisse de recrutement, de rémunération, de formation professionnelle, d'affectation professionnelle, de déroulement de carrière ou de parcours professionnel, la diversité doit être acceptée dans toutes ses composantes de la vie au travail sans discrimination, étant toutefois entendu que la législation en vigueur ne fait pas obstacle aux différences de traitement lorsqu'elles répondent à des critères objectifs.

Au-delà des dispositifs législatifs existantset des principes éthiques constituant le fondement de la démarche de responsabilité sociale des entreprises et de lutte contre l'ensemble des discriminations, la promotion de la diversité et de l'égalité de traitement au sein des entreprises de la branche relève avant tout de la prise de conscience et de l'implication de chacun des acteurs et partenaires concernés.De manière générale, les entreprises de la branche s'engagent à garantir l'égalité de traitement tout au long de la vie professionnelle.

Elle relève également de la volonté politique de tous ces acteurs et partenaires de faire évoluer les mentalités, de lutter contre les stéréotypes et les préjugés, et de mettre en œuvre des actions concrètes par une démarche volontariste.

À ce titre, les entreprises de la branche doivent se mettre en situation d'accueillir toutes les compétences nécessaires à leur activité.Les parties signataires du présent accord entendent en faire ainsi une opportunité supplémentaire pour la promotion de la diversité.

Avec ce quatrième accord national de branche relatif à la diversité et à l'égalité des chances, les entreprises de la branche ont la volonté de poursuivre et de maintenir les actions engagées dans les accords précédents dont :

- la mise à profit de l'expérience acquise pour renforcer les dispositions en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les salariés,
- laplace donnée aux salariés en situation de handicap et aux seniors.

Dans ce quatrième volet, les parties signataires souhaitent apporter au secteur autoroutier au-delà de l'inclusion une attention particulière aux jeunes. Dans ce cadre, la branche a signé le 21 juin 2021 un avenant relatif à l'accord relatif à la formation professionnelle du 20 novembre 2019 permettant d'étendre la durée du contrat de professionnalisation. En effet, dans un contexte où la situation de l'emploi des jeunes est difficile, du fait notamment de la crise COVID 19, les parties signataires souhaitent faciliter l'insertion durable des jeunes, favoriser leur embauche tout en maintenant

l'emploi des salariés âgés et assurer la transmission des savoirs et des compétences essentielles à la compétitivité des entreprises de la branche.

Enfin, les parties signataires souhaitent rappeler que la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel instaure notamment le calcul d'un index de l'égalité femmes/hommes, la désignation par l'employeur d'un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans toutes les entreprises employant au moins 250 salariés, ainsi que la désignation d'un référenten matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein du CSE.

Les indicateurs relatifs à la diversité et à l'égalité des chances dans les entreprises de la branche ont été présentés à la Commission de suivi de l'accord national de branche relatif à la diversité et à l'égalité des chances le30 mars 2022. Lors de cette réunion, la situation comparée des femmes et des hommes au regard des conditions d'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle, et des conditions de travail et d'emploi a été analysée.

Les parties signataires de l'accord constatent qu'une large majorité des entreprises de la branche a plus de cinquante salariés et prennent acte de ce que la situation des entreprises de moins de cinquante salariés ne nécessite pas de dispositions particulières ni de stipulations spécifiques relatives à la diversité et à l'égalité des chances.

En conséquence, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes qui constituent un engagement explicite en faveur de la non-discrimination, de la promotion de l'égalité de traitement et de la diversité des salariés de la branche.

Dans un souci de simplification de rédaction du présent accord, l'écriture inclusive n'a pas été utilisée.
Les parties signataires réaffirment néanmoins leur soutien à la parité et à l'égalité en faveur de tous les salariés quel que soit leur sexe ou tout autre critère de discrimination défini par la loi et relevant d'une situation par cette dernière.

## ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.

## ARTICLE 2 : PRINCIPES DIRECTEURS ET MODALITÉS COMMUNES

a) Principes

Le présent accord repose sur l'engagement de développer l'égalité de traitement,l'accès à l'emploiet à la formation professionnelle de tous les profils de salariés, quels que soient, en l'état actuel de la loi :

- l'origine,
- le sexe,
- les mœurs,
- l'orientation sexuelle,
- l'identité de genre(le genre auquel s'identifie une personne, qu'il corresponde ou non au sexe

indiqué sur les registres de l'état-civil[1]),
- l'âge,
- lasituation de famille ou de grossesse,
- lescaractéristiques génétiques,
- la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur,
- l'appartenance ou la non appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une Nation, ou une prétendue race,
- les opinions politiques,
- l'exercice d'un mandat électif
- les activités syndicales ou mutualistes,
- les convictions religieuses,
- l'apparence physique,
- le nom de famille,
- l'état de santé, la perte d'autonomie ou le handicap,
- lelieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire,
- la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

b) Engagement des entreprises et poursuite de la mobilisation des acteurs

L'engagement des entreprises de la branche constitue un préalable essentiel à la réussite de cette politique volontariste et dynamique destinée à continuer de faire évoluer les comportements au quotidien dans ces entreprises. C'est par leur implication et leur détermination que cette politique pourra continuer dese déployer avec efficacité.

Ce déploiement passe notamment par une démarche toujours plus régulière et soutenue de communication en direction des salariés.

c) Sensibilisation de l'ensemble des salariés

La sensibilisation permanente des cadres dirigeants, des responsables hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants aux problématiques liées à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations est nécessaire à toute démarche de changement et doit permettre de continuer à prendre conscience des points sur lesquels chacun peut agir.

Cette sensibilisation doit permettre de continuer à lever les obstacles existants afin de mobiliser toujours plus l'ensemble des acteurs des entreprises. À ce titre, l'implication des instances représentatives du personnel est un facteur de réussite important : dans ce cadre doit être mis en place un espace de dialogue social approprié, en liaison avec les organisations syndicales représentatives et les représentants du personnel.

Les parties signataires conviennent que la formation initiale ou l'expérience professionnelle antérieure des salariés soit complétéepar une information et/ou une sensibilisation et/ou une formation intégrant les problématiques liées à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations.

d) Conditions d'accès à l'emploi

Dans le cadre de leur politique de recrutement, les entreprises de la branche veillent à intégrer des

[1]**Décision du Conseil Constitutionnel n° 2016-745 DC du 26 janvier 2017**

profils variés en termes d'expérience professionnelle, de formation initiale, de culture, d'origine, de sexe, d'âge et de situation vis-à-vis du handicap, et à ce titre, à diversifier leurs canaux et leurs moyens de recrutement. Par ailleurs, les entreprises de la branche portent à la connaissance de leur personnel les offres d'emploi disponibles.

Ces principes se déclinent selon les deux axes suivants :

- *la prise en compte de la diversité des expériences professionnelles, des niveaux de formation initiale, de la mixité des âges, des sexes et de la situation des personnes vis-à-vis du handicap.*

Compte tenu des différents métiers existants dans les entreprises de la branche, les embauches effectuées dans ces entreprises doivent être réalisées sur la base de compétences appropriées aux emplois proposés et d'une variété de formations initiales.

Par ailleurs, les entreprises réaffirment leur volonté de favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap en adéquation avec leurs besoins en emploi quel que soit le niveau de qualification requis.

- *la garantie de l'objectivité des processus de recrutement*

Chaque entreprise met en place, après information des représentants élus du personnel, les procédures adaptées pour que les recrutements soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toutes formes de discriminations et visant à une diversification des sources de recrutement. Chaque entreprise doit s'assurer de la bonne application de ces procédures.

Afin de garantir des recrutements basés sur les seules compétences, les aptitudes, l'expérience et d'assurer une égalité de traitement, les entreprises s'attachent à utiliser des méthodes objectives de sélection notamment :

- en veillant à ce que les libellés de postes soient non discriminatoires ;

- en appliquant des critères objectifs de recrutement ; les capacités des candidats à occuper les postes à pourvoir étant appréciées objectivement sur l'expérience et les compétences professionnelles. Ces dernières, définies en termes de savoirs, savoir être et savoir-faire, ne sont pas exclusivesdu nombre d'années d'expérience ;

- en traitant les informations collectées en toute objectivité ; à ce titre, les données répertoriées lors des différentes étapes du recrutement ne doivent comporter aucun commentaire discriminatoire et ont pour seul objectif d'apprécier les compétences et les capacités du candidat.

Dans ce cadre, les entreprises de la branchesont invitées à développer des partenariats avec des organismes institutionnels tels que Pôle Emploi, les missions locales, ou encore l'Agefiph pour les salariés en situation de handicap.Des démarches de recrutement volontaristes en collaboration avec des acteurs externes spécialisés dans la diversité et l'égalité des chances peuvent être mises en place.

<u>e)Démarches de maintien en emploi</u>

Les parties signataires soulignent l'importance du maintien en emploi des salariés de la branche.

Afin d'accompagner pleinement les salariés, les entreprises de la branche utilisent les nouvelles dispositions de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

Ces nouveaux leviers permettentde favoriser ce maintien en emploi des salariés atteints d'un problème de santé ou d'un handicap, d'accompagner les salariés avec des actions d'accompagnement de la prévention et de la désinsertion professionnelle mises en place par la CPAM et la CARSAT.

Les entreprises de la branche étudientles contre-indications aux postes, les inaptitudes formulées et en coordination avec la CPAMpourront proposer un essai encadréou uneconvention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE). La convention de rééducation professionnelle en entreprise mise en place à l'issue de l'arrêt de travail est un outil de formation pour faciliter le retour à l'emploi des salariés.

f) Temps partiel

Les parties signataires rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel.

Les entreprises sont attentives à ce que les modalités d'organisation du travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires ou les pratiques de management, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière.
Lorsque des postes à temps plein se libèrent, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi de ce type dès lors qu'ils possèdent les qualifications et les compétences requises.

Les demandes des salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet, disposés à acquérir les qualifications et les compétences requises, sont également examinées en priorité.

Par ailleurs les entreprises sont invitées à examiner, en concertation avec les représentants du personnel ou les organisations syndicales, les modalités susceptibles de favoriser le travail à temps partiel choisi.

g) Mise en œuvre de moyens

Dans les entreprises de la branche les moyens suivants sont mis en œuvre :

- l'allocation de ressources pour soutenir cette démarche (formation, communication, etc.);

- le choix des prestataires de services « ressources humaines » (cabinets de recrutement, organismes de formation, etc.) se fait notamment en fonction de leur implication et des garanties qu'ils présentent pour assurer l'égalité des chances.

Dans les entreprises de la branche employant 300 salariés et plus, le moyen suivant est mis en œuvre :

- la désignation d'un « correspondant égalité des chances » chargé par le chef d'entreprise de suivre la mise en œuvre de cette politique. 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. Une formation

lui permettant, le cas échéant, d'acquérir les connaissances nécessaires à l'exercice de cette mission lui sera proposée.

h) Formation professionnelle

Dans un contexte d'évolution permanente de l'environnement économique et des métiers, la formation professionnelle constitue un des axes majeurs de la politique Ressources Humaines de la branche. À cet effet, un accord national de branche relatif à la formation professionnelle signé le 20 novembre 2019 rappelle le principe d'égalité d'accès à la formation professionnelle.

Compte tenu de l'importance de la place tenue par la formation professionnelle dans le maintien et le développement des compétences et des capacités professionnelles des salariés, l'égalité d'accès à la formation est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans l'évolution des qualifications et dans le déroulement de carrière.

En conséquence, les entreprises définissent les moyens propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

i) Accès des salariés à des postes de responsabilité

Pour favoriser l'accès des salariés à des postes de responsabilité, les entreprises recherchent des modes d'organisation du travail qui évitent les contraintes spécifiques à certaines pratiques de management.

j) Évaluation des dispositifs

Les entreprises de la branche employant 300 salariés et plus mettent en œuvre des dispositifs d'évaluation de leurs politiques de diversité et d'égalité des chances qui peuvent prendre notamment la forme d'audits par des cabinets extérieurs et/ou l'obtention du label diversité tel que défini par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

k) Institutions représentatives du personnel et organisations syndicales

Les parties signataires du présent accord veillent au respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives aux rôles respectifs des instances représentatives du personnel et des organisations syndicales de salariés ainsi que des modalités définies dans l'alinéa 3 de l'article L.2141-5 du Code du travail.

Les modalités d'information des représentants du personnel et des organisations syndicales sur la mise en œuvre des dispositions conventionnelles en matière de diversité et d'égalité des chances sont définies en entreprise.

Par ailleurs, les organisations syndicales de salariés et les employeurs de la branche affirment leur volonté partagée de veiller, lors de la conclusion des protocoles d'accord préélectoraux, au respect des principes énoncés dans le présent accord.

## ARTICLE 3 : ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET MIXITÉ

a) Recrutement

- *Principes*

L'équilibre entre les femmes et les hommes dans les recrutements constitue un élément essentiel de mixité dans les emplois.

Afin d'assurer un égal accès des femmes et des hommes à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats. Les définitions de poste doivent être non discriminantes à l'égard du sexe.

Ainsi, les entreprises de la branche restent attentives à tenir un équilibre entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de la population du secteur autoroutier tout en veillant à la mixité des emplois en excluant toutes images stéréotypées du métier.

- *Modalités*

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein des entreprises de la branche, les parties signataires soulignent que les critères déterminants du recrutement sont les compétences, les qualifications et l'expérience du candidat.

Dans cet esprit, les offres d'emploi doivent être rédigées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution, expériences et compétences comparables, les candidatures féminines et masculines doivent être analysées selon les mêmes critères. À cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.Les offres d'emploi ne doivent pas comporter de formulation susceptible de décourager les femmes ou les hommes à postuler aux postes proposés.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, non-tenues de présenter un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes, l'employeur fournit tous les 3 ans aux membresde la délégation du personnel du Comité Social et Économique (CSE) le nombre de recrutements réalisés, par sexe et type de contrat. En cas de déséquilibre important, les membresde la délégation du personnel du CSE en étudient les raisons et peuvent formuler des propositions d'actions visant à le réduire. Dans les autres entreprises, la part des femmes parmi les candidats retenus doit chercher autant que faire se peut, à profils équivalents, à correspondre à la proportion des femmes parmi les candidats au poste.

Afin de renforcer la mixité, une attention particulière est portée aux métiers et catégories professionnelles pour lesquels un déséquilibre structurel est constaté. À ce titre, les caractéristiques de certains métiers et leur cadre de travail sont pris en compte afin de remédier à ce déséquilibre.Des actions sont conduites afin de permettre l'accès des femmes aux postes réputés masculins comme celui des hommes aux postes réputés féminins, notamment l'aménagement des postes (matériels, locaux…), le renforcement des formations aux métiers techniques, et des actions de sensibilisation auprès des écoles et des établissements de formation.

Les entreprises se fixent pour objectif d'équilibrer progressivement la proportion des femmes et des hommes suivant les types de postes ou les grandes filières d'activité et sensibilisent les managers dans

le cadre de leurs actions de recrutement sur l'obligation d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes.

b) Formation professionnelle

Les parties signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le déroulement de leur carrière.

À ce titre, les entreprises de la branche intègrent dans les formations managériales la question de l'égalité professionnelle, notamment en matière de promotion et de conditions de travail.

L'entretien professionnel, différent de l'entretien d'appréciation annuel, doit être réalisé tous les deux ans et a également pour but de mieux préparer, notamment par le biais de la formation, les départ et retour d'absences dites de longue durée, comme le congé de maternité, le congé parental d'éducation, de soutien familial, de solidarité familiale, d'adoption, de congé de proche aidant,le congé sabbatique, l'arrêt longue maladie, le congé parental à temps partiel.

Par ailleurs, selon les dispositions de l'article L 2141-5 du Code du travail, lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical, celui-ci permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

De façon générale, les entreprises s'assurent que le plan de formation ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

c) Promotion et mobilité

- *Principes*

Au-delà de la mixité dans les politiques de recrutement, une véritable politique de mixité dans les emplois implique que les femmes puissent avoir, à compétences équivalentes, les mêmes parcours professionnels que les hommes et les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité, quel qu'en soit le niveau.

Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une affectation sans discrimination.

À cet égard, une attention particulière est portée aux postes auxquels les femmes n'ont aujourd'hui que rarement accès, en veillant à ce qu'à compétences, expériences et profils équivalents, aucune nomination ne soit faite en fonction du sexe du salarié, notamment sur les postes à responsabilités.

- *Modalités*

Les entreprises doivent en particulier examiner les critères retenus dans la définition des postes de travail qui seraient objectivement de nature à écarter les femmes de leur accès, alors même qu'elles disposent de l'ensemble des compétences requises pour y accéder.

De la même façon, elles s'attachent à ce que les modalités d'organisation du travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires, ne constituent pas, au sein d'une même fonction, un facteur de discrimination dans la répartition des tâches et dans les possibilités de promotion.

Elles veillent en outre à ce que les intitulés des postes de travail ne conduisent à aucune discrimination sexuée.

Par ailleurs, elles sont attentives à ce que les aménagements d'horaires qui auraient pu être mis en place, notamment pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, ne puissent faire obstacle à des propositions d'évolution de carrière.

S'agissant des entretiens professionnels, les entreprises retiennent des critères d'évaluation qui ne puissent conduire à une quelconque discrimination, directe ou indirecte, entre hommes et femmes.

Elles étudient des modalités de mise en œuvre du temps partiel ne désavantageant pas les femmes. Lorsque des postes à temps plein sont susceptibles de se libérer, ils sont proposés en priorité aux salariés à temps partiel qui ont les qualifications et les compétences requises et qui en font la demande.

Dans le même esprit, les entreprises cherchent à développer des solutions innovantes dans le domaine des services au personnel (actions conjointes avec les Comités Sociaux et Économiques des entreprises, partenariat avec les collectivités locales etc.).

Lorsque la mobilité géographique fait partie du parcours professionnel, elles s'emploient à ce que les modalités de mise en œuvre de cette mobilité soient compatibles avec les contraintes de la parentalité et/ou d'un congé de proche aidant.

Les entreprises soulignent que le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant,d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération et ne constitue pas un critère reconnu ou tacite de nature à faire obstacle ou à retarder une promotion professionnelle.

Elles recherchent les modalités pratiques susceptibles de permettre aux salariés qui le souhaitent de maintenir un lien avec l'entreprise pendant toute la durée d'un congé maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'un congé parental à temps plein afin de faciliter leur retour à l'activité professionnelle à l'issue de leur absence.

d) Équité salariale

- *Principe*

Les entreprises de la branche entendent pérenniser l'équité en matière de rémunération. Par ailleurs, les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité dans les emplois.

Les parties signataires rappellent que les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même

emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

- *Modalités*

Dans le cas où un écart de rémunération entre les femmes et les hommes serait constaté pour un même travail ou des travaux de valeur égale, l'entreprise de la branche se conformera aux dispositions légales et supprimera cet écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Les entreprises de la branche peuvent s'appuyer notamment sur les diagnostics des rémunérations des femmes et des hommes pour identifier un écart.

Sont considérées, en vertu de l'article L. 3221-4 du Code du travail, 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.

Les entreprises de la branche peuvent mettre en œuvre des outils et une méthodologie permettant de mesurer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes tels que la sensibilisation auprès des managers à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avant les révisions de salaire. Elles veillent à l'équilibre des rémunérations entre les femmes et les hommes dans les processus de recrutement.

Les entreprises de la branche s'assurent également que les périodes d'absence pour congé de maternité,de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption sont sans incidence sur les droits liés à l'évolution de la rémunération des salariés.

De même, la rémunération des salariés à temps partiel doit tenir compte du temps de travail et ne peut entraîner de discrimination avec les salariés à temps plein.

e) Mesures liées aux congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption et parental

Les salariés de la branche bénéficient, pendant leur congé paternité et d'accueil de l'enfant, du maintien de leur salaire à 100%. Ce maintien de rémunération est réalisé dans le cadre de la subrogation des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Les entreprises sont invitées à rechercher les modalités pratiques permettant aux salariés qui le souhaitent de maintenir un lien avec l'entreprise pendant les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption et parental, afin de faciliter le retour à la vie professionnelle.

Dans cette perspective, elles proposent à tout salarié un entretien spécifique avant le congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou le congé parental ou d'adoption, afin d'examiner notamment les conditions de leur absence, de leur éventuel remplacement, ainsi que les conditions dans lesquelles, s'il le souhaite, le salarié peut recevoir pendant ces congés une information (institutionnelle ou professionnelle) de l'entreprise.

Les entreprises sont également invitées à utiliser les entretiens professionnels pour mieux préparer les retours de congé de maternité, congé parental d'éducation, de soutien familial, d'adoption mais aussi après un congé parental à temps partiel. En effet, elles peuvent identifier, au cours de cet entretien, un besoin de formation et proposer au salarié des actions de formation ou de remise à niveau adaptées pour faciliter la reprise de l'activité professionnelle.

Il est rappelé qu'à l'issue d'un congé de maternité, parentalou d'adoption, la rémunération du salarié fait l'objet d'un examen et est réévaluée conformément aux textes légaux qui précisent que cette rémunération est au moins *« majoréedes augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise* ».

f) Autres mesures destinées à mieux concilier vie professionnelle et vie privée

L'entretien d'appréciation annuel (autrement appelé entretien annuel d'évaluation, entretien annuel ou EAA) peut être l'occasion d'évoquer les questions liées à la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, notamment celles relatives aux modalités de mise en œuvre d'une mobilité géographique et/ou fonctionnelle, en recherchant des solutions adaptées (aménagements du temps de travail, organisation du travail, répartition de la charge et des astreintes…).

Les entreprises veillent dans leurs organisations à ne pas laisser s'installer des habitudes de travail entrainant directement ou indirectement une discrimination des personnes devant concilier ces habitudes avec des contraintes familiales. À cet égard, la question des amplitudes de travail ainsi que le développement de partenariats avec des crèches ou d'autres modes de garde peuvent constituer des pistes de réflexion intéressantes en faveur d'une meilleure conciliation vie professionnelle-vie privée.

Par ailleurs, les parties signataires entendent valoriser l'accord national de branche relatif au proche aidant du 20 mai 2021, qui permet de répondre à un besoin ponctuel de disponibilité pour accompagner un proche en situation de handicap ou maladie longue durée.

Des mesures de transfert de jours de congés ou de réduction du temps de travail peuvent être mises en œuvre entre les salariés conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles propres à chaqueentreprise.

g) L'index de l'égalité femmes-hommes

Afin de renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires rappellent que la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 puis la loi nº 2021-1774 du 24 décembre 2021 (dite loi RIXAIN) visant à accélérer l'égalité économique et professionnelleont mis en place différents outils et mesures d'accompagnement.

Plus précisément, la loi du 5 septembre 2018 a mis en place un outil d'évaluation pour mesurer et corriger les différences de rémunération dans les entreprises. Celles-ci ont désormais une obligation de résultats, et non plus seulement une obligation de moyens.

Tous les ans, chaque entreprise d'au moins 50 salariés doitcalculer son « index d'égalité femmes-hommes ».

Cet index prend la forme d'une note sur 100, calculée :

- Pour les entreprises de 50 à 250 salariés, à partir des quatre critères suivants, affectés chacun d'un certain nombre de points :

  1° L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne

de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents (40 points) ;

2° L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes (35 points) ;

3° Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris (15 points) ;

4° Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 points).

- Pour les entreprises de plus de 250 salariés,des cinq critères suivants, affectés chacun d'un certain nombre de points:

1° L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents (40 points) ;

2° L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes (20 points) ;

3° L'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes (15 points) ;

4° Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris (15 points) ;

5° Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 points).

Le score global de l'Index sur 100 points ainsi que les résultats obtenus à chaque indicateur de l'Index (4 ou 5 indicateurs selon la taille de l'entreprise) doivent être publiés annuellement sur le site internet de l'entreprise, au plus tard le 1er mars de chaque année. Cette publication doit être faite de manière visible et lisible.

Les résultats publiés doivent rester consultables sur le site internet au moins jusqu'à la prochaine publication l'année suivante.

A défaut de site internet, le score global et les résultats obtenus à chaque indicateur doivent être portés à la connaissance des salariés par tout moyen.

L'ensemble de ces indicateurs sont rendus publics sur le site internet du ministère du Travail chaque année au plus tard le 31 décembre.

Les parties signataires souhaitent rappeler aux entreprises de la branche que le Ministère du travail a mis en ligne sur son site internet plusieurs outils pour faciliter le calcul de l'index :

- Un simulateur-calculateur de l'index. Il existe un tableur pour les entreprises de 50 à 250 salariés et un autre pour les entreprises de plus de 250 salariés ;
- Une assistance téléphonique « *Allo Index Ega Pro* » ;
- Des stages d'une demi-journée ou des autoformations en ligne pour les entreprises de 50 à 250 salariés ;
- Des référents Égalité salariale femme-homme parmi lesagents de terrain de la DREETS.

Ainsi chaque DREETS a désigné un ou plusieurs référents chargés d'accompagner, à leur demande, les entreprises de 50 à 250 salariéspour mettre en œuvre les indicateurs et, le cas échéant, les aider à définir les mesures adéquates et pertinentes de correction. Le lien d'accès à la liste des référents est joint en annexe à cet accord.

## ARTICLE 4 : ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ENTRE LES SALARIÉS ET ÉGALITÉ DES CHANCES

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté que soient toujours plus développées dans les entreprises de la branche les modalités et actions prévues par l'article 30 de la convention collective de branche signée le 27 juin 2006, à savoir :

- la sensibilisation des responsables hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants aux enjeux économiques et sociaux de l'égalité de traitement entre les salariés ;

- la réalisation d'outils de communication, tant internes qu'externes, adaptés à la taille des entreprises et destinés à promouvoir l'égalité de traitement entre les salariés ;

- les mesures nécessaires pour développer l'égalité de traitement entre les salariés dans le respect des principes rappelés sous l'article 2a ci-dessus, au titre des stages proposés par les entreprises ou dans le cadre des contrats de professionnalisation ;

- la spécification des critères retenus pour le recrutement, qui doivent être fondés sur les exigences requises pour tenir le poste proposé et la qualification des candidats,dans le respect des principes rappelés sous l'article 2a ci-dessus ;

- la transparence et la traçabilité des processus de sélection mis en œuvre et l'information individualisée des candidats sur la suite donnée à leur candidature ;

- la mise en place de moyens appropriés pour assurer l'égalité entre les salariés, dans le respect des principes rappelés sous l'article 2a ci-dessus,en matière d'accès à la formation professionnelle ;

- les modalités de mise en place facilitant, pour les salariés, à compétences et contributions égales, un même parcours professionnel, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité, dans le respect des principes rappelés sous l'article 2a ci-dessus ;

- les dispositions visant à garantir aux salariés exerçant des responsabilités syndicales une évolution de carrière dans les mêmes conditions que les autres salariés eu égard à leurs compétences et à leurs aptitudes. Ils doivent également avoir accès à l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité de traitement conformément à l'article L.2141-5 du Code du travail.

Ainsi, les entreprises doivent se mobiliser pour combattre les stéréotypes, les préjugés et certaines représentations collectives venant à porter atteinte aux principes rappelés sous l'article 2a ci-dessus.

Enfin, au-delà des dispositions déjà prévues par la convention collective nationale de branche, les parties signataires veillent au respect des principes directeurs et des modalités communes prévues par l'article 2 du présent accord qui vise notamment à promouvoir l'égalité des chances au sein des différentes entreprises de la branche.

## ARTICLE 5 : AGIR CONTRE LES AGISSEMENTS SEXISTES ET LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail harmonise notamment la définition du harcèlement sexuel contenue dans le Code du travail avec celle du Code pénal.

Les parties signataires rappellent que nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou tout actes définis dans le cadre de l'article L. 1153-1 du Code du travail. Les évolutions sociétales et les nouvelles dispositions légales ont permis de renforcer la prise de conscience en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes en entreprises.

Conformément à la législation en vigueur, les CSE désignerontun référent harcèlement parmi les membres du CSE.

Par ailleurs, au sein des entreprises employant au moins 250 salariés, un référent harcèlement doit être désigné, il a pour mission d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes.

## ARTICLE 6 : LES SALARIÉS RECONNUS EN QUALITÉ DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté que soient développés toujours plusdans les entreprises de la branche les principes et modalités prévus par l'article 31 de la convention collective de branche signée le 27 juin 2006.

Il est entendu que les accords d'entreprise susceptibles d'être conclus à l'avenir doivent reprendre le principe et les modalités énoncés ci-après:

- *Principe*

La volonté partagée de mener une politique active et durable d'insertion, de maintien dans l'entreprise, de progression au sein de celle-ci et d'amélioration des conditions de travail des salariés en situation de handicap.

- *Modalités*

Le principe énoncé ci-dessus se traduit notamment par les actions suivantes dans les entreprises:

- la réalisation d'études ergonomiques relatives à des postes présentant un potentiel d'embauche

de personnes en situation de handicap ;

- la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;

- la transmission des offres d'emplois à des structures spécialisées dans l'emploi des salariés en situation de handicap;

- la mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de formation destinées aux responsables hiérarchiques et à tous les salariés ;

- l'élaboration de mesures concrètes destinées à faciliter la vie au travail des salariés en situation de handicap, comme, par exemple, l'aménagement des locaux, des postes et situations de travail ;

- la prise en compte des demandes de salariés en situation de handicap relatives à des aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien en emploi via notamment l'aménagement de poste ;

- la facilitation de la reconnaissance du handicap par laCommission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) au traversl'assistance que peuvent apporter les entreprisesaux salariés concernés qui le leur demandent dans les démarches administratives notamment pour la déclaration RQTH;

- la mise en œuvre d'actions de formation-reconversion en faveur des salariés atteints d'un handicap au cours de leur vie professionnelle ne leur permettant plus de tenir leur poste ;

- l'association à ces différentes démarches des médecins du travail et du Comité Social et Économique (CSE) ou par délégation de celui-ci de sa Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT), pour les actions les concernant ;

- la coopération avec des acteurs institutionnels et des organismes et associations(exemple ESAT) en lien avec dessituations de handicap.

Les travailleurs en situation de handicap doivent pouvoir bénéficier d'une évolution de carrière dans les mêmes conditions que les autres salariés eu égard à leurs compétences et à leurs aptitudes. Ils doivent également avoir accès à l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité de traitement.

Par ailleurs, les entreprises de la branche veillent à respecter les dispositions légales et réglementaires en vigueur encadrant la reprise du travailprévoyant qu'à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail, consécutives à une maladie ou à un accident non professionnel, à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, l'employeur recherche et si possible propose au salarié une solution de reclassement la plus comparable possible avec l'emploi précédemment occupé.

## ARTICLE 7 : LES SENIORS

Les parties signataires réaffirment leur volonté partagée de maintien dans l'emploi des salariés âgés d'au moins 55 ans ou de recrutement de salariés d'au moins 50 ans.

Dans ce cadre l'augmentation du taux d'emploi des seniors passe par différentes actions de prévention ou d'adaptation destinées tant au développement de leurs possibilités d'évolution de carrière, que de maintien dans leur emploi ou de mobilité professionnelle.

Cela doit notamment conduire les entreprises de la branche à développer la formation tout au long de la vie professionnelle, à rechercher une optimisation de la gestion des parcours professionnels et à encourager la reconnaissance des acquis de l'expérience.

Les entreprises fontles efforts nécessaires pour ouvrir en leur sein un dialogue portant sur l'aménagement des postes de travail et des fins de carrière.

Au titre des moyens à mettre en œuvre pour atteindre ces objectifs, les entreprises s'attachent plus particulièrement à utiliser pleinement les leviers suivants :

a) L'entretien professionnel

Chaque salarié doit bénéficier, tous les deux ans, d'un entretien professionnel prévu par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, afin de pouvoir faire le point sur ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Un entretien doit être également systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité après une longue absence (congé de maternité, congé parental d'éducation, congé de proche aidant,d'adoption, congé sabbatique,période de mobilité volontaire sécurisée et arrêt longue maladie), mais aussi après un congé parental à temps partiel ou à l'issue d'un mandat syndical.

Tous les six ans, l'entretien professionnel doit faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux doit permettre de vérifier que le salarié a, au cours des 6 dernières années, bénéficié des entretiens professionnels, et d'apprécier s'il a :

- Suivi au moins une action de formation,
- Acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE,
- Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié de ces entretiens et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L.6321-2, un abondement est inscrit à son compte CPF dans les conditions définies par décret en Conseil d'Etat et l'entreprise verse une somme dont le montant fixé par décret en Conseil d'Etat. Le salarié est informé de ce versement.

L'entretien professionnel doit donner lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

L'entretien ne peut pas porter sur l'évaluation du travail du salarié et doit donc être distinct de l'EAA.

b) La formation professionnelle

- le bilan de compétences : afin d'encourager la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de sa carrière, après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45ème anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

- les modalités d'application du compte personnel de formation aux salariés de 50 ans et plus : afin de leur permettre d'être pleinement acteurs de leur parcours professionnel, lorsqu'une action de formation professionnelle est déterminée en accord avec l'employeur lors de l'entretien professionnel, si nécessaire, les salariés de plus de 50 ans qui le souhaitent peuvent la compléter au moyen des droits qu'ils ont acquis dans leur compte personnel de formation, selon des modalités pratiques définies dans l'entreprise. Les formations ainsi envisagées avec le concours des droits acquis au titre du compte personnel de formation doivent figurer parmi les formations éligibles au compte personnel de formation prévues par l'article L. 6323-16 du Code du travail.

- la reconversion ou la promotion par alternance, dite *Pro-A*: pour répondre à leurs besoins de formation, les salariés de plus de 45 ans n'ayant pas atteint un niveau de qualification validé par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de licence pourront accéder en priorité au dispositif de la reconversion ou la promotion par alternance.

c) La transmission des savoirs et des savoir-faire

Organiser la transmission des savoirs et des savoir-faire au sein de l'entreprise doit constituer un objectif prioritaire de la gestion des ressources humaines.

La pratique du tutorat, du parrainage ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire est de nature à contribuer à la réalisation d'un tel objectif dès lors qu'elle est conçue et mise en œuvre de façon à permettre un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre le salarié ou les salariés chargés de cette mission et le salarié concerné.

Pour faciliter le développement du tutorat, du parrainage ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire, et veiller à son intérêt tant pour le ou les salariés chargés de cette mission que pour le salarié concerné, les entreprises peuventconfier cette mission à des salariés volontaires, ayant une légitimité professionnelle fondée sur une expérience reconnue.

Par ailleurs, Les parties signataires font mentiondes dispositions de l'article 55 d) de la convention collective nationale de branche.

d) L'amélioration et l'aménagement des conditions de travail et d'emploi

L'amélioration des conditions de travail revêt une réelle importance pour améliorer le taux d'emploi des seniors compte tenu des effets du vieillissement, des exigences de compétitivité et des transformations technologiques. Elle apparaît en particulier nécessaire, conjointement avec une prévention de la pénibilité des tâches, telle que celle-ci est notamment définie à l'article 39 de la convention collective nationale de branche (paragraphes a) et b))pour freiner le départ anticipé. À ce titre, les entreprises de la branche s'efforcent de rechercher la plus grande compatibilité entre le poste de travail et l'évolution des capacités de chaque salarié.

L'entretien professionnel prévu au paragraphe a) du présent article doit être également l'occasion de faire le point sur un éventuel aménagement des conditions d'emploi (aménagement de poste, aménagement d'horaires, tutorat, ou toute autre adaptation prenant en compte l'expérience professionnelle du salarié) et de l'évolution des rémunérations.

e) L'aménagement de fin de carrière

- L'aménagement des horaires de travail : les salariés âgés de 55 ans et plus qui le souhaitent sont susceptibles de bénéficier, en accord avec leur employeur, d'aménagements de leurs horaires de travail, y compris sous forme de temps partiel, organisés sur la semaine, le mois ou l'année.

- Le bilan retraite : au vu des informations qui lui sont fournies par les régimes de sécurité sociale auxquels il a cotisé et ses caisses de retraite complémentaire, à titre strictement personnel et dont il est le seul propriétaire, le salarié de 55 ans et plus peut, à sa demande, faire le point avec son responsable hiérarchique sur les modalités de sa fin de carrière, à l'occasion de l'entretien professionnel visé au paragraphe a) du présent article.

## ARTICLE 8 : MESURES D'ACCOMPAGNEMENT POUR L'EMPLOI DES JEUNES

Dans un contexte économique, social et sanitaire difficile les parties signataires réaffirment leur volonté d'accompagner les jeunes afin d'assurer la transmission des savoirs et des compétences au sein des entreprises de la branche.

Afin de toujours mieux répondre aux enjeux de l'évolution des métiers et aux défis du vieillissement important de la pyramide des âges du secteur autoroutier, les parties signataires souhaitent accompagner les jeunes à s'insérer ou à rester en emploi.

Dans ce cadre, les parties signataires s'engagent plus encore à mobiliser tous les moyens disponibles pour développer l'attractivité du secteur auprès des jeunes.

a) Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE)et SectionParitaire Professionnelle (SPP)

Dans le cadre des missions dévolues à la CPNE (article50 de la CCNB), la SPP (créée le 9 octobre 2019) est mobilisée pour mettre en œuvrela politique de formation professionnelle innovante et dynamique pour les entreprises de la brancheen même temps constituante un réel facteur d'attractivité à l'égard de futurs jeunes salariés.

Les parties signataires encouragent la SPP dans ses travaux de communication sur les métiers de la branche auprès des jeunes avec notamment l'objectif de mieux faire connaitre les emplois du secteur.

b) Faciliter l'accès des jeunes à la formation en alternance

L'alternance constitue l'un des outils d'insertion et d'acquisition des compétences parmi les plus efficaces en ce qu'elle permet :

- De favoriser le renouvellement de la population professionnelle des entreprises ;
- De constituer, pour les jeunes, la première étape d'une formation qui, ne se concevant que tout au long de la vie, fait le lien avec la formation continue dont le futur salarié bénéficiera pour maintenir son employabilité.

Les formations en alternance tels que le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation ou le contrat de professionnalisation pour l'emploi immédiat ou « Prodiat »sont autant de dispositifs d'accompagnement des jeunes à la réussite de leur parcours professionnel et à leur employabilité.

Ces dispositifs doivent également avoir pour objectif de favoriser l'accès des jeunes à un contrat de travail à durée indéterminée au sein du secteur autoroutier.

c) Contribuer à un accueil de qualité dans les entreprises du secteur

Les parties signataires encouragent les entreprises de la branche à mettre en place, pour les jeunes embauchés ou en stages, un parcours d'entrée dans l'entreprise leur permettant de s'approprier rapidement les éléments indispensables à une bonne intégration et favorisant leur intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires à leur parcours professionnel.

## ARTICLE 9 : DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3ans à compter du 12 avril 2022 et prend fin le 12 avril 2025.

Il cesse automatiquement à l'expiration de ce délai et ne peut au-delà, en aucun cas, continuer à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

À l'issue de cette période, l'ASFA convie les organisations syndicales à une négocier un nouvel accord.

## ARTICLE 10 : SUIVI DE L'ACCORD

Le présent accord fait l'objet d'un suivi annuel dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) prévue à l'article 50 de la convention collective nationale de branche.

Dans le cadre de ces réunions qui font l'objet d'un point de l'ordre du jour distinct, portant sur les thèmes de la diversité et de l'égalité des chances:

- Sont commentés les indicateurs consolidés au niveau de la branche figurant en annexe ci-jointe ;
- Sontprésentés par les représentants des sociétés des indicateurs qualitatifs, correspondant à des actions menées en entreprise;
- Sont exposées les bonnes pratiques des entreprises de la branche.

Par ailleurs, une commission paritaire de bilan se réunit au plus tard 3 mois avant l'expiration du présent accord.

Cette commission se compose, d'une part de la délégation des organisations syndicales représentatives de salariés, et d'autre part de la délégation des employeurs. La délégation des salariés comprend deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés signataires du présent accord. Le nombre des membres de la délégation des employeurs est au plus égal à celui de la délégation des salariés.

## ARTICLE 11 : EXTENSION

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, à la diligence de l'ASFA.

## ARTICLE 12 : ADHÉSION

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du Code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non-signataires du présent accord, peuvent adhérerconformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord peut être révisé dans le respect des conditions légales en vigueur.

## ARTICLE 13 : FORMALITES ET DÉPÔT

Le présent accord est déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du Ministère du Travail, ainsi qu'auprès du Secrétariat-Greffe du conseil de Prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions l légales et réglementaires en vigueur.

**Fait à Paris le 12 avril 2022**

**L'ASFA:**

**Les organisations syndicales de salariés :**

CFDT

CFE-CGC

FEETS-FO

UNSA Autoroutes

# ANNEXE

## A. INDICATEURS DU RAPPORT DE BRANCHE SUR LA SITUATION COMPARÉE DES FEMMES ET DES HOMMES

**A.1 Répartition de l'effectif total en CDI au 31.12 par genre, hors CATS**

- Répartition F/H par CSP en effectif et pourcentage
- Répartition F/H par CSP et tranche d'âge en effectif
- Répartition F/H par classification

**A.2 Répartition par filière métier, par genre, hors CATS**

- Répartition F/H par CSP, et filières : Péage, Viabilité/Sécurité, Structure

**A.3 Répartition par taux d'activité, par genre, hors CATS**

- Répartition F/H par CSP, temps complet/temps partiel, en effectifs

**A.4 Répartition de l'effectif CDD au 31.12 par taux d'activité, par genre, hors CATS**

- Répartition F/H par CSP, temps complet/temps partiel, en effectifs

**A.5 Répartitionde la rémunération par genre**

- Répartition F/H des rémunérations annuelles brutes garanties rapportées à l'effectif moyen pondéré par CSP
- Rémunérations moyennes au sens de la RAG par CSP
- Répartition F/H du salaire de base mensuel par CSP et filière

**A.6Répartition de la promotion par genre**

- Répartition F/H par CSP des salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure
- Répartition F/H des changements de classification, sans changement de CSP, au sein de chaque catégorie

**A.7 Répartitiondu nombre d'embauche CDI, CDD par genre**

- Répartition F/H du nombre d'embauches en CDI par CSP
- Répartition F/H du nombre d'embauches en CDD par CSP
- Répartition F/H du nombre d'embauches de travailleurs saisonniers par CSP
- Répartition du nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans en CDI par CSP

**A.8Répartition de la formation professionnelle par genre**

- Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation
- Montant consacré à la formation continue
- Répartition F/H du nombre de salariés en CDI et en CDD par CSP ayant bénéficié d'une formation
- Répartition de volume d'heures de formation effective par domaine, sexe et CSP
- Nombre d'alternances et de stages

## B. AUTRES INDICATEURS RELATIFS A LA DIVERSITÉ

**B.1 Le handicap**

- Répartition de l'effectif CDI par CSP au 31.12 selon le paramètre du handicap, hors CATS
- Répartition de l'effectif CDI au 31.12, temps complet/temps partiel selon le paramètre du handicap, hors CATS
- Répartition F/H du nombre de travailleurs en situation de handicap au 31.12
- Répartition F/H du nombre de travailleurs en situation de handicap embauchés en CDI par CSP au cours de l'année
- Répartition F/H du nombre de travailleurs ensituation de handicap embauchés CDD par CSP au cours de l'année
- Chiffre d'affaires réalisé avec les entreprises adaptées et les ESAT
- Répartition du nombre de travailleurs en situation de handicap ayant bénéficié d'une formation par CSP

**B.2 Les seniors**

- Réparation des seniors par tranches d'âge, CSP hors CATS au 31.12
- Réparation des seniors par tranches d'âge, temps complet/temps partiel, hors CATS au 31 12
- Répartition du nombre d'embauches de salariés de plus de 45 ans en CDI
- Répartition du nombre de seniors ayant bénéficié d'une formation par CSP
- Nombre de seniors ayant bénéficié d'un maintien en emploi (aménagement / adaptation de poste)

**B.3Articulation entre vie professionnelle et vie familiale**

- Répartition de l'effectif CDI par tranche d'ancienneté, hors CATS
- Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi
- Nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein
- Nombre d'entreprises ayant mis en place des services destinés à assurer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale (crèche, chèque emploi-service…)

## C. INDEX EGALITEPROFESSIONNELLE FEMMES HOMMES

Lien Des référents Égalité salariale femme-homme parmi les agents de terrain de la DREETS : Index égalité professionnelle Femmes-Hommes| calcul questions-réponses (travail-emploi.gouv.fr)