

ACCORD D'ENTREPRISE INGÉROP France

SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMME- FEMME

Entre les sociétés : INGÉROP, INGÉROP CONSEIL ET INGENIERIE, INGÉROP INTERNATIONAL, INGÉROP ENGINEERING, ARCORA, GEOS INGENIEURS CONSEILS France, INGÉROP MANAGEMENT et CICAD

Et :

L'organisation syndicale CGT représentative au sein du Groupe INGÉROP France

Préambule

Le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes est posé tant par le droit international que le droit européen ou le droit constitutionnel français. La mise en œuvre concrète de ce principe dans le domaine professionnel en France est prévue par de nombreuses dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles notamment les articles L.2242-1, L.1142-1, L.1144-3, L.3221-2 et L.6112-1 du nouveau Code du travail, les accords de branche Syntec du 24 avril 2008 et du 27 octobre 2014 ou la loi du 4 août 2014 relative à l'égalité entre les hommes et les femmes.

Le développement d'INGÉROP France s'est toujours appuyé sur les compétences et les performances de l'ensemble de ses collaborateurs sans qu'aucune discrimination ne soit faite entre les sexes en matières de recrutement, rémunération, formation ou carrière. De plus, et conformément à ses valeurs d'engagement et de responsabilité sociale, INGÉROP France a, depuis de nombreuses années, mis en place des dispositifs visant à assurer concrètement l'égalité professionnelle entre hommes et femmes ou l'articulation entre les contraintes familiales et professionnelles.

Cet engagement s'est traduit notamment depuis 2011 par la signature d'accords d'entreprise sur l'égalité professionnelle. L'accord du 24 mars 2015 arrivant au terme de sa durée d'application, les parties ont souhaité se réunir afin, dans un premier temps, de faire le bilan des résultats obtenus sur ces dernières années en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. A ce titre, les parties constatent les éléments suivants :

- Le pourcentage de collaboratrices d'INGÉROP France sur ses métiers opérationnels a augmenté passant de 20% en 2010 à 25% en 2017, reflétant ainsi la féminisation progressive des métiers d'ingénieurs.
- Le nombre de collaboratrices au sein d'INGÉROP France (32.2%) est cohérent avec les statistiques connues au niveau national pour notre secteur d'activité et notamment l'étude réalisée par l'OPIIEC en 2008 et 2014 (30% pour les entreprises de plus de 250 salariés). En la matière INGÉROP France s'appuie sur les actions menées par le SYNTEC afin d'assurer la promotion des métiers de l'ingénierie auprès des jeunes femmes. Dans ses métiers fonctionnels, le pourcentage de collaboratrices (60% en 2017) reflète le taux de féminisation traditionnellement élevé des métiers supports.
- Les négociations annuelles obligatoires de ces dernières années ont permis aux organisations syndicales signataires d'apprécier l'équité de rémunérations entre hommes et femmes. L'analyse des rémunérations moyennes par niveau de poste permet aux parties de constater que les écarts non significatifs dans un sens ou dans l'autre peuvent être le reflet de différences individuelles de compétences ou de responsabilités.
- L'analyse des promotions annuelles montre que le ratio nombre de femmes promues/ nombre total de promotions (33% en 2017) est cohérent avec le pourcentage de femmes présentes au sein de l'entreprise et en augmentation (26% en janvier 2012).
- Le nombre de femmes sur les niveaux de coefficient les plus élevés a lui aussi évolué sur ces dernières années. Ainsi, le pourcentage de femmes parmi les collaborateurs de position 4 est passé de 7% à 10% entre 2011 et 2017. Pour la position 3, ce pourcentage est passé sur cette même période de 16% à 19%.
- Le pourcentage de collaboratrices ayant bénéficié d'au moins une action de formation sur l'année était de 41% en 2011, 57% en 2017.

1. Principe de non-discrimination et de non harcèlement sexuel

INGÉROP France et les organisations syndicales rappellent que le principe de non-discrimination en raison du sexe du collaborateur tant en matière de recrutement, de formation, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale et de conditions de travail est un principe fondamental de fonctionnement d'INGÉROP France.

Une présentation de ce principe de non-discrimination est intégrée dans la formation sur la politique Ressources Humaines d'INGÉROP France mise en place dans le programme CAMPUS INGÉROP à destination de ses responsables d'entités, d'agence et chefs de service.

Les textes de loi applicables en matière de harcèlement sexuel et les peines encourues font l'objet d'un affichage dans chaque agence d'INGÉROP France. Une procédure de signalement des agissements sexistes ou de situations d'harcèlement sexuel ou moral a également été mise en place pour l'ensemble des collaborateurs. Cette procédure a été intégrée au Règlement intérieur d'INGÉROP France.

2. Information des partenaires sociaux sur la situation comparée des hommes et des femmes au sein d'INGÉROP France

INGÉROP France transmet chaque année au Comité Central Social et Economique un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes au sein d'INGÉROP France.

Ce rapport annuel sera présenté au CCSE pour consultation lors de la réunion annuelle sur la politique sociale. Il est adressé aux élus ainsi qu'aux organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise quinze jours avant la réunion du CCSE appelé à rendre son avis sur le rapport annuel.

Ce rapport comprend des indicateurs et éléments d'analyse sur la situation comparée des hommes et des femmes au titre de l'année précédente sur les éléments suivants :

- Effectifs :
 - o Effectifs par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD)
 - o Âge moyen et ancienneté moyenne par catégorie professionnelle, siège et régions
 - o Âge moyen et ancienneté moyenne par niveaux de classification (cadre : 1, 2, 3, 4 – ETAM : 1, 2, 3)
 - o Pyramide des âges par catégorie professionnelle
 - o Effectifs selon la durée du travail (temps complet, temps partiel)
 - o Embauche par catégorie professionnelle et type de contrat de travail hors contrats spéciaux et retours de congés spéciaux
 - o Départs par catégorie professionnelle et type de contrat de travail hors contrats spéciaux et retours de congés spéciaux
- Carrières et rémunération :
 - o Promotions par catégorie professionnelle et par sexe
 - o Durée moyenne entre deux promotions par catégorie professionnelle et par sexe
 - o Rémunération moyenne, médiane mensuelle et écarts de rémunération moyenne par sexe et par catégorie professionnelle hors prime d'ancienneté
 - o Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations et position de la plus haute rémunération féminine, tant qu'elle ne fait pas partie des dix premières rémunérations.

- Formation :
 - o Nombre de collaborateurs par catégorie professionnelle ayant bénéficié d'au moins une formation dans l'année
 - o Répartition des heures de formation entre les actions de développement des compétences et les actions d'adaptation à l'emploi ainsi que par thématique de formation
 - o Nombre moyen d'heures de formation
 - o Nombre de collaborateurs en alternance ou CIF
 - o Nombre de collaborateurs ayant entamé une action de VAE au cours de l'année
 - o Nombre de promotions automatiques à l'issue d'une action de formation.
- Congés et absences :
 - o Effectifs par types de congés spéciaux (congés parentaux, congés sabbatiques, congés sans solde) avec indication pour les congés paternités des jours acquis et des jours réellement pris
 - o Effectifs en travail posté de nuit ou le samedi et dimanche
 - o Effectifs selon les arrêt maladie hors maladies et accidents professionnels
 - o Nombre de congés maternité, paternité ou d'adoption avec ou sans maintien de salaire.
- Conditions de travail :
 - o Nombre de postes de travail par sexe exposés de manière permanente à des facteurs de risques tels que définis par le décret du 30 mars 2011 en matière de pénibilité.
- Avantages sociaux :
 - o Participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance
 - o Evolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille et nombre d'UFO concernées par ces dépenses.

Pour l'établissement de ce rapport et afin de permettre à la fois la confidentialité des données personnelles et la pertinence des statistiques, la notion de catégorie professionnelle s'entend des positions 1, 2 ou 3 pour les ETAM et 1, 2, 3 ou 4 pour les cadres.

3. Recrutement

3.1. Offres d'emploi

Afin d'assurer la mixité des candidatures, INGÉROP France s'engage :

- A ce qu'aucun critère discriminatoire (mention précisant le sexe, la situation familiale...) n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi, tant en interne qu'en externe ;
- A afficher la mention H/F sur chacune des offres d'emploi diffusées par INGÉROP France.

Dans ses relations avec les écoles cibles en matière de recrutement, INGÉROP France veille à valoriser la présence de femmes dans ses métiers techniques.

3.2. Processus et critères de recrutement

Les critères de recrutement sont identiques pour les femmes et les hommes et strictement fondés sur les compétences et les qualifications des candidat(e)s.

Les informations demandées aux candidat(e)s ont pour finalité d'apprécier directement leurs capacités à occuper les emplois proposés.

En cas d'utilisation de tests à l'embauche, les résultats de ces tests sont transmis de manière transparente au candidat(e).

4. Parcours professionnels

INGÉROP France réaffirme son engagement de veiller à l'égalité des hommes et des femmes en ce qui concerne les possibilités d'évolution en termes de parcours professionnel.

A cet égard, l'accès des femmes aux postes à responsabilité se fait sur les mêmes critères que pour les hommes fondés exclusivement sur la seule reconnaissance des compétences, de l'expérience, de la performance et des potentiels des collaborateurs.

Les parties conviennent de maintenir un indicateur sur le nombre de promotions annuelles d'hommes et de femmes au 1^{er} janvier dans le Rapport de Situation Comparée d'INGÉROP France présenté au Comité Central Social et Economique.

5. Formation professionnelle

5.1. L'accès à la formation

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer la réelle égalité de chance dans le déroulement des carrières et l'évolution professionnelle des hommes et des femmes.

INGÉROP France garantit le principe général d'égalité d'accès de tous les salariés à la formation professionnelle.

L'entreprise veille à ce que le taux d'accès de ses collaborateurs et collaboratrices aux actions de formation professionnelle soit en cohérence avec leur représentativité dans l'effectif global d'INGÉROP France. A ce titre, l'analyse avec le Comité Central Social et Economique du rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes permettra de déterminer annuellement le besoin d'éventuelles actions correctrices à prendre en compte lors de l'établissement du plan de formation prévisionnel.

5.2. L'organisation de la formation

Pour favoriser la participation de tous les salariés aux actions de formation, INGÉROP France veille à privilégier les sessions de formation dispensées pendant les horaires de travail.

5.3. Frais de garde supplémentaire

Pour faciliter la conciliation des contraintes familiales avec l'opportunité de développement de ses compétences que représente la participation à une action de formation, les parties au présent accord conviennent de reconduire la prise en charge des frais supplémentaires de garde d'enfants générés par la participation d'un collaborateur à une formation se déroulant en dehors du lieu et des horaires habituels de travail. Ce remboursement est effectué sur la base de demandes individuelles accompagnées des justificatifs des dépenses supplémentaires et transmises pour validation par le collaborateur à sa hiérarchie.

Pour favoriser le recours à cette mesure, INGÉROP France s'engage à renforcer la communication auprès des salariés.

6. Organisation du temps de travail

L'entreprise prête attention à ce que les modalités d'organisation du travail du salarié ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière.

6.1. Garantir l'égalité de traitement temps partiel/temps complet

Le temps partiel est une formule de temps de travail de nature à favoriser la conciliation des contraintes personnelles ou familiales et de la vie professionnelle pour les collaborateurs ou collaboratrices qui ont adopté ce mode d'organisation de leur temps de travail.

La mise en place d'un temps partiel peut se faire soit dans le cadre d'un congé parental selon les modalités et conditions propres à ce dispositif ou d'un commun accord entre l'entreprise et le collaborateur.

INGÉROP France veille lors du processus de rémunération annuel à ce que l'exercice par un collaborateur de son activité professionnelle à temps partiel ne soit pas préjudiciable à l'évolution de sa rémunération ou de sa carrière.

A cette fin, les parties conviennent de maintenir dans le Rapport de Situation Comparée ou le bilan social d'INGÉROP France présenté annuellement au Comité Central Social et Economique, des indicateurs sur :

- La repartitions par sexe et statut (cadre/ETAM) des temps partiels
- Le nombre de collaborateurs à temps complet passés à temps partiel
- Le nombre de collaborateurs à temps partiel passés à temps complet
- Le pourcentage moyen par sexe d'augmentation des salaires de base au 1^{er} janvier
- Le nombre de collaborateurs à temps partiel ayant bénéficié d'au moins une formation dans l'année et le taux d'accès des collaborateurs à temps partiel à la formation.

6.2. Organisation des réunions

INGÉROP France veille à prendre en compte les contraintes de la vie familiale dans l'organisation des réunions professionnelles. Ainsi, sauf cas exceptionnels, les Unités d'INGÉROP France veillent à planifier les réunions de travail internes pendant les horaires de travail et à éviter les réunions trop matinales ou trop tardives non planifiées.

6.3. Télétravail

En 2017, INGÉROP France a lancé une expérimentation du télétravail au sein de deux périmètres : Île-de-France et Méditerranée. Elle a été étendue à l'ensemble des périmètres en avril 2018.

La mise en œuvre du télétravail vise à faire évoluer les pratiques managériales en matières d'encadrement et d'organisation du travail.

Elle vise également à permettre aux collaborateurs et aux collaboratrices d'améliorer l'équilibre entre leur vie personnelle et professionnelle, d'organiser leur charge de travail avec une plus grande souplesse et de diminuer le temps de transport et la fatigue.

7. Mobilité professionnelle

Le déplacement professionnel auprès des clients ou d'autres agences d'INGÉROP France ou à l'étranger est une composante essentielle des métiers du groupe. Ces missions représentent aussi un facteur significatif de développement des compétences et des carrières des collaborateurs quel que soit leurs genres.

Les parties au présent accord conviennent que, en cas de déplacement donnant lieu à lettre de mission, l'encadrement veille à mettre en place un rythme de voyage de détente adapté à la situation familiale de chaque collaborateur.

8. Egalité salariale

Le respect de l'équité de traitement et de rémunération entre les hommes et les femmes est fondamental.

INGÉROP France veille à ce qu'à l'embauche, les différences de rémunération ou de positionnement soient cohérentes avec les différences de qualifications, d'expérience, de compétences acquises, de responsabilités confiées ou de potentiel de développement des nouveaux collaborateurs hommes ou femmes.

9. Congés maternité, paternité ou parental

9.1. Protection

Les parties rappellent que la loi du 4 août 2014 a étendu au père ayant un lien de filiation direct avec l'enfant venant de naître, la protection de 4 semaines qui existait précédemment au profit de la mère.

L'article L1225-4-1 du Code du travail est ainsi libellé : « Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les quatre semaines suivant la naissance de son enfant. Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat de travail s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant. »

9.2. Autorisations d'absences pendant le congé maternité et aménagement du temps de travail

La salariée bénéficie d'autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires de surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Conformément aux dispositions de la loi du 4 août 2014, le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires au maximum.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Les parties rappellent qu'au titre des dispositions Syntec en vigueur à ce jour (article 44 de la CCN), les femmes enceintes bénéficient à partir du 3^{ème} mois de grossesse d'une réduction horaire de 20 minutes par jour. Les parties conviennent expressément d'étendre cette réduction à 30 minutes par jour à partir du 5^{ème} mois de grossesse. Cette réduction est assimilée à du temps de travail effectif.

Pour la salariée en forfait jour annuel, INGÉROP France veille à ce qu'elle bénéficie d'une amplitude raisonnable de ses jours de travail dans le cadre de son autonomie. L'aménagement de la charge de travail organisé en collaboration avec sa hiérarchie.

Les parties conviennent, conformément aux dispositions de l'article L.1225-29, de la nécessité de rappeler l'interdiction de travail des femmes enceintes pendant une période minimale de 8 semaines au total avant et après son accouchement dont les six semaines qui suivent son accouchement.

9.3. Assimilation à du temps de travail

Il est rappelé que le congé maternité, d'adoption et le congé paternité sont considérés comme du temps de travail effectif notamment pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté ;
- la répartition de l'intéressement et de la participation. A ce titre, les salaires non perçus pendant la période d'absence sont reconstitués pour le calcul des droits individuels ;
- le calcul des congés payés.

De la même manière, la période d'absence du ou de la salariée pour congé maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation.

9.4. Prime naissance

INGÉROP France souhaite renforcer l'aide aux salariés accueillant une naissance ou une adoption en portant la prime naissance, de 156€ bruts à 300€ bruts à compter de la date de signature du présent accord.

9.5. Rémunération pendant le congé paternité

INGÉROP France et les partenaires sociaux conviennent par le présent accord d'entreprise de maintenir les dispositions des précédents accords d'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes relatives au maintien net du salaire en complément des indemnités journalières de Sécurité Sociale pour les collaborateurs d'INGÉROP France disposant de plus d'un an d'ancienneté au moment de démarrage du congé paternité et pendant la durée de ce congé paternité.

Ce maintien de salaire est limité à la durée légale actuelle du congé paternité à savoir 11 jours pour la naissance d'un enfant et de 18 jours en cas de naissance multiple et sous réserve que ce congé soit pris dans les quatre mois qui suivent la naissance du ou des enfants.

9.6. Rémunération

Conformément aux dispositions de l'article L.1144-1, INGÉROP France veille à ce que lors des révisions annuelles des rémunérations et des positions, la situation familiale, le sexe du collaborateur, la prise de congés maternité, paternité ou d'adoption ne soient pas pris en compte dans la détermination des propositions individuelles.

Conformément à l'accord Syntec du 27 octobre 2014, les médianes de rémunération hommes/femmes par coefficient seront étudiées par la direction avec les organisations syndicales représentatives dans le cadre des informations préalables aux négociations annuelles obligatoires.

INGÉROP France veille notamment à ce qu'une explication individuelle soit donnée à tout salarié revenant en cours d'année d'un congé maternité, d'adoption ou parental sur la décision de fin d'année le concernant en matière d'éventuelle augmentation, attribution de prime de fin d'année ou promotion. Cette décision ne peut être basée que sur l'appréciation équitable des compétences, des performances et des potentiels démontrés par le collaborateur pendant sa période de présence sur l'année au sein de l'entreprise.

Afin de suivre efficacement et d'identifier de manière précise les écarts dans le temps, un indicateur de taux d'augmentation sur 4 ans sera intégré dans le rapport sur la situation comparée entre les hommes et les femmes dès 2018 permettant de comparer les différences entre les hommes, les femmes et les femmes de retour de congé maternité.

D'une manière générale, INGÉROP France s'engage à veiller à la réduction des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. Et, à la lecture du rapport de situation comparée 2017, plus particulièrement pour les cadres position 2 et pour les ETAM fonctionnels et opérationnels.

9.7. Entretien de reprise

Conformément à l'article L.1225-57 et en complément des dispositions déjà mises en œuvre au sein d'INGÉROP France dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, la nouvelle refonte du processus d'entretien professionnel prévoit un entretien de reprise pour le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue d'un congé maternité, d'adoption, d'un congé parental à temps complet ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant.

Cet entretien pourra d'un commun accord avoir lieu avant la fin du congé et en tout état de cause, il devra être réalisé dans le délai d'un mois suivant le retour du collaborateur ou de la collaboratrice, sans excéder 2 mois.

Lors de cet entretien professionnel de reprise, un point sera notamment fait avec le collaborateur sur les modalités de sa reprise d'activité en matière de temps et d'organisation du travail, d'actions de formations éventuellement nécessaires ou de souhaits éventuels d'évolution.

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi, INGÉROP France s'engage à assurer au moins une formation dans l'année suivant le retour de congé maternité ou de congé parental ou d'absence de longue durée quel que soit sa nature.

Les parties du présent accord reconnaissent que la tenue des entretiens de reprise représente un axe de progrès pour le groupe. A ce titre, un indicateur de suivi de réalisation des entretiens de reprise par UFO sera intégré au rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes dès 2018.

10. Périmètre

Le présent accord est un accord groupe INGÉROP. Il concerne l'ensemble des sociétés françaises adhérentes à l'accord d'UES INGÉROP ainsi que les filiales françaises non présentes au sein de l'UES INGÉROP mais expressément adhérentes au présent accord.

11. Suivi du présent accord

Le présent accord est soumis à une obligation légale de transmission d'une fiche d'évaluation annuelle à la Direccte. Une copie de cette fiche sera transmise à l'organisation syndicale signataire.

12. Durée et dénonciation de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans à compter du 1^{er} août 2018 et couvrira les exercices 2018, 2019 et 2020. Il cessera de plein droit de produire effet à compter du 31 juillet 2020. Les parties conviennent que des négociations seront ouvertes 6 mois avant cette échéance afin d'étudier les possibilités d'un nouvel accord.

Il pourra être dénoncé, par chacune des parties signataires, sous réserve du respect d'un préavis de 6 mois par lettre recommandée avec accusé de réception à toutes les parties signataires. Les parties s'engagent à ouvrir immédiatement dans ce cas des négociations afin d'étudier les possibilités d'un nouvel accord.

13. Dépôt et information des collaborateurs

Le présent accord sera mis sur l'intranet INGÉROP (rubrique RH) et tenu à la disposition des collaborateurs des sociétés adhérentes au présent accord.

Le présent accord est établi en 6 exemplaires dont un pour l'information des collaborateurs. L'Entreprise procèdera auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle au dépôt de l'accord, en 2 exemplaires, dont une version en support papier signée des parties et une version sur support électronique, dans un délai de 15 jours suivant la date limite de conclusion. Le texte de l'accord sera accompagné du diagnostic préalable et de la fiche signalétique prévue par la loi.

Conformément à l'article 4 de l'Accord National du 15 septembre 2005 portant création de l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective, étendu par arrêté du 23 mars 2006, publié le 7 avril 2006, le présent accord sera déposé par courriel à l'adresse suivante : OPNC@syntec.fr.

Un exemplaire sera en outre remis à l'organisation syndicale signataire.

Fait en six exemplaires à Rueil, le 1^{er} août 2018

INGEROP

CGT