

Accord national de branche relatif à la diversité et à l'égalité des chances au sein des sociétés d'autoroutes.

THEMES	MESURES	REMARQUES	ARTICLES
Sensibilisation	La formation initiale ou l'expérience professionnelle antérieure des salariés sera complétée par 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.	Sensibilisation des différents acteurs : - dirigeants: déployer une démarche de communication régulière et soutenue des équipes de direction auprès des salariés - salariés : nécessaire à toute démarche de changement - RP: leur implication: devra être mise en place un espace de dialogue social approprié	Art. 2 B
Conditions d'accès à l'emploi	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.	Les entreprises de la branche sont 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 pourront être mises en place.	Art. 2 D
	Pour des recrutements basés sur les seules compétences, les aptitudes, l'expérience et d'assurer une égalité de traitement, les entreprises s'attacheront à utiliser des méthodes objectives de sélection : - 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 seront appréciées objectivement sur l'expérience et les compétences professionnelles en termes de savoirs, savoir être et savoir faire - en traitant les informations collectées en toute objectivité : les données répertoriées lors des différentes étapes du recrutement ne devront comporter aucun commentaire discriminatoire et auront pour seul objectif d'apprécier les compétences et les capacités du candidat.		
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	Les demandes des salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet, disposés à acquiescer les qualifications et les compétences requises, sont également examinées en priorité	Art. 2 E
	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 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		
Moyens	Dans les entreprises de la branche les moyens suivants seront mis en oeuvre : - 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 fera notamment en fonction de leur implication et des garanties qu'ils présentent pour assurer l'égalité des chances	Le correspondant égalité des chances est chargé par le chef d'entreprise de suivre la mise en oeuvre de la politique de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations. Il participe à la définition et à sa mise en oeuvre en particulier aux actions d'information. Une formation lui permettant, le cas échéant, d'acquiescer les connaissances nécessaires à l'exercice de cette mission peut lui être proposée	Art. 2 G
	Dans les entreprises de la branche employant 300 salariés et +, désignation d'un correspondant à l'égalité des chances		
Egalité entre les femmes et les hommes et mixité	Les offres d'emploi doivent être rédigées de façon non discriminatoire. A projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution, expériences et compétences comparables, les candidatures féminines et masculines doivent être analysées selon les mêmes critères. Les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences	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	Art. 3 A
	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 délégués du personnel le nombre de recrutements réalisés, par sexe et type de contrat. En cas de déséquilibre important, les délégués du personnel en étudient les raisons et peuvent formuler des propositions d'actions visant à le réduire		
	Une attention particulière est portée aux métiers et catégories professionnelles pour lesquels un déséquilibre structurel est constaté. A ce titre, les caractéristiques de certains métiers et leur cadre de travail seront pris en compte afin de remédier à ce déséquilibre, telles que faciliter 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 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 à égalité 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, d'adoption, le congé sabbatique, l'arrêt longue maladie, le congé parental à temps partiel mais également à l'issue d'un mandat syndical		
	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		
Equité salariale	Les entreprises s'attacheront 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	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	Art. 3 D
	Les entreprises seront 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 retiendront des critères d'évaluation qui ne puissent conduire à une quelconque discrimination, directe ou indirecte, entre hommes et femmes.		
	Les entreprises étudieront des modalités de mise en oeuvre du temps partiel ne désavantageant pas les femmes. Lorsque des postes à temps plein se libèrent, ils seront proposés en priorité aux salariés à temps partiel qui ont les qualifications et les compétences requises et qui en font la demande		
	Lorsque la mobilité géographique fait partie du parcours professionnel, les entreprises s'emploieront à ce que les modalités de mise en oeuvre de cette mobilité soient compatibles avec les contraintes de la parentalité et/ou d'un congé de proche aidant		
	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		
Mesures liées aux congés de maternité, de paternité, d'adoption et parental	Les entreprises proposeront à tout salarié un entretien spécifique avant le congé de maternité, de paternité 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	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	Art. 3 E
	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		
	Les entreprises veillent dans leurs organisations à ne pas laisser s'installer des habitudes de travail qui aient pour conséquence directe ou indirecte une discrimination des personnes devant les concilier avec des contraintes familiales. A cet égard, la question des amplitudes de travail et le développement de partenariats avec des crèches ou d'autres modes de garde peuvent constituer des pistes de réflexion en faveur d'une meilleure conciliation vie professionnelle-vie privée.		