

ACCORD NATIONAL DE BRANCHE RELATIF
A LA DIVERSITÉ ET À L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Entre les organisations syndicales de salariés :

- la Fédération Générale des Transports et de l'Équipement CFDT
représentée par

- la Fédération Générale CFTC des Transports
représentée par

- la Fédération CFE-CGC-BTP
représentée par

- la Fédération Nationale des Syndicats de Transports CGT
représentée par

- la Fédération de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et des Services FO
représentée par

- la Fédération Autonome des Transports FAT/UNSA
représentée par

d'une part,

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

Ci-après désignée « ASFA »,
représentée par son Président de la Commission Sociale,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

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 origines réelles ou supposées des personnes, de leur âge, de leur sexe, ou de leur handicap reconnu, 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 principes éthiques constituant le fondement de la démarche de lutte contre l'ensemble des discriminations et des dispositifs législatifs existants, 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.

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.

Au-delà de cette volonté, les entreprises de la branche ont aussi un intérêt économique et social à promouvoir la diversité et à continuer de concourir à l'intégration dans le monde du travail.

A ce titre, les entreprises 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.

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.

Lesdites dispositions sont articulées, d'une part autour de principes directeurs et modalités communes relatifs aux différentes formes que peut revêtir la diversité, et d'autre part au-delà de ces principes directeurs et modalités communes, traitent de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité, de l'égalité de traitement entre les salariés et plus globalement de l'égalité des chances, de la situation des salariés handicapés et des seniors, ceci dans le cadre des négociations périodiques obligatoires prévues par le Code du travail au niveau des branches professionnelles.

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'accès à l'emploi et à la formation professionnelle de tous les profils de salariés, quels que soient leur origine, leur sexe, leurs mœurs, leur orientation sexuelle, leur âge, leur situation de famille ou de grossesse, leurs caractéristiques génétiques, leur appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation, ou une race (1), leurs opinions politiques, leurs activités syndicales ou mutualistes, leurs convictions religieuses, leur apparence physique, leur patronyme, leur état de santé ou leur handicap.

b) Engagement des dirigeants et mobilisation des acteurs

L'engagement personnel des dirigeants des entreprises de la branche constitue un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique dans ces entreprises. C'est par leur implication et leur détermination que cette politique peut et pourra se déployer avec efficacité à tous les niveaux des entreprises.

Ce déploiement passe notamment par une démarche de communication régulière et soutenue des équipes de direction auprès des salariés.

c) Sensibilisation de l'ensemble des salariés

La sensibilisation 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 prendre conscience des points sur lesquels chacun peut agir.

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

Les parties signataires conviennent que la formation initiale ou l'expérience professionnelle antérieure des salariés soit complétée, s'ils ne disposent pas déjà des connaissances nécessaires, par une information 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 veilleront à intégrer des 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, autant que faire se peut, leurs canaux et leurs moyens de recrutement.

(1) au sens de la directive 2000/43/CE

Ces principes se déclineront 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 devront 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 handicapées 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 mettra 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 devra 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'attacheront 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 sont 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 ; à ce titre, 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.

Dans ce cadre 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 handicapés.

e) 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.

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.

f) Mise en œuvre de moyens

Dans les entreprises de la branche employant 300 salariés et plus, les moyens suivants seront mis en œuvre :

- l'allocation de ressources pour soutenir cette démarche (formation, communication, etc.);
- 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 peut lui être proposée.
- le choix des prestataires de services « ressources humaines » (cabinet de recrutement, organismes de formation, etc.) notamment en fonction de leur implication et des garanties qu'ils présentent pour assurer l'égalité des chances.

g) 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 définiront les moyens propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

h) Accès des salariés à des postes de responsabilité

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

i) Evaluation des dispositifs

Les entreprises de la branche employant 300 salariés et plus mettront 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 réglementaires en vigueur.

j) Institutions représentatives du personnel et organisations syndicales

Les parties signataires du présent accord veilleront au respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives aux rôles respectifs des instances représentatives du personnel et des organisations syndicales de salariés.

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 seront 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.

▪ *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. A cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.

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. Dans les autres entreprises, la part des femmes parmi les candidats retenus devra tendre, 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. A ce titre, les caractéristiques de certains métiers et leur cadre de travail seront pris en compte afin de remédier à ce déséquilibre. Des actions seront conduites afin de faciliter l'accès des femmes aux postes réputés masculins comme celui des hommes aux postes réputés féminins, notamment l'aménagement des postes, 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.

A ce titre, les entreprises 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, d'adoption, le congé sabbatique, l'arrêt longue maladie, le congé parental à temps partiel mais également à l'issue d'un mandat syndical.

De façon générale, les entreprises sont garantes 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.

A 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 devront 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'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.

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

Par ailleurs, elles 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.

Elles étudieront des modalités de mise en œuvre du temps partiel ne désavantageant pas les femmes. Lorsque des postes à temps plein seront susceptibles de se libérer, ils seront 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 chercheront à développer des solutions innovantes dans le domaine des services au personnel (actions conjointes avec les comités d'entreprise, partenariat avec les collectivités locales etc.).

Lorsque la mobilité géographique fait partie du parcours professionnel, elles s'emploieront à ce que les modalités de mise en œuvre de cette mobilité soient compatibles avec les contraintes de la parentalité.

Les entreprises soulignent que le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, 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 rechercheront 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 ou d'un congé parental à temps plein afin de faciliter leur retour à l'activité professionnelle à l'issue de leur absence.

d) Egalité salariale

- *Principe*

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*

Les entreprises s'assurent que la moyenne des augmentations individuelles des femmes est équivalente à la moyenne des augmentations individuelles des hommes au sein des grandes catégories professionnelles. Une attention particulière est portée lors des révisions de salaires, aux salariés à temps partiel, afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés travaillant à temps complet.

Si à compétence et ancienneté égales, et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit vérifier les raisons de ces écarts avec comme objectif de les supprimer.

Dans l'hypothèse où aucune raison objective ne les justifie, l'entreprise doit faire de la suppression de ces écarts une priorité en prenant les mesures appropriées.

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.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation et, le cas échéant, définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, dans le cadre des négociations sur les salaires.

e) Mesures liées aux congés de maternité, d'adoption et parental

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, d'adoption et parental, afin de faciliter le retour à la vie professionnelle.

Dans cette perspective, elles 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.

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.

Les absences liées au congé de maternité, d'adoption ou de paternité ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales.

Il est rappelé qu'à l'issue d'un congé de maternité ou 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 « majorée des 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 périodique annuel 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 oeuvre d'une mobilité géographique et/ou fonctionnelle, en recherchant des solutions adaptées (aménagement du temps de travail, organisation du travail,...).

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 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.

Des mesures de transfert de jours de congés ou de réduction du temps de travail pourront être mises en oeuvre entre les salariés conformément aux dispositions légales et conventionnelles propres à chaque entreprise.

ARTICLE 4 : EGALITE DE TRAITEMENT ENTRE LES SALARIES ET EGALITE DES CHANCES

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté que soient 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 quelle que soit leur origine, leur race, leur nation etc., 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 et exclure toute discrimination en fonction de l'origine, de la race ou de la nation ;
- 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 quelle que soit leur origine, leur race, ou leur nation, 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, et ce indépendamment de leur origine, leur race ou leur nation ;
- 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.

En outre, conformément aux dispositions législatives en vigueur, est proscrite toute discrimination directe ou indirecte fondée sur l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, notamment en matière de protection sociale, de santé, d'avantages sociaux.

Ainsi, les entreprises devront se mobiliser pour combattre les stéréotypes, les préjugés et certaines représentations collectives liés à l'origine vraie ou supposée ou l'appartenance ou la non appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race, ou tenant au patronyme, à l'apparence physique ou au lieu de résidence et les combattre.

Enfin, au-delà des dispositions déjà prévues par la convention collective nationale de branche, les parties signataires veilleront 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 : LES SALARIES HANDICAPES

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté que soient développés dans 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 devront 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 handicapés.

▪ *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 handicapées ;
- 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 handicapés;
- 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 handicapés, comme, par exemple, l'aménagement des locaux, des postes et situations de travail ;
- la prise en compte des demandes de salariés handicapés relatives à des aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi ;
- la facilitation de la reconnaissance Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (anciennement COTOREP) par l'assistance des entreprises aux démarches administratives des salariés concernés ;
- 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 des CHSCT, pour les actions les concernant ;
- la coopération avec des acteurs institutionnels et des organismes et associations de handicapés ou spécialisés.

Les travailleurs handicapés 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 veilleront à respecter, tant au regard de la lettre que dans l'esprit, les dispositions législatives en vigueur qui prévoient que lorsque, 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 propose au salarié une solution de reclassement la plus comparable possible avec l'emploi précédemment occupé.

ARTICLE 6 : LES SENIORS

Les parties signataires affirment 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, 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 feront les meilleurs efforts 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'attacheront plus particulièrement à utiliser pleinement les leviers suivants :

a) L'entretien professionnel

Chaque salarié a droit, tous les deux ans, à l'entretien professionnel prévu par les dispositions législatives en vigueur, et destiné à 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, de soutien familial, d'adoption, congé sabbatique et arrêt longue maladie), mais aussi après un congé parental à temps partiel ou à l'issue d'un mandat syndical.

Tous les 6 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 :

- d'une part, bénéficié des entretiens professionnels,
- et, d'autre part, suivi au moins une action de formation ou acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE ou encore 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 2 des 3 mesures précitées, son compte personnel de formation est abondé de 100 heures pour un salarié à temps complet et de 130 heures pour un salarié à temps partiel.

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 devra donc être distinct de l'entretien d'évaluation.

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 45^{ème} 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.

- la période de professionnalisation : pour répondre à leurs besoins de formation, les salariés de plus de 45 ans accèdent en priorité au dispositif de la période de professionnalisation.

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 pourront confier cette mission à des salariés volontaires, ayant une légitimité professionnelle fondée sur une expérience reconnue.

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 (paragraphe a) et b))pour freiner le départ anticipé. A ce titre, les entreprises de la branche s'efforceront 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, seront 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 7 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 31 octobre 2014.

A l'issue de cette période, l'ASFA conviera les organisations syndicales à une renégociation du présent accord.

ARTICLE 8 : SUIVI DE L'ACCORD

Le présent accord fera 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 feront l'objet d'un point de l'ordre du jour distinct, portant sur les thèmes de la diversité et de l'égalité des chances:

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

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

Cette commission se composera, d'une part de la délégation des organisations syndicales salariés, et d'autre part, de la délégation des employeurs. La délégation des salariés comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales 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 9 : EXTENSION

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

ARTICLE 10: ADHESION

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, pourront adhérer à cet accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

ARTICLE 11 : DÉPOT

Le présent accord sera 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 législatives et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris le 31 octobre 2014

L'ASFA:

Les organisations syndicales de salariés :

CFDT

CFTC

CFE-CGC

FEETS-FO

ANNEXE

A- Structure et évolution des effectifs (Effectif physique CDI fin année)

A.1 Répartition de l'effectif total en CDI au 31.12

- Les effectifs s'entendent des personnes physiques en CDI présentes au 31 décembre de l'année considérée.
 - Les salariés entrés dans le dispositif de cessation anticipée d'activité (CATS) mais inscrits aux effectifs sont comptabilisés dans une ligne distincte.
- **Indicateur 111 du BS**

A.2 Répartition par filière métier, hors CATS

- Les effectifs s'entendent des personnes physiques en CDI présentes au 31 décembre de l'année considérée, à l'exclusion des salariés en CATS.
- Les filières sont au nombre de 3 : Péage, Viabilité/Sécurité, Structure.

A.3 Répartition par taux d'activité et par sexe, hors CATS

- Les effectifs s'entendent des personnes physiques en CDI présentes au 31 décembre de l'année considérée, à l'exclusion des salariés en CATS.
- On entend par salarié à temps partiel tout salarié dont l'horaire de travail est inférieur à un horaire à temps plein.

A.4 Répartition par sexe, hors CATS

- Les effectifs s'entendent des personnes physiques en CDI présentes au 31 décembre de l'année considérée, à l'exclusion des salariés en CATS.
- **Indicateur 115 du BS**

A.5 Répartition selon le paramètre du handicap, hors CATS

- Les effectifs s'entendent des personnes physiques en CDI présentes au 31 décembre de l'année considérée, à l'exclusion des salariés en CATS.
- On entend par population en situation de handicap l'effectif déclaré dans la Déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).
- On entend par salarié à temps partiel tout salarié dont l'horaire de travail est inférieur à un horaire à temps plein.

A.6 Répartition par tranches d'âge, hors CATS

- Les effectifs s'entendent des personnes physiques en CDI présentes au 31 décembre de l'année considérée, à l'exclusion des salariés en CATS.
 - Répartition par CSP et par taux d'emploi.
 - Pour la détermination des tranches d'âge, il convient de se reporter au tableau correspondant.
- **Indicateur 116 du BS**

A.7 Répartition par tranches d'ancienneté, hors CATS

- Les effectifs s'entendent des personnes physiques en CDI présentes au 31 décembre de l'année considérée, à l'exclusion des salariés en CATS.
- **Indicateur 117 du BS**

B- LE HANDICAP

B.1 Nombre de travailleurs handicapés

- Les effectifs s'entendent des personnes physiques en CDI présentes au 31 décembre de l'année considérée, à l'exclusion des salariés en CATS, prises en compte pour la Déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).
- **Indicateurs 171 du BS**

B.2 Nombre de travailleurs handicapés embauchés au cours de l'année

- L'embauche s'entend de la conclusion d'un CDI, d'un CDD ou de la novation d'un CDD en CDI étant précisé qu'il s'agit de comptabiliser le nombre de personnes entrées dans l'année et non le nombre de contrats conclus, une personne pouvant avoir conclu différents contrats successifs.

B.3 Chiffre d'Affaires réalisé avec les entreprises adaptées et les ESAT

- Ce chiffre d'affaires permet également de calculer le nombre d'unités associées déclarées sur la Déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) au 31 mars de l'année N (base de référence année N-1).

C- LES EMBAUCHES

C.1 Nombre d'embauches en CDI

- Il s'agit de prendre en compte les nouveaux entrants en CDI,
- Un CDD titularisé en CDI compte pour une embauche,
- Pour la définition des personnes en situation de handicap, se référer à l'effectif déclaré dans la DOETH.
- **Indicateur 131 du BS**

C.2 Nombre d'embauches en CDD

- Il s'agit de comptabiliser le volume d'entrées en CDD et non le volume de contrats conclus (1 entrée = 1 personne).
- **Indicateur 132 du BS**

C.3 Nombre d'embauches de travailleurs saisonniers

- **Indicateur 133 du BS**

C.4 Nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans en CDI

- **Indicateur 134 du BS**

C.5 Nombre d'embauches de salariés de plus de 45 ans en CDI

C.6 Volume d'heures représenté par le recours au travail temporaire en ETP (volume d'heures effectives /1820)

D- LES PROMOTIONS

D.1 Salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure

- Sont considérées comme des promotions les seuls changements de CSP survenus du premier janvier au 31 décembre de l'année considérée (changement de CSP s'accompagnant d'un changement de classe).
- Les salariés promus mais sortis en cours d'année sont comptabilisés, bien qu'absents des effectifs au 31/12.
- Les salariés ayant bénéficié de deux promotions, sont comptabilisés deux fois.

- **Indicateur 151 du BS**

D.2 Changements de classification, sans changement de CSP, au sein de chaque catégorie

- Comptabiliser les promotions au sein d'une même CSP.

E- LES CLASSIFICATIONS

- Il s'agit de positionner les effectifs physiques en CDI dans la classe qui est la leur au 31 décembre de l'année considérée.

F- ÉGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (EFFECTIF MOYEN PONDERE)

La rémunération annuelle brute au sens de la RAG s'entend de la masse salariale totale soit la rémunération annuelle brute + le 13ème mois + l'ICP+ les avantages en nature (voiture, logement..) ainsi que les accessoires récurrents (notamment les primes présentant un caractère de récurrence).

ÉLÉMENTS DES SALAIRES RÉELS PRIS EN COMPTE DANS LA COMPARAISON	ÉLÉMENTS EXCLUS DU CALCUL COMPARATIF
<i>- tous les éléments du salaire effectif à caractère législatif, réglementaire, conventionnel ou contractuel, y compris les avantages en nature pour leurs montants déclarés conformément à la réglementation ;</i>	<i>- la rémunération des heures supplémentaires ; - la rémunération des heures complémentaires pour les salariés à temps partiel ;</i>

<p>- <u>Précisions :</u></p> <p>1) par « conventionnel », il faut entendre les éléments de salaire prévus par voie d'accord collectif conclu avec des organisations syndicales de salariés (grille de salaire, 13^{ème} mois, prime de vacances,...), applicables à l'ensemble des salariés occupant l'emploi considéré. A défaut d'une disposition conventionnelle, c'est le contrat de travail qui constitue la référence.</p> <p>2) les avantages en nature (logement, voiture de fonction, prime de panier, tickets restaurant,...) sont comptabilisés à hauteur des montants bruts déclarés selon les règles fixées par l'URSSAF.</p> <p>- sont assimilées à des périodes de travail effectif toutes celles pendant lesquelles la rémunération est maintenue en totalité par l'employeur en vertu de dispositions législatives ou conventionnelles ; à ce titre, il y a notamment lieu de prendre en compte l'indemnité de congés payés.</p> <p>(autre exemple parmi d'autres : le maintien de la rémunération durant le congé maternité)</p>	<p>- les majorations conventionnelles, notamment pour travail de nuit, du week-end et des jours fériés ;</p> <p>- les éléments qui sont attribués pour prendre en compte des conditions exceptionnelles ou inhabituelles de tenue des postes considérés, c'est à dire ceux qui cessent d'être payés lorsque les conditions particulières prennent fin ;</p> <p>(exemple : une prime de « faisant fonction »)</p> <p>- les primes ou indemnités versées au titre d'une sujétion qui ne correspond pas à du temps de travail effectif ou assimilé, notamment l'astreinte ;</p> <p>- les éléments de salaire attribués à titre individuel en raison d'un fait non renouvelable, c'est à dire lié à un événement exceptionnel concernant un ou plusieurs salariés ;</p> <p>(exemple : une prime exceptionnelle)</p> <p>- l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée ;</p> <p>- l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ;</p> <p>- l'indemnité légale ou conventionnelle de départ ou de mise à la retraite ;</p> <p>- les sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;</p> <p>- les sommes versées au titre de la participation, de l'intéressement et de l'épargne salariale.</p>
---	---

F.1 Rémunération annuelles brutes garanties rapportées à l'effectif moyen pondéré par CSP, sexe et filière

- Cette masse salariale est rapportée à l'effectif en CDI et CDD, à l'exclusion des CATS, au 31 décembre de l'année considérée, pondéré au temps d'emploi et au taux de présence, par CSP et par sexe.
- **Indicateur 114 du BS (Effectif moyen pondéré)**

F.2 Rémunérations moyennes au sens de la RAG

G. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

G.1 Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation :

- Se référer à la déclaration 2483 pour connaître cette masse.
- **Indicateur 511 du BS**

G.2 Montant consacré à la formation continue :

- **Indicateur 512 du BS**

G.3 Nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation dans l'année :

- Il s'agit des effectifs physiques en CDD et en CDI ayant bénéficié d'une ou de plusieurs formations dans l'année.
- Une personne compte pour un, quel que soit le nombre de stages auxquels elle a participé.

G.4 Volume d'heures de formation effective par domaine, sexe et CSP :

- Il s'agit de totaliser le volume des heures de formation dispensées dans chaque domaine de formation.
- Les domaines de formation retenus sont les suivants :
 - Hygiène, Sécurité et Environnement
 - Management
 - Métiers /Technique
 - Gestion/Administration/Linguistique/Marketing.

- **Indicateur 514 du BS**

G.5 Nombre de salariés (CDD+CDI) ayant bénéficié d'un congé de formation rémunéré dans l'année :

- **Indicateur 521 du BS**

G.6 Nombre de salariés (CDD+CDI) ayant bénéficié d'un congé de formation non rémunéré dans l'année:

- **Indicateur 522 du BS**

G.7 Alternance et stage

- **Indicateur 122 du BS**
- **Indicateur 531 / 532 du BS**
- **Indicateur 541 du BS**

G.8 Durée moyenne du CIF et du DIF

Indicateur 524 bis du BS (nombre d'heures de formation)
Indicateur 524 du BS (nombre de stages)