

Accord complémentaire visant au déploiement de l'accord de référence du Groupe COLAS portant sur la mixité et l'égalité professionnelle au sein de la filiale COLAS RAIL

Le 6 novembre 2018, la Direction de l'entreprise COLAS RAIL, une entreprise française de travaux publics, filiale du groupe Colas, spécialisée dans les travaux ferroviaires, a conclu avec les représentants des organisations syndicales CFDT, CFTC, CGT, et FO un accord relatif à la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cet accord conclu pour une durée de 4 ans s'inscrit dans le cadre du déploiement de l'accord Groupe COLAS conclu le 28 juin 2018, et favorise la mise en place d'actions complémentaires pour répondre aux spécificités de l'entreprise COLAS RAIL.

Cet accord se scinde en deux parties. L'un concerne la mixité professionnelle et l'autre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il nourrit ainsi les objectifs suivants :

- « Agir en faveur de la mixité et de l'égalité des chances de tous ses collaboratrices et collaborateurs, quels que soient notamment l'origine, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille, l'état de grossesse et de maternité, l'état de santé, le handicap éventuel, l'apparence physique, l'opinion politique, l'activité syndicale, etc.... La mixité ainsi entendue englobe toutes les facettes de la diversité sans restriction ;
- Veiller au respect du principe légal de non-discrimination ;
- Lutter vigoureusement contre les comportements sexistes ».

Par ailleurs, l'accord présente l'avantage de synthétiser l'ensemble des mesures mises en place par l'accord groupe.

Vous trouverez ci-après l'étude relative à l'accord d'entreprise COLAS RAIL ainsi que l'accord dans son intégralité.

TITRE1 : Renforcement de la mixité :

1/ relations écoles et recrutement :

Les partenaires sociaux entendent lutter contre les préjugés et les stéréotypes en s'ouvrant sur la diversité des formations et des parcours.

Il s'agit notamment de :

- Organiser des portes ouvertes en direction des écoles de tous niveaux afin de promouvoir nos métiers et attirer des candidatures mixtes et dans la mesure du possible leur faire des visites de chantier ou de sites industriels
- Développer les recrutements par les stages et l'alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation)

2/ Formation et promotion professionnelle :

L'accord vise la promotion de l'égalité des chances comme facteur de promotion sociale, en donnant les mêmes opportunités d'accès aux postes ouverts à tous les collaborateurs.

Il s'agit notamment de valoriser et promouvoir les parcours des collaborateurs auprès des écoles.

3/ Emploi et rémunération :

L'accord entend réaffirmer le principe selon lequel la rémunération est élaborée avec équité et repose sur la récompense et le mérite.

Il s'agit notamment de :

- Ne pas mettre en œuvre de politique de quota s'appuyant sur la notion de discrimination positive.
- Poursuivre une politique d'augmentation individuelle équitable entre les salariés, fondée sur les compétences et le mérite
- Objectiver les compétences en lien avec les fiches de fonction
 - Proposer une grille d'aide à la décision pour la détermination des gratifications annuelles, alliant critères économiques et comportementaux au regard des missions et responsabilités
 - Instituer de grilles d'embauche des jeunes diplômés.

4/ Conditions de travail, QVT, Hygiène, sécurité et environnement de travail:

L'accord vise à lutter contre toutes les discriminations. Il s'agit notamment de mener une campagne de communication sur la politique insertion réalisée dans l'entreprise.

De plus, il vise à mettre en œuvre l'interdiction de toute publication ou affichage à caractère licencieux, dégradant, humiliant ou offensant sur les lieux de travail et véhicules utilisés dans le cadre de l'exercice des missions.

5/ Favoriser les conciliation vie professionnelle, et vie personnelle et familiale :

L'accord entend ouvrir les bénéficiaires des autorisations d'absence pour événements familiaux (mariage, naissance, décès...) : le terme de « conjoint » vise également le conjoint de même sexe.

De surcroît, il vise à permettre au salarié prenant un congé parental à temps plein de continuer à cotiser en matière de retraite pendant la première année du premier congé parental.

TITRE 2/ Amélioration de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes :

Les parties à l'accord de référence de Groupe COLAS ont décidé de concentrer leurs actions sur les domaines suivants :

- Embauche,
- Formation professionnelle,
- Promotion professionnelle,
- Conditions de travail,
- Sécurité et santé,
- Rémunération effective,
- Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

1/ Relations écoles et recrutement :

L'accord vise à favoriser le recrutement des femmes dans les métiers où elles sont sous-représentées.

En effet, il s'agit d'attirer les talents féminins, notamment par la mise en place annuelle d'une action de communication générale auprès des écoles directement ou les services publics de l'emploi visant l'égalité professionnelle H/F dans le périmètre de chaque filiale.

2/ Formation professionnelle :

L'accord vise à offrir les mêmes chances d'évolution aux femmes qu'aux hommes. A cet effet, les partenaires sociaux entendent renforcer leur vigilance pour que ne soient pris en compte que des éléments objectifs lors de promotion, et qu'en aucune des manière le genre du salarié ne soit pris en compte.

Il s'agit de lutter contre les stéréotypes liés au genre, valoriser et accompagner les parcours féminins et fidéliser les talents féminins.

A cet effet l'accord prévoit notamment de :

- Etre transparent sur les postes ouverts à la promotion interne
- Veiller à une composition équilibrée des hommes et des femmes dans les Comités de carrière pour promouvoir des profils plus diversifiés

3/ Emploi et rémunération :

« La Filiale COLAS RAIL souhaite réaffirmer sa volonté de respecter le principe d'égalité de rémunération. Elle constate qu'elle l'applique bien aujourd'hui, mais que les disparités existantes dans le diagnostic sont liées à des évolutions professionnelles différentes entre les hommes et les femmes sans qu'il n'y ait eu de volonté discriminante. Ainsi, forte de ce constat, elle a donc réaffirmé son engagement de veiller à donner la même chance d'évolution professionnelle aux femmes et aux hommes ».

Il s'agit de respecter le principe « à travail égal, salaire égal » et neutraliser l'impact du congé de maternité sur l'évolution de la rémunération.

A cet effet, l'accord entend Accompagner le retour du salarié à l'issue d'un congé parental d'éducation (à temps plein) :

- Informer sur la vie de la Société au cours des derniers mois,
- Faire un point sur l'état d'avancement des activités pendant le congé,
- Examiner les éventuels besoins de formation et proposer une formation de remise à niveau si nécessaire (notamment sur les nouveaux outils),
- Réaliser des points réguliers avec un homologue pour l'accompagner dans sa reprise de poste (vie quotidienne),
- Aménager le poste, notamment la charge de travail, dans la mesure du possible lors de la reprise,
- Examiner la situation salariale du salarié.

4/ Conditions de travail- QVT- Hygiène, sécurité et environnement de travail :

L'accord entend offrir le même confort aux femmes qu'aux hommes sur leur lieu de travail.

Il s'agit notamment de réaliser une réunion chaque année au sein du Comité Social et Economique Central (ou la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail) afin d'évoquer les conditions de travail dans l'entreprise.