

**ACCORD COMPLEMENTAIRE VISANT AU DEPLOIEMENT
DE L'ACCORD DE REFERENCE DE GROUPE COLAS PORTANT SUR
LA MIXITE ET L'EGALITE PROFESSIONNELLE
AU SEIN DE LA FILIALE COLAS RAIL**

Entre les soussignés :

Les Sociétés de la Filiale COLAS RAIL en France métropolitaine, visées en annexe 1, représentée par la Société COLAS RAIL, intervenant en leur nom, dont le siège social est situé 38 à 44 rue Jean Mermoz 78600 MAISONS-LAFFITTE et dont le numéro d'immatriculation au RCS de Versailles est le 632 049 128, représentée par Monsieur XXX agissant en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines de la filiale COLAS RAIL et dûment mandaté à cet effet,

d'une part,

et

Les Organisations Syndicales Représentatives de salariés :

- **le syndicat CFDT**, représenté par XXX en qualité de Coordinatrice Syndicale
- **le syndicat CFTC**, représenté par XXX en qualité de Coordonnateur Syndical
- **le syndicat CGT**, représenté par XXX en qualité de Coordonnateur Syndical
- **le syndicat FO**, représenté par XXX en qualité de Coordonnateur Syndical

Tous les coordonnateurs syndicaux de groupe ont été dûment habilités à négocier et à signer le présent accord, conformément à l'article L.2232-32 du Code du travail.

SOMMAIRE :

PREAMBULE	
TITRE PRELIMINAIRE	P.5
TITRE I. RENFORCEMENT DE LA MIXITE	P.6
CHAPITRE I. RELATIONS ECOLES ET RECRUTEMENT	P.7
ARTICLE 1. MESURES COMPLEMENTAIRES PROPRES A LA FILIALE COLAS RAIL	P.7
ARTICLE 2. RAPPEL DES MESURES COMMUNES AU GROUPE	P.8
CHAPITRE II. FORMATION ET PROMOTION PROFESSIONNELLE	P.9
ARTICLE 1. MESURES COMPLEMENTAIRES PROPRES A LA FILIALE COLAS RAIL	P.9
ARTICLE 2. RAPPEL DES MESURES COMMUNES AU GROUPE	P.10
CHAPITRE III. EMPLOI ET REMUNERATION	P.11
ARTICLE 1. MESURES COMPLEMENTAIRES PROPRES A LA FILIALE COLAS RAIL	P.11
ARTICLE 2. RAPPEL DES MESURES COMMUNES AU GROUPE	P.11
CHAPITRE IV. CONDITIONS DE TRAVAIL – QUALITE DE VIE AU TRAVAIL – HYGIENE, SECURITE ET ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL	P.12
ARTICLE 1. MESURES COMPLEMENTAIRES PROPRES A LA FILIALE COLAS RAIL	P.12
ARTICLE 2. RAPPEL DES MESURES COMMUNES AU GROUPE	P.12
TITRE II. AMELIORATION DE L’EGALITE PROFESSSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES	P.14
CHAPITRE I. RELATIONS ECOLES ET RECRUTEMENT	P.15
ARTICLE 1. MESURES COMPLEMENTAIRES PROPRES A LA FILIALE COLAS RAIL	P.15
ARTICLE 2. RAPPEL DES MESURES COMMUNES AU GROUPE	P.16
CHAPITRE II. FORMATION ET PROMOTION PROFESSIONNELLE	P.17
ARTICLE 1. MESURES COMPLEMENTAIRES PROPRES A LA FILIALE COLAS RAIL	P.17
ARTICLE 2. RAPPEL DES MESURES COMMUNES AU GROUPE	P.18
CHAPITRE III. EMPLOI ET REMUNERATION	P.19
ARTICLE 1. MESURES COMPLEMENTAIRES PROPRES A LA FILIALE COLAS RAIL	P.19
ARTICLE 2. RAPPEL DES MESURES COMMUNES AU GROUPE	P.20
CHAPITRE IV. CONDITIONS DE TRAVAIL – QUALITE DE VIE AU TRAVAIL – HYGIENE, SECURITE ET ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL	P.21
ARTICLE 1. MESURES COMPLEMENTAIRES PROPRES A LA FILIALE COLAS RAIL	P.21
ARTICLE 2. RAPPEL DES MESURES COMMUNES AU GROUPE	P.21
TITRE III. DISPOSITIONS GENERALES DE L’ACCORD	P.22

ARTICLE 1. MESURES VISANT A SUPPRIMER LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	P.22
ARTICLE 2. SUIVI DE L'ACCORD	P.22
2.1. SUIVI DE L'ACCORD AU NIVEAU DE LA FILIALE COLAS RAIL	P.22
2.2. SUIVI DE L'ACCORD AU NIVEAU DU GROUPE COLAS	P.22
ARTICLE 3. CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD	P.23
3.1. SOCIETES CONCERNEES	P.23
3.2. ENTREE/SORTIE DU CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD	P.23
ARTICLE 4. ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD	P.23
ARTICLE 5. REVISION ET DENONCIATION	P.24
ARTICLE 6. PUBLICITE	P.24
ARTICLE 7. NOTIFICATION ET DEPOT	P.24

ANNEXE I. CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

ANNEXE II. DIAGNOSTIC

PREAMBULE :

Une négociation a été engagée par le Groupe et a abouti à la conclusion de l'accord de référence de Groupe COLAS visant au renforcement de la mixité et à l'amélioration de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes le 28 juin 2018.

Dans le prolongement de cet accord, et afin de traduire les actions et les mesures les plus appropriées à sa situation parmi celles qui y sont définies, la Filiale COLAS RAIL a invité ses Organisations Syndicales Représentatives à la négociation d'un accord complémentaire visant au déploiement dudit accord de référence de Groupe COLAS portant sur la mixité et l'égalité professionnelle.

EN CONSEQUENCE, IL A ETE CONVENU CE QUI SUIV :

TITRE PRELIMINAIRE

Au titre de l'accord de référence de Groupe COLAS visant au renforcement de la mixité et à l'amélioration de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du 28 juin 2018, les Sociétés entrant dans son champ d'application sont réputées avoir satisfait à l'obligation de négociation mentionnée à l'article L. 2242-1 du Code du travail, et ce pendant toute sa durée d'application, soit quatre ans.

Le présent accord a pour objet de déployer ledit accord de Groupe au sein de la Filiale COLAS RAIL, composée des Sociétés COLAS RAIL, ANNONCE SECURITE PILOTAGE et ATELIERS DES FLANDRES, en cohérence avec ses pratiques, ses particularités et sa situation au regard de sa politique en matière de mixité et d'égalité professionnelle.

Y figurent également, pour rappel, les mesures essentielles issues du « socle commun » prévues par l'accord de référence de Groupe COLAS qui s'imposent à la Filiale.

TITRE I – RENFORCEMENT DE LA MIXITE

La Filiale COLAS RAIL entend inscrire ses actions en matière de Ressources Humaines sur la base des principes 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.

CHAPITRE I. RELATIONS ECOLES ET RECRUTEMENT

PRINCIPE DIRECTEUR :
LUTTER CONTRE LES PREJUGES ET LES STEREOTYPES

ARTICLE 1. MESURES COMPLEMENTAIRES PROPRES A LA FILIALE COLAS RAIL

La Filiale COLAS RAIL a, ces dernières années, augmenté chaque année le nombre de recrutement de jeunes collaborateurs. Elle entend donc poursuivre ses efforts d'embauche.

Ainsi, en parallèle des mesures prévues par l'accord de référence de Groupe COLAS (dit socle commun) telles que rappelées à l'article 2 du présent Chapitre, les parties souhaitent déployer les mesures précisées ci-après.

OBJECTIF	
S'OUVRIR A LA DIVERSITE DES FORMATIONS ET DES PARCOURS	
ACTIONS MISES EN ŒUVRE	MODALITES DE SUIVI
Organiser des portes ouvertes en direction des écoles de tous niveaux (collège, lycée, Centre de Formation, école d'ingénieur, école de gestion, etc...) afin de promouvoir nos métiers et attirer des candidatures mixtes et dans la mesure du possible (au regard des règles de sécurité) leur faire des visites de chantier ou de sites industriels	Suivre le nombre d'événements réalisés dans l'année
Développer les recrutements par les stages et l'alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation)	Suivi du nombre de recrutements à l'issue d'une période de stage ou d'alternance

ARTICLE 2. RAPPEL DES MESURES COMMUNES AU GROUPE

OBJECTIF		
S'OUVRIR A LA DIVERSITE DES FORMATIONS ET DES PARCOURS		
ACTIONS MISES EN ŒUVRE		INDICATEURS ET MODALITES DE SUIVI
SOCLE COMMUN	Mettre en place et actualiser (tous les 5 ans) la formation « recruter sans discriminer » pour l'ensemble des collaborateurs de la filière Ressources Humaines en charge du recrutement	Nombre de collaborateurs en charge du recrutement formés à ce module
	Proposer une formation à la non-discrimination (recrutement mais également au cours de la carrière) à travers un module d'e-learning aux managers du Groupe Promouvoir le plus largement possible cette formation selon des modalités prévues par chaque filiale	Nombre de managers formés à ce module
	Objectiver le process de recrutement : <ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'une grille d'entretien (critères objectifs de recrutement) - Mise en place d'un glossaire de savoir-faire/savoir-être lors d'un entretien avec un candidat/ Guide des bonnes pratiques du recrutement - Réponse systématique à toute candidature 	La mise en œuvre de la grille d'entretien, ainsi que celle du glossaire ou du guide de bonnes pratiques
	Promouvoir le partenariat actuel avec l'association « CGénial » via les actions « Professeurs en entreprise » et « Ingénieur(e)s et technicien(ne)s dans les classes »	Mise en œuvre du partenariat
	Mettre en œuvre des opérations de recrutement en faveur des personnes en situation de handicap (à titre d'exemple, le salon de recrutement national Hello Handicap) ou dans le cadre de l'alternance avec la campagne Handi-alternance	

CHAPITRE II. FORMATION ET PROMOTION PROFESSIONNELLE

PRINCIPE DIRECTEUR :

PROMOUVOIR L'EGALITE DES CHANCES COMME FACTEUR DE PROMOTION SOCIALE

ARTICLE 1. MESURES COMPLEMENTAIRES PROPRES A LA FILIALE COLAS RAIL

L'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle constitue un facteur essentiel en vue de favoriser l'égalité des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Ainsi, la Filiale COLAS RAIL veille depuis des années à ce que le plan de formation ainsi que les actions de formation envisagées, tant pour le développement professionnel que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux hommes qu'aux femmes. Elle entend donc continuer sur cette voie.

En parallèle des mesures prévues par l'accord de référence de Groupe COLAS (dit socle commun) telles que rappelées à l'article 2 du présent Chapitre, les parties souhaitent déployer les mesures précisées ci-après.

OBJECTIF N°1	
DONNER LES MEMES OPPORTUNITES D'ACCES AUX POSTES OUVERTS A TOUS LES COLLABORATEURS	
ACTION MISE EN ŒUVRE	MODALITES DE MISE EN ŒUVRE
Mieux communiquer sur les postes actuellement ouverts sur Nomades et/ou Moby clic	Flash mobilité à périodicité mensuelle

Qu'est-ce que « Nomades » ?

Le site [« Nomades »](#) diffuse exclusivement les offres d'emploi présentes au sein du Groupe COLAS (France et Directions Internationales). Il permet également à chacun des collaborateurs d'émettre un souhait de mobilité.

Qu'est-ce que « Moby clic » ?

Le site [« Moby clic »](#) permet de prendre connaissance de l'ensemble des offres d'emploi ouvertes dans tous les métiers du Groupe BOUYGUES, dont spécialement celles de COLAS.

ARTICLE 2. RAPPEL DES MESURES COMMUNES AU GROUPE

OBJECTIF N°1	
DONNER LES MEMES OPPORTUNITES D'ACCES AUX POSTES OUVERTS A TOUS LES COLLABORATEURS	
ACTIONS MISES EN ŒUVRE	INDICATEURS ET MODALITES DE MISE EN ŒUVRE
Réaliser de nouvelles campagnes de sensibilisation à la réalisation des entretiens professionnels des Ouvriers (tous les deux ans) et des ETAM/Cadres (tous les ans)	Nombre et Pourcentage d'entretiens professionnels réalisés par statut
Proposer aux managers de réaliser la formation COLAS CAMPUS afin de les accompagner à mieux réaliser l'entretien professionnel (formation présentielle en plus de celle proposée sur la plateforme COLAS CAMPUS)	Nombre de managers formés
Projet de digitalisation des supports d'entretien professionnel en lien avec la gestion des compétences	Action portée par COLAS SA
Mettre à disposition une application smartphone afin d'avoir accès à la plateforme de formation COLAS CAMPUS	
Mettre en place des Comités Carrière aux différents niveaux organisationnels : direction régionale/filiale/nationale	Nombre de comités
Mettre en œuvre des mesures d'accompagnement à la nouvelle prise de poste adaptées et individualisées (parcours de formation et de promotion)	Nombre d'actions

OBJECTIF N°2	
VALORISER ET PROMOUVOIR LES PARCOURS DES COLLABORATEURS AUPRES DES ECOLES	
ACTION MISES EN ŒUVRE	INDICATEUR
Promouvoir le Groupe COLAS auprès des écoles au travers du Réseau Ambassadeurs MIXité (RAMIX), selon des modalités de communication laissées à la libre appréciation de la filiale	Nombre de salariés faisant partie du RAMIX

CHAPITRE III. EMPLOI ET REMUNERATION

PRINCIPE DIRECTEUR N°1 : VEILLER A L'EQUITE DANS LA GESTION DES PARCOURS

ARTICLE 1. MESURES COMPLEMENTAIRES PROPRES A LA FILIALE COLAS RAIL

La Filiale COLAS RAIL souhaite réaffirmer le principe selon lequel la rémunération est élaborée avec équité en récompensant les compétences et le mérite.

Ainsi, elle veillera à respecter l'application des mesures édictées par l'accord de Groupe.

ARTICLE 2. RAPPEL DES MESURES COMMUNES AU GROUPE

OBJECTIFS		
- NE PAS METTRE EN ŒUVRE DE POLITIQUE DE QUOTA S'APPUYANT SUR LA NOTION DE « DISCRIMINATION POSITIVE » - REMUNERER AVEC EQUITE, EN RECOMPENSANT LES COMPETENCES ET LE MERITE		
ACTIONS MISES EN ŒUVRE		
MODALITES DE MISE EN ŒUVRE		
SOCLE COMMUN	Poursuivre une politique d'augmentation individuelle équitable entre les salariés, fondée sur les compétences et le mérite	Le rapport de situation comparée permettra d'en vérifier le respect
	Objectiver les compétences en lien avec les fiches de fonction (Référentiel Emploi)	
	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 (niveaux Groupe, Filiale, Région)	Mise en œuvre de la grille

CHAPITRE IV. CONDITIONS DE TRAVAIL – QUALITE DE VIE AU TRAVAIL – HYGIENE, SECURITE ET ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

ARTICLE 1. MESURES COMPLEMENTAIRES PROPRES A LA FILIALE COLAS RAIL

Les parties conviennent que le Groupe a entamé une démarche où la qualité de vie au travail est prise en compte. Elles souhaitent donc continuer sur cette voie et prendre les mesures décrites ci-après pour y parvenir.

Ainsi, en parallèle des mesures prévues par l'accord de référence de Groupe COLAS (dit socle commun) telles que rappelées à l'article 2 du présent Chapitre, les parties souhaitent déployer les mesures précisées ci-après.

PRINCIPE DIRECTEUR N°1 : LUTTER CONTRE TOUTES LES DISCRIMINATIONS

ACTIONS MISES EN ŒUVRE	MODALITES DE SUIVI
Mener une campagne de communication sur la politique insertion réalisée dans l'entreprise (exemples : actions avec le GEIQ, l'intérim d'insertion etc...)	Communication effectuée

ARTICLE 2. RAPPEL DES MESURES COMMUNES AU GROUPE

PRINCIPE DIRECTEUR N°1 : LUTTER CONTRE TOUTES LES DISCRIMINATIONS

ACTIONS MISES EN ŒUVRE		MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI
SOCLE COMMUN	Sensibiliser aux stéréotypes et au sexisme « ordinaire », afin de lutter contre toute forme de discrimination, notamment au travers de campagnes de communication	Suivi des actions réalisées
	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 (entendu au sens large : agence, dépôt, atelier, installations mobiles, engins, véhicules, etc...) Les modalités d'application de cette interdiction sont laissées à la libre appréciation de la filiale En cas de non-respect de ces principes, les mesures appropriées pour y remédier devront être mises en œuvre, y compris sur le plan disciplinaire si nécessaire, dans le respect des droits de la défense	Formalisation de l'interdiction

PRINCIPE DIRECTEUR N°2 :
FAVORISER LA CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

La conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle et familiale des collaborateurs du Groupe COLAS est le fil conducteur de l'accord de groupe relatif à la Qualité de Vie au Travail et à l'Égalité Professionnelle du 1^{er} décembre 2017. De ce fait, les mesures ayant été instituées dans ce cadre font nécessairement partie du socle commun.

Une Commission de suivi a été instaurée afin de réaliser un suivi régulier de cet accord pour veiller à son déploiement et à son appropriation au niveau des filiales et/ou établissements et ainsi apprécier les progrès dans la mise en œuvre de ses actions et ses mesures.

La filiale s'engage à communiquer sur ces mesures tout spécialement auprès de la filière RH, afin de les rendre effectives auprès de l'ensemble des collaborateurs.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE	
SOCLE COMMUN	Ouvrir les bénéficiaires des autorisations d'absence pour événements familiaux (mariage, naissance, décès...) : le terme de « conjoint » vise également le conjoint de même sexe
	Permettre au salarié prenant un congé parental à temps plein de continuer à cotiser en matière de retraite (au régime général ARRCO-AGIRC dans la limite de 4 fois le Plafond Annuel de Sécurité Sociale) pendant la première année du premier congé parental (avec un engagement, par écrit, au paiement de la cotisation tous les mois) sous réserve de sa faisabilité technique

TITRE II – AMELIORATION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Dans le cadre de la négociation obligatoire relative à l'égalité professionnelle, telle que définie à l'article R.2242-2 du Code du travail, l'accord de référence de Groupe COLAS a défini des objectifs de progression et des actions permettant de les atteindre qui portent sur au moins quatre domaines.

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.

Etant précisé que ces objectifs et les actions qui en découlent sont accompagnés d'indicateurs chiffrés.

Ils viennent renforcer les actions et mesures déjà définies et mises en œuvre au sein du Groupe au titre de l'accord de Groupe COLAS relatif à la Qualité de Vie au Travail et à l'Égalité Professionnelle du 1^{er} décembre 2017.

En complément, les parties au présent accord entendent également définir des objectifs de progression et des actions les plus adaptés et appropriés à la situation de la Filiale et qui sont précisés ci-après. C'est sur la base de ces objectifs qu'est établi le diagnostic de la Filiale, visé en annexe 2 du présent accord.

CHAPITRE I. RELATIONS ECOLES ET RECRUTEMENT

PRINCIPE DIRECTEUR :

FAVORISER LE RECRUTEMENT DES FEMMES DANS LES METIERS OU ELLES SONT SOUS-REPRESENTEES

ARTICLE 1. MESURES COMPLEMENTAIRES PROPRES A LA FILIALE COLAS RAIL

Les parties constatent que le domaine d'activité de la Filiale COLAS RAIL attire, pour le moment, peu de candidates. Ainsi elles ont la volonté de poursuivre la féminisation des métiers et ont pour objectif de mettre en œuvre les actions nécessaires pour y parvenir.

En parallèle des mesures prévues par l'accord de référence de Groupe COLAS (dit socle commun) telles que rappelées à l'article 2 du présent Chapitre, les parties souhaitent déployer les mesures précisées ci-après.

OBJECTIF	
ATTIRER LES TALENTS FEMININS	
ACTION MISE EN ŒUVRE	MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI
Réaliser, chaque année, une action de communication générale auprès des écoles directement ou les services publics de l'emploi (ex. Pôle Emploi, Ministères du Travail, etc...) visant l'égalité professionnelle H/F dans le périmètre de chaque filiale	Nombre d'actions de communications par an

ARTICLE 2. RAPPEL DES MESURES COMMUNES AU GROUPE

OBJECTIF		
ATTIRER LES TALENTS FEMININS		
ACTIONS MISES EN ŒUVRE	INDICATEURS ET MODALITES DE SUIVI	
SOCLE COMMUN	Mettre en œuvre le partenariat national avec l'association « Elles Bougent » qui vise à promouvoir les filières scientifiques et techniques auprès des collégiennes et lycéennes	Réalisation d'actions en partenariat avec « elles bougent »
	Inciter les cabinets de recrutement à proposer systématiquement des candidatures féminines et masculines notamment en mettant en œuvre un sourcing favorisant l'émergence de candidatures féminines dans le respect des principes d'égalité des chances et de traitement	Evolution du recrutement féminin en CDI, par statut et par filière par rapport à l'année précédente
	Faire évoluer certains libellés de fonction pour rendre les emplois plus attractifs et valorisants tout en coordonnant cette action dans une logique de cohérence au sein du Groupe (en lien avec le Référentiel Emploi)	Veiller à ce que tous les libellés soient féminisés au terme de l'application de l'accord
	Diffuser des offres d'emploi et de stages suivies de la mention « H/F »	Veiller à ce que chaque offre comporte la mention
	Développer plus largement l'accompagnement professionnel via le tutorat	Communication sur le tutorat

CHAPITRE II. FORMATION ET PROMOTION PROFESSIONNELLE

PRINCIPE DIRECTEUR :

VEILLER A OFFRIR LES MEMES CHANCES D'ÉVOLUTION AUX FEMMES QU'AUX HOMMES

ARTICLE 1. MESURES COMPLEMENTAIRES PROPRES A LA FILIALE COLAS RAIL

Les parties réaffirment le principe selon lequel l'évolution d'un salarié au sein de son entreprise quels que soient la nature et le niveau de son poste doit être indépendante de son sexe et reposer sur ses qualités professionnelles. Les hommes et les femmes doivent avoir les mêmes possibilités d'accès aux postes à responsabilités. Si la Filiale COLAS RAIL n'a jamais entendu favoriser la promotion professionnelle de l'un des sexes au détriment de l'autre, elle s'engage toutefois à renforcer sa 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.

En parallèle des mesures prévues par l'accord de référence de Groupe COLAS (dit socle commun) telles que rappelées à l'article 2 du présent Chapitre, les parties souhaitent déployer les mesures précisées ci-après.

OBJECTIFS N°1
LUTTER CONTRE LES STEREOTYPES LIES AUX GENRES VALORISER ET ACCOMPAGNER LES PARCOURS FEMININS FIDELISER LES TALENTS FEMININS
ACTIONS MISES EN ŒUVRE
Etre transparent sur les postes ouverts à la promotion interne (par exemple, via le principe de « la lettre des managers mobiles ») / flash mobilité : « nous cherchons ... ») Flash mobilité à périodicité mensuelle
Veiller à une composition équilibrée des hommes et des femmes dans les Comités de carrière pour promouvoir des profils plus diversifiés

ARTICLE 2. RAPPEL DES MESURES COMMUNES AU GROUPE

OBJECTIFS N°1		
LUTTER CONTRE LES STEREOTYPES LIES AUX GENRES VALORISER ET ACCOMPAGNER LES PARCOURS FEMININS FIDELISER LES TALENTS FEMININS		
ACTIONS MISES EN ŒUVRE		INDICATEURS
SOCLE COMMUN	Créer un environnement favorable à l'épanouissement des femmes en lançant une campagne de sensibilisation au sexisme ordinaire pour susciter la prise de conscience	Nombre de femmes promues / nombre total de femmes (même calcul pour les hommes) Nombre de salariés promus par rapport au nombre de salariés de la catégorie professionnelle (tous sexes confondus)
	Poursuivre la démarche de « Mentoring » dédiée aux femmes	Nombre de mentorées / nombre total de femmes
	Mettre en œuvre chaque année le parcours de formation « Leadership au féminin »	Nombre de femmes ayant suivi cette formation
	Réaliser systématiquement un entretien professionnel à l'issue d'un congé maternité, d'adoption ou de congé parental d'éducation	Nombre d'entretiens réalisés
OBJECTIF N°2		
VALORISER ET ACCOMPAGNER LES PARCOURS MASCULINS		
ACTIONS MISES EN ŒUVRE		INDICATEURS
SOCLE	Développer la gestion individualisée des parcours et proposer des formations de développement personnel notamment sur les thèmes du leadership et/ou du management	Nombre d'hommes formés / nombre total d'hommes – définir la population
	Développer l'accompagnement professionnel des collaborateurs avec l'ouverture du Mentoring aux hommes	Nombre de mentorés / nombre total d'hommes

CHAPITRE III. EMPLOI ET REMUNERATION

PRINCIPE DIRECTEUR :

ASSURER L'EGALITE DE REMUNERATION PENDANT LA CARRIERE

ARTICLE 1. MESURES COMPLEMENTAIRES PROPRES A LA FILIALE COLAS RAIL

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.

En parallèle des mesures prévues par l'accord de référence de Groupe COLAS (dit socle commun) telles que rappelées à l'article 2 du présent Chapitre, les parties souhaitent déployer les mesures précisées ci-après.

OBJECTIFS
ASSURER UNE POLITIQUE SALARIALE FONDEE SUR LA PERSONNALISATION ET LE MERITE DANS LE RESPECT DU PRINCIPE « A TRAVAIL EGAL, SALAIRE EGAL » NEUTRALISER L'IMPACT DU CONGE DE MATERNITE SUR L'EVOLUTION DE LA REMUNERATION
ACTION MISE EN ŒUVRE
Accompagner le retour du salarié à l'issue d'un congé parental d'éducation (à temps plein) : <ul style="list-style-type: none">- 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.

ARTICLE 2. RAPPEL DES MESURES COMMUNES AU GROUPE

OBJECTIFS		
<p>ASSURER UNE POLITIQUE SALARIALE FONDEE SUR LA PERSONNALISATION ET LE MERITE DANS LE RESPECT DU PRINCIPE « A TRAVAIL EGAL, SALAIRE EGAL »</p> <p>NEUTRALISER L'IMPACT DU CONGE DE MATERNITE SUR L'EVOLUTION DE LA REMUNERATION</p>		
ACTIONS MISES EN ŒUVRE	INDICATEURS	
SOCLE COMMUN	<p>Mettre en place une méthodologie d'analyse des éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sur des emplois équivalents</p> <p>Emploi équivalent : Egalité de traitement des personnes qui ont la même tranche d'âge, la même fonction, le même niveau d'encadrement, le même lieu de travail (établissement) et le même niveau d'expérience</p> <p>Si de tels écarts existent et ne sont pas justifiés par un élément objectif (expérience professionnelle, responsabilité, ancienneté...), et en lien avec la politique salariale du Groupe fondée sur les compétences et le mérite (performance et compétence égales), mise en œuvre d'un budget spécifique dédié (hors enveloppe générale) afin de réduire ces écarts</p> <p>Mesures spécifiques prises au titre du rattrapage ne doivent pas retarder ou réduire une révision de situation lors des revues annuelles de rémunération. Elles doivent être neutralisées</p>	<p>% budget spécifique dédié aux rattrapages</p> <p>Rémunération mensuelle moyenne brute par statut, par sexe et par filière</p>
	Objectif de mixité à hauteur de 30% de femmes dans l'encadrement en 2020	% de femmes dans l'encadrement
	Absence d'impact sur la revue de rémunération et de la gratification pour les salariées en congé de maternité	

CHAPITRE IV. CONDITIONS DE TRAVAIL – QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET HYGIENE – SECURITE ET ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

PRINCIPE DIRECTEUR :

VEILLER A OFFRIR LE MEME CONFORT AUX FEMMES QU’AUX HOMMES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

ARTICLE 1. MESURES COMPLEMENTAIRES PROPRES A LA FILIALE COLAS RAIL

La Filiale COLAS RAIL est convaincue que le travail entamé en matière d’amélioration des conditions de travail est un gage d’évolution vers l’égalité femmes-hommes. L’aménagement continu des postes de travail permet d’améliorer l’accès des femmes à certains postes requérant des aptitudes physiques spécifiques.

En parallèle des mesures prévues par l’accord de référence de Groupe COLAS (dit socle commun) telles que rappelées à l’article 2 du présent Chapitre, les parties souhaitent déployer les mesures précisées ci-après.

ACTION MISE EN ŒUVRE	
	éaliser 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

ARTICLE 2. RAPPEL DES MESURES COMMUNES AU GROUPE

ACTIONS MISES EN ŒUVRE	
SOCLE COMMUN	Veiller à la mise en place de vestiaires et de sanitaires pour les hommes et les femmes sur les sites et chantiers, conformément aux règles en vigueur
	Doter les établissements de sanitaires et de douche pour les hommes et les femmes, conformément aux règles en vigueur
	Promouvoir la ligne textile/chaussures existante (mais méconnue) à ce jour dans le Groupe prévues pour les femmes
	Réaliser des aménagements de poste et/ou d’horaires à destination des salariées enceintes ou au retour de congé de maternité

TITRE III – DISPOSITIONS GENERALES DE L'ACCORD

ARTICLE 1. MESURES VISANT A SUPPRIMER LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Compte tenu de la publication prochaine au Journal Officiel de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel et des décrets afférents, les mesures telles que prévues visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ne peuvent être pleinement applicable au jour de la conclusion du présent accord.

Aussi, la Direction se réserve la possibilité de réunir les parties signataires afin d'analyser les effets desdites mesures au sein de la Filiale COLAS RAIL et de convenir des adaptations éventuelles nécessaires, et tout particulièrement concernant la publication annuelle des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération et des actions mises en œuvre pour les supprimer.

ARTICLE 2. SUIVI DE L'ACCORD

2.1. SUIVI DE L'ACCORD AU NIVEAU DE LA FILIALE COLAS RAIL

Compte tenu de la durée de l'accord portée à quatre ans comme la législation l'autorise, les parties signataires conviennent de la nécessité de réaliser un suivi régulier du présent accord pour veiller à son déploiement et son appropriation au niveau de la Filiale COLAS RAIL.

A ce titre, les actions et mesures mises en place par le présent accord feront l'objet d'un suivi dans le cadre de la Commission Politique Sociale du comité central d'entreprise puis du Comité Social et Economique Central de la Société mère et des différents Comités Sociaux et Economiques existants au sein de toutes les autres Sociétés comprises dans le périmètre du présent accord.

A l'occasion de la réunion annuelle de cette Commission, le diagnostic, tel que visé en annexe 2 du présent accord, sera actualisé et commenté aux membres desdites Commissions.

Les documents remis aux membres de ces Commissions seront transmis également à l'ensemble des Organisations Syndicales signataires du présent accord.

2.2. SUIVI DE L'ACCORD AU NIVEAU DU GROUPE COLAS

Une Commission de suivi a été créée au niveau du Groupe COLAS dans le cadre de l'accord de référence visant au renforcement de la mixité et à l'amélioration de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Elle se réunira tous les ans, au plus tard avant le 30 juin de chaque année d'exercice du présent accord. La première Commission de suivi aura lieu au plus tard le 30 juin 2019 afin de disposer d'une année complète d'exercice dudit accord.

A cette occasion, seront remis les accords ayant été signés au sein des filiales du Groupe. Aussi, une fois conclu, le présent accord sera transmis à la Direction des Ressources Humaines du Groupe.

ARTICLE 3. CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

3.1. SOCIETES CONCERNEES

Le présent accord s'applique aux Sociétés de la Filiale COLAS RAIL implantées en France métropolitaine.

La Filiale COLAS RAIL s'entend, au sens du présent accord, de la Société COLAS RAIL et de l'ensemble des Sociétés qu'elle détient directement ou indirectement et dont la liste figure en annexe 1 du présent accord.

3.2. ENTREE / SORTIE D'UNE SOCIETE DU CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Si au cours de la durée d'application de l'accord, une Société intègre le périmètre de la Filiale COLAS RAIL en France métropolitaine au sens de l'article 2.1., le présent accord aura vocation à s'appliquer de plein droit à cette Société si celle-ci est détenue à plus de 50% par la Filiale COLAS RAIL.

De même, si au cours de la durée d'application de l'accord, en application de l'article L.2323-33 du Code du travail, une nouvelle Société est créée au sein de la Filiale COLAS RAIL, le présent accord aura vocation à s'appliquer à la nouvelle Société issue d'une telle opération, si celle-ci est détenue à plus de 50% par la Filiale COLAS RAIL.

ARTICLE 4. ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

L'accord de référence de Groupe COLAS visant au renforcement de la mixité et à l'amélioration de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été conclu pour une durée de quatre ans.

Le présent accord, étant un accord complémentaire visant au déploiement dudit accord de référence de Groupe COLAS, est également conclu pour une durée de quatre ans, en application de l'article L.2242-11 du Code du travail. Il est applicable depuis le **1^{er} janvier 2018**.

A ce titre, et au plus tard trois mois avant le terme de l'accord de référence de Groupe COLAS (soit le 1^{er} octobre 2021), la Direction des Ressources Humaines du Groupe convoquera les Organisations Syndicales Représentatives en vue d'examiner les conditions de sa reconduction et/ou son adaptation ou d'apprécier l'opportunité que ce thème soit négocié au niveau de chaque filiale pour l'avenir.

Ce n'est qu'à l'issue de la négociation menée au niveau du Groupe, et en fonction des principes qui y auront été définis, que la Direction des Ressources Humaines de la Filiale COLAS RAIL convoquera les Organisations Syndicales Représentatives de la Filiale COLAS RAIL.

ARTICLE 5. REVISION ET DENONCIATION

Le présent accord pourra être révisé, en tout ou partie, à la demande de la Direction de la Filiale ou de l'une des Organisations Syndicales Représentatives conformément aux dispositions légales en vigueur et sous réserve d'un préavis d'une durée de deux mois. Cette demande de révision devra être notifiée et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

Etant un accord à durée déterminée, le présent accord ne pourra pas être dénoncé.

ARTICLE 6. PUBLICITE

Conformément aux dispositions de l'article L.2231-5-1 du Code du travail, les accords sont rendus publics et versés dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Une telle version sera déposée dans les conditions visées à l'article 6 du présent Chapitre.

ARTICLE 7. NOTIFICATION ET DEPOT

Le présent accord, accompagné de ses deux annexes, sera notifié par la Société COLAS RAIL à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives au niveau de la Filiale, signataires ou non.

Conformément aux dispositions des articles D.3345-4 et D.2231-2 du Code du travail, le présent accord sera adressé par la Société COLAS RAIL à la Direction Départementale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) de Saint Quentin-en-Yvelines :

- une version électronique déposée sur la plateforme de télé-procédure,
- une version anonymisée du présent accord pour la publication de celui-ci dans la base de données nationale.

La Société remettra également un exemplaire du présent accord au greffe-secrétariat du Conseil de prud'hommes de Saint Germain-en-Laye.

Fait à Maisons-Laffitte, le 6 novembre 2018, en 6 exemplaires.

Pour la Filiale COLAS RAIL
Directeur des Ressources Humaines

Pour le Syndicat CFDT

Pour le Syndicat CFTC

Pour le Syndicat CGT

Pour le Syndicat FO