



## ACCORD DE REFERENCE DE GROUPE COLAS VISANT AU RENFORCEMENT DE LA MIXITE ET A L'AMELIORATION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Entre les soussignés :

Les Sociétés du Groupe COLAS en France métropolitaine visées en annexe 1 représentées par la **Société COLAS**, intervenant en leur nom, dont le siège social est situé 7 place René Clair – 92653 Boulogne Billancourt et dont le numéro d'immatriculation au RCS de Nanterre est 552 025 314, représentée par [REDACTED] agissant en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines Groupe et dûment mandaté à cet effet,

d'une part,

et

Les Organisations Syndicales Représentatives de salariés :

- **le syndicat CFTC** (Syndicat National CFTC du Bâtiment – TP – Routes et Activités Associées du Groupe BOUYGUES) représenté par [REDACTED] et [REDACTED], en sa qualité de coordonnateur syndical de groupe ;
- **le syndicat CGT** (Fédération Nationale des Collaborateurs de la Construction CGT) représenté par [REDACTED] en sa qualité de coordonnateur syndical de groupe ;
- **le syndicat FO** (Syndicat National Force Ouvrière du Groupe BOUYGUES) représenté par [REDACTED] et [REDACTED], en sa qualité de coordonnateur syndical de groupe.

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. FINALITES ET STRUCTURE DE L'ACCORD DE REFERENCE P.4**

**ARTICLE 1. FINALITES DE L'ACCORD DE REFERENCE P.4**

**ARTICLE 2. STRUCTURE DE L'ACCORD DE REFERENCE P.4**

**ARTICLE 3. ARTICULATION DE L'ACCORD DE REFERENCE AVEC LES NEGOCIATIONS MENEES DANS LES FILIALES P.5**

### **TITRE I. RENFORCEMENT DE LA MIXITE P.6**

**CHAPITRE I. RELATIONS ECOLES ET RECRUTEMENT P.7**

**CHAPITRE II. FORMATION ET PROMOTION PROFESSIONNELLE P.10**

**CHAPITRE III. EMPLOI ET REMUNERATION P.13**

**CHAPITRE IV. CONDITIONS DE TRAVAIL – QUALITE DE VIE AU TRAVAIL – HYGIENE, SECURITE ET ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL P.14**

### **TITRE II. AMELIORATION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES P.16**

**CHAPITRE I. RELATIONS ECOLES ET RECRUTEMENT P.17**

**CHAPITRE II. FORMATION ET PROMOTION PROFESSIONNELLE P.19**

**CHAPITRE III. EMPLOI ET REMUNERATION P.22**

**CHAPITRE IV. CONDITIONS DE TRAVAIL – QUALITE DE VIE AU TRAVAIL – HYGIENE, SECURITE ET ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL P.24**

### **TITRE III. DISPOSITIONS GENERALES DE L'ACCORD DE REFERENCE P.25**

**ARTICLE 1. NEGOCIATION EN VUE DE LA CONCLUSION D'UN ACCORD D'APPLICATION AU NIVEAU DE CHAQUE FILIALE P.25**

**ARTICLE 2. SUIVI DE L'ACCORD P.25**

**ARTICLE 3. CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD P.26**

3.1. SOCIETES CONCERNEES P.26

3.2. ENTREE/SORTIE DU CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD P.26

**ARTICLE 4. ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD P.26**

**ARTICLE 5. REVISION ET DENONCIATION P.26**

**ARTICLE 6. PUBLICITE P.27**

**ARTICLE 7. NOTIFICATION ET DEPOT P.27**

## **PREAMBULE :**

Le Groupe COLAS entend continuer à s'engager dans une politique volontariste d'intégration, de promotion et de fidélisation de chacun de ses collaborateurs. Cet engagement passe par la promotion de la diversité et de l'insertion afin de garantir à chacun, à toutes les étapes de sa vie professionnelle, une égalité des chances et une égalité de traitement, en mettant l'Homme au cœur de sa démarche.

Le respect de ces deux principes doit être placé au cœur des préoccupations de l'ensemble des collaborateurs et des managers du Groupe afin que la mixité et la diversité soient intégrées, garanties et reconnues dans toutes leurs composantes.

Les parties réitèrent à nouveau leur engagement contre toute forme de discrimination.

Les trois accords conclus depuis 2016 au niveau du Groupe COLAS (France métropole) en matière de :

- Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Compétences et des Parcours Professionnels (GPEC) en date du 16 décembre 2016,
- Qualité de Vie au Travail (QVT) et Egalité professionnelle en date du 1<sup>er</sup> décembre 2017,
- Mixité et Egalité professionnelle Hommes et Femmes, au titre du présent accord de référence,

constituent un ensemble d'actions et de mesures de progrès, cohérent et complémentaire, visant à améliorer la qualité de la vie au travail des collaborateurs ainsi qu'à mieux reconnaître et prendre en considération l'apport de la diversité des profils et des compétences.

Le Groupe COLAS est spécialisé dans les infrastructures de transport (routes, ferroviaire, réseaux, etc...) dont les métiers de chantier sont aujourd'hui essentiellement masculins alors que les fonctions support sont plus diversifiées.

Le présent accord de référence est articulé selon deux volets développés aux Titres I et II ci-après, qui se complètent et forment un tout indissociable :

- Le premier volet : Mixité, entendu dans une acception large (sociétale),
- Le second volet : Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

A ce jour, et ce depuis plusieurs années déjà, des actions sont sur le volet « Egalité Hommes/Femmes » mais des améliorations doivent encore être apportées. En revanche, pour ce qui concerne le volet de la « Mixité », des marges de progrès existent réellement.

Le présent accord de référence doit également être un instrument pour favoriser l'anticipation des mesures voulues par les pouvoirs publics et plus particulièrement, le plan d'action gouvernemental de mai 2018 ainsi que le projet de loi « avenir professionnel » porté par Madame la Secrétaire d'Etat en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes.

## **TITRE PRELIMINAIRE – FINALITES ET STRUCTURE DE L'ACCORD DE REFERENCE**

### **ARTICLE 1. FINALITES DE L'ACCORD DE REFERENCE**

Le présent accord de référence a un triple objectif. Il vise à :

- définir les principes directeurs en matière de mixité et d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, qui doivent être partagés par l'ensemble des Sociétés du Groupe COLAS (et tout spécialement ses managers) constituant des facteurs de la performance globale du Groupe ainsi que de reconnaissance et de valorisation des personnes ;
- organiser, les plans d'action des filiales, qui devront être négociés au travers d'accords d'entreprise visant à traduire le présent accord de référence, en les encadrant, tout en laissant des marges de manœuvre pour tenir compte des situations propres à chaque filiale ;
- proposer des indicateurs communs et pertinents, afin d'apprécier les progrès réalisés sur la durée du présent accord, dans la perspective de l'échéance du 1<sup>er</sup> janvier 2022 posée par les pouvoirs publics comme objectif en matière d'égalité salariale.

### **ARTICLE 2. STRUCTURE DE L'ACCORD DE REFERENCE**

Le présent accord de référence est structuré de telle sorte qu'au-delà des « principes directeurs » Groupe et filiales sur ces deux volets, il puisse servir à destination des filiales :

- **1<sup>er</sup> niveau** : les mesures s'imposant à toutes les filiales, dites « socle commun » (en particulier la réalisation préalable d'un diagnostic de leur situation), fondé sur un nombre limité de mesures essentielles ;
- **2<sup>ème</sup> niveau (« boîte à outils »)** : il s'agit des mesures laissées à la libre appréciation des filiales, dites « socle optionnel ». Il est, en effet, essentiel que chaque filiale puisse, en fonction de son contexte et des caractéristiques de sa population de collaborateurs (âge, ancienneté moyenne, etc...), définir les actions et initiatives les plus adaptées à sa situation, et selon un échéancier approprié, s'inscrivant cependant dans l'agenda général voulu par le Groupe.

Il vise aussi à définir un minimum « d'indicateurs de progrès », plutôt axés sur le volet Egalité Hommes/Femmes, afin de permettre à chaque filiale d'apprécier et de mesurer ses progrès pendant toute la durée d'application de l'accord.

Au titre des principes directeurs et des mesures prévues dans le « socle commun » par le présent accord, 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.

**ARTICLE 3. ARTICULATION DE L'ACCORD DE REFERENCE AVEC LES NEGOCIATIONS MENEES DANS LES FILIALES**

Dans le prolongement du présent accord, et afin de traduire les actions et les mesures les plus appropriées à sa situation parmi celles définies ci-après au titre du « socle optionnel », chaque filiale du Groupe COLAS négociera avec ses Organisations Syndicales Représentatives, un accord d'entreprise à ce titre.

Cette négociation devra s'ouvrir avant le 30 septembre 2018 au sein de chaque filiale du Groupe COLAS entrant dans le champ d'application du présent accord de référence.

Les parties à l'accord conviennent que cette invitation à négocier par chacune des filiales, au titre du présent accord, ne remet en aucun cas en cause le fait que l'obligation d'engagement de la négociation visée à l'article L.2242-1 du Code du travail est d'ores et déjà remplie par la signature du présent accord de référence pour l'ensemble des Sociétés entrant dans son champ d'application.

## TITRE I – RENFORCEMENT DE LA MIXITE

Le Groupe COLAS est soucieux de contribuer à une véritable mixité de ses collaborateurs et collaboratrices comme facteurs de sa performance globale ainsi que de reconnaissance et de promotion sociale.

C'est pourquoi il 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.

Afin de promouvoir ces principes et de les diffuser le plus largement possible au sein de son organisation décentralisée, tout spécialement auprès de ses managers et de son encadrement de proximité, le Groupe COLAS s'engage à conduire des actions de sensibilisation et de formation, au moyen en particulier de sa plateforme de formation COLAS CAMPUS.

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.

## CHAPITRE I. RELATIONS ECOLES ET RECRUTEMENT

PRINCIPE DIRECTEUR :  
LUTTER CONTRE LES PREJUGES ET LES STEREOTYPES

OBJECTIF		
S'OUVRIRE A LA DIVERSITE DES FORMATIONS ET DES PARCOURS		
ACTIONS MISES EN ŒUVRE		INDICATEURS
<b>SOCLE COMMUN</b>	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"> <li>- Mise en place d'une grille d'entretien (critères objectifs de recrutement)</li> <li>- Mise en place d'un glossaire de savoir-faire/savoir-être lors d'un entretien avec un candidat/ Guide des bonnes pratiques du recrutement</li> <li>- Réponse systématique à toute candidature</li> </ul>	
	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 »	
	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	

<b>SOCLE OPTIONNEL</b>	Créer une page dédiée aux mesures mises en œuvre au sein de l'entreprise en faveur de la mixité sur le site Internet (politique en matière de diversité et de lutte contre les discriminations, etc...) Toute offre d'emploi diffusée mentionnera cette page Internet	
	Favoriser l'insertion de jeunes issues de zones sensibles (à titre d'exemple, au travers des associations « Tous en stage » ou via la Charte « Entreprises & Quartiers »)	
	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	
	Elargir nos écoles cibles et s'ouvrir à des formations autres que techniques (notamment écoles de commerce)	
	Développer les recrutements par les stages et l'alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation)	
	Intégrer ou développer des mesures en faveur de l'égalité des chances en relation avec l'Education nationale ou toute association en lien avec l'éducation et l'insertion	
	Inciter les cabinets de recrutement à proposer des candidatures ayant des parcours initiaux diversifiés	

### Qu'est-ce que l'association « Tous en stage » (Fondation TF1) ?

Cette association aide des élèves de troisième des quartiers de la ville REP (Réseau d'Education Prioritaire) et REP + à trouver et favoriser une première expérience dans l'entreprise. Elle permet aussi de leur faire découvrir une multitude de métiers.

Cette expérience prend la forme d'un stage conventionné avec les collèges situés en REP et REP +. Ce stage aura la particularité d'être mutualisé avec plusieurs entreprises afin de donner une plus grande vision de nos métiers.

### Qu'est-ce que l'association « CGénial » ?

Le Groupe COLAS, au travers de cette association, soutient deux actions particulières :

- l'action annuelle « Professeurs en entreprise » : organisation de visites dédiées aux enseignants, chefs d'établissement, conseillers d'orientation pour leur faire découvrir le milieu industriel et les métiers associés.
- l'action « Ingénieur(e)s et technicien(ne)s dans les classes » : organisation des interventions d'ingénieur(e)s et technicien(ne)s en classe (collège et lycée) pour échanger avec les élèves sur leurs métiers et leurs parcours.

### Qu'est-ce que la Charte « Entreprises et Quartiers » ?

Signer la Charte « Entreprises et Quartiers » permet d'agir concrètement en faveur des publics des quartiers prioritaires tout en répondant aux besoins actuels et futurs de l'entreprise, notamment sur les métiers en pénurie.

Les champs d'actions de la Charte sont notamment en faveur de :

- l'éducation et de l'orientation scolaire : interventions en direction des élèves, des enseignants et des parents d'élèves pour faire connaître l'entreprise et ses métiers,
- l'emploi, l'insertion et la formation : accompagnement vers l'emploi (participation à des projets en lien avec les structures locales emploi et insertion), partenariat avec les structures de l'insertion par l'activité économique.

Cette Charte est portée par le Ministère de la Cohésion des Territoires.

## CHAPITRE II. FORMATION ET PROMOTION PROFESSIONNELLE

PRINCIPE DIRECTEUR :

**PROMOUVOIR L'EGALITE DES CHANCES COMME FACTEUR DE PROMOTION SOCIALE**

OBJECTIF N°1		
DONNER LES MEMES OPPORTUNITES D'ACCES AUX POSTES OUVERTS A TOUS LES COLLABORATEURS		
ACTIONS MISES EN ŒUVRE		INDICATEURS
<b>SOCLE COMMUN</b>	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 / nombre total de managers
	Projet de digitalisation des supports d'entretien professionnel en lien avec la gestion des compétences	
	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	
	Mettre en œuvre des mesures d'accompagnement à la nouvelle prise de poste adaptées et individualisées (parcours de formation et de promotion)	
<b>SOCLE OPTIONNEL</b>	Mieux communiquer sur les postes actuellement ouverts sur Nomades et/ou Mobylic notamment auprès des Ouvriers Les modalités de communication sont laissées à la libre appréciation de la filiale (exemple : affichage)	
	Renforcer l'aspect « ascenseur social » en incitant l'évolution professionnelle aussi bien verticale qu'horizontale	
	Instaurer un budget de formation spécifique pour des catégories particulières (à titre indicatif : personnes en situation de handicap)	

### **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 « Mobyctic » ?**

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

### **Qu'est-ce qu'un Comité carrière ?**

Les Comités carrières, qui viennent d'être relancés en 2018, sont axés sur l'évolution de carrière et la mobilité fonctionnelle des salariés Cadres.

Chaque Chef d'agence évalue à l'aide d'une grille (fondée sur cinq thématiques : leadership/engagement, esprit pionnier, apport au collectif, transparence, agilité) chacun des Cadres de son agence.

Puis, ces réflexions sont ensuite centralisées au niveau régional (via le Directeur Régional et le Responsable Ressources Humaines) afin d'en assurer la cohérence et la pertinence puis au niveau de filiale. Le Comité carrière au niveau de la filiale est composée du Président, du Directeur des Ressources Humaines, du Directeur Régional, une personne de la Direction des Ressources Humaines en charge de la gestion des carrières et de la mobilité, la Direction Générale France ainsi que la Direction des Ressources Humaines du Groupe.

Un Comité Carrière au niveau du Groupe sera également mis en place prochainement.

Ces Comités carrière viennent en complément des entretiens d'échanges réalisés par les managers.

En parallèle, à l'occasion de chaque budget, est évoqué par le Chef d'établissement l'évolution de carrière et la mobilité fonctionnelle des salariés, tous statuts confondus.

### **Qu'est-ce que l'application smartphone permettant d'avoir accès à la plateforme COLAS CAMPUS ?**

Il s'agit d'une application, connectée à Internet, permettant d'avoir accès :

- à la communauté, l'accueil et les résultats visibles sur la plateforme,
- aux modules de formation hors ligne en les téléchargeant (avec envoi des résultats à la plateforme lors de la reconnexion au réseau).

OBJECTIF N°2		
VALORISER ET PROMOUVOIR LES PARCOURS DES COLLABORATEURS AUPRES DES ECOLES		
ACTIONS MISES EN ŒUVRE		INDICATEURS
<b>SOCLE COMMUN</b>	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
<b>SOCLE OPTIONNEL</b>	Valoriser les parcours « atypiques » ou « autodidactes » notamment en proposant à ces salariés d'être « ambassadeur » lors des journées portes ouvertes dans les écoles de tous niveaux sur la base du volontariat	Communication chiffrée (ex. conducteurs de travaux ayant un BAC+2, etc...)

### Qu'est-ce que le Réseau Ambassadeurs MIXité (RAMIX) ?

Le Réseau d'Ambassadeurs MIXité est un relai essentiel des actions en faveur de la mixité menées dans le cadre de notre démarche relations écoles et marque employeur.

Qui mieux qu'un collaborateur ou une collaboratrice pour promouvoir le groupe en partageant son expérience et en parlant de la vraie vie chez COLAS ?

La mission de l'Ambassadeur/drice est d'incarner le Groupe, d'en devenir un(e) représentant(e) afin d'attirer de nouveaux talents. Il(elle) est sollicité(e) afin de participer à 2-3 actions écoles par an (forum école, tournoi sportif, challenge inter-école, soirée grandes écoles, etc...).

## CHAPITRE III. EMPLOI ET REMUNERATION

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

OBJECTIFS		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- NE PAS METTRE EN ŒUVRE DE POLITIQUE DE QUOTA S'APPUYANT SUR LA NOTION DE « DISCRIMINATION POSITIVE »</li> <li>- REMUNERER AVEC EQUITE, EN RECOMPENSANT LES COMPETENCES ET LE MERITE</li> </ul>		
ACTIONS MISES EN ŒUVRE		INDICATEUR
<b>SOCLE COMMUN</b>	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 (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)	
<b>SOCLE OPTIONNEL</b>	Réaliser des aménagements de poste et/ou d'horaires à destination des salariés justifiant d'une restriction médicale et/ou en situation de handicap, et/ou des séniors et/ou des salariés à temps partiel (au titre de l'accord QVT)	

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

### PRINCIPE DIRECTEUR N°1 : LUTTER CONTRE TOUTES LES DISCRIMINATIONS

ACTIONS MISES EN ŒUVRE		INDICATEUR
SOCLE COMMUN	Sensibiliser aux stéréotypes et au sexisme « ordinaire », afin de lutter contre toute forme de discrimination, notamment au travers de campagnes de communication	
	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	
SOCLE OPTIONNEL	Mener une campagne de communication sur la politique insertion réalisée dans l'entreprise (exemples : actions avec le GEIQ, l'intérim d'insertion etc...)	
	Mener une campagne de communication sur la politique de santé et de bien-être au travail réalisée dans l'entreprise	
	Mener une campagne de communication sur la politique handicap réalisée dans l'entreprise	

#### Qu'est-ce que le Réseau WE ?

Afin que tous les collaborateurs qui le souhaitent puissent être acteurs de la démarche Mixité, le Groupe a lancé un réseau mixte c'est-à-dire ouvert aux femmes et aux hommes à travers le monde. La mixité est un enjeu qui concerne autant les collaborateurs que les collaboratrices.

La création de ce réseau baptisé WE, répond à quatre objectifs :

- promouvoir la mixité, en interne et en externe,
- lutter contre les stéréotypes liés au genre et faire évoluer les mentalités,
- créer du lien,
- contribuer à la modernisation et à la création de valeur pour COLAS.

Les collaborateurs qui adhèrent à WE s'engagent à promouvoir la mixité, à la fois dans leur communication et dans leurs actions.

Les actions lancées dans le cadre du réseau viennent en appui des politiques du Groupe. L'un des quatre objectifs est de faire évoluer les mentalités en luttant contre les stéréotypes de genre.

A titre d'exemple, une conférence de sensibilisation sera organisée et retransmise partout en France. Elle sera complétée d'un court film de 20 minutes proposé pour les formations managers, réunions d'intégrations, etc....

#### 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<sup>er</sup> 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.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE		INDICATEUR
<b>SOCLE COMMUN</b>	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, doivent être définis des objectifs de progression et des actions permettant de les atteindre qui portent sur au moins quatre domaines.

Les parties 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<sup>er</sup> décembre 2017 ainsi que des accords ou des plans d'action établis au niveau des Sociétés/filiales composant le Groupe.

Plus particulièrement, les parties rappellent que le Groupe COLAS s'est fixé un objectif de mixité à hauteur de 30% dans l'encadrement en 2020 (contre 19,69% en France à fin 2016). L'objectif est de donner à chacun les mêmes chances d'évolution professionnelle et en particulier de favoriser l'accès des femmes aux postes d'encadrement.

## CHAPITRE I. RELATIONS ECOLES ET RECRUTEMENT

PRINCIPE DIRECTEUR :

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

OBJECTIF		
ATTIRER LES TALENTS FEMININS		
ACTIONS MISES EN ŒUVRE		INDICATEUR
<b>SOCLE COMMUN</b>	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	
	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
	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)	
	Diffuser des offres d'emploi et de stages suivies de la mention « H/F »	
	Développer plus largement l'accompagnement professionnel via le tutorat	
<b>SOCLE OPTIONNEL</b>	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	
	Créer un plan qualitatif de recrutement (avec objectifs et moyens associés)	
	Communiquer sur des « références/modèles » de femmes lors de la phase de recrutement (exemple, sous forme de témoignage)	

### **Qu'est-ce que l'association « Elles Bougent » ?**

Cette association a pour mission de faire découvrir les métiers d'ingénieures et de techniciennes dans tous les secteurs industriels ou technologiques en manque de talents féminins.

L'objectif est ainsi de faire connaître aux collégiennes, lycéennes et étudiantes les métiers de bâtiment, travaux publics, énergie, réseaux, eau, propreté, environnement, qualité de l'air, mobilité, etc... et les filières de formation associées.

En parallèle, cette association aide ainsi les jeunes filles dans leur choix d'orientation mais également à sensibiliser les parents et les enseignants aux possibilités de carrières dans ces secteurs.

## CHAPITRE II. FORMATION ET PROMOTION PROFESSIONNELLE

PRINCIPE DIRECTEUR :

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

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
<b>SOCLE COMMUN</b>	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	

<b>SOCLE OPTIONNEL</b>	Être transparent sur les postes ouverts à la promotion interne (par exemple, via le principe de « la lettre des managers mobiles ») / flash mobilité : « nous cherchons ... »)	
	Veiller à une composition équilibrée des hommes et des femmes dans les Comités de carrière pour promouvoir des profils plus diversifiés	

### Qu'est-ce que le Réseau WE ?

Afin que tous les collaborateurs qui le souhaitent puissent être acteurs de la démarche, le Groupe a lancé un réseau mixte c'est-à-dire ouvert aux femmes et aux hommes à travers le monde. La mixité est un enjeu qui concerne autant les collaborateurs que les collaboratrices.

La création de ce réseau baptisé WE, répond à quatre objectifs :

- promouvoir la mixité, en interne et en externe,
- lutter contre les stéréotypes liés au genre et faire évoluer les mentalités,
- créer du lien,
- contribuer à la modernisation et à la création de valeur pour COLAS.

Les collaborateurs qui adhèrent à WE s'engagent à promouvoir la mixité, à la fois dans leur communication et dans leurs actions.

Les actions lancées dans le cadre du réseau viennent en appui des politiques du Groupe. L'un des quatre objectifs est de créer un environnement favorable à l'épanouissement des femmes en lançant une campagne de sensibilisation au sexisme ordinaire pour susciter la prise de conscience.

A titre d'exemple, il s'agit de proposer des conférences de développement personnel en vue de développer la confiance en soi, l'assertivité, etc...

### Qu'est-ce que la formation « Leadership au féminin » ?

Il s'agit d'un parcours de formation dédié aux femmes, tous statuts confondus, afin de les accompagner dans leur évolution de carrière au sein du Groupe COLAS lorsqu'elles sont amenées à conduire des équipes ou des projets.

Tout particulièrement, les parties rappellent l'importance que les femmes Ouvrières et Agents de maîtrise soient aussi accompagnées dans leur évolution de carrière.

Le parcours est composé d'un test et de trois modules visant à développer confiance et assertivité afin que les femmes osent davantage exprimer leur ambition. Il propose également des grilles de lecture managériale dans un univers dont les codes restent très masculins.

## Qu'est-ce que le « Mentoring » ?

Le Groupe COLAS a mis en œuvre une démarche de « Mentoring » dédiée aux femmes.

Le « Mentoring » est une relation interpersonnelle de soutien, d'échanges et d'apprentissage au sein de laquelle une personne dite d'expérience (nommée le « mentor ») investit sa capacité de recul et d'expertise afin de favoriser le développement d'une autre personne (nommée le « mentoré »), qui a des compétences à acquérir et des objectifs professionnels à atteindre.

Les mentors et les mentorées reçoivent une formation d'une demi-journée à l'issue de laquelle ils s'engagent dans la démarche pour une durée de 10 à 12 mois, à raison d'un rendez-vous par mois. Les mentors sont volontaires, les mentorées invitées (elles peuvent refuser).

OBJECTIF N°2		
VALORISER ET ACCOMPAGNER LES PARCOURS MASCULINS		
ACTIONS MISES EN ŒUVRE		INDICATEURS
<b>SOCLE COMMUN</b>	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
	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**

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
<b>SOCLE COMMUN</b>	<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	

**SOCLE OPTIONNEL**

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,
- etc...

**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**

ACTIONS MISES EN ŒUVRE		INDICATEURS
<b>SOCLE COMMUN</b>	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	
<b>SOCLE OPTIONNEL</b>	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	

## **TITRE III – DISPOSITIONS GENERALES DE L'ACCORD DE REFERENCE**

### **ARTICLE 1. ENGAGEMENT D'UNE NEGOCIATION AU NIVEAU DE CHAQUE FILIALE**

En application de l'article 3 du Titre préliminaire du présent accord de référence, chaque filiale du Groupe en France métropolitaine devra avoir engagé d'ici le 30 septembre 2018 une négociation avec les Organisations Syndicales reconnues Représentatives dans le périmètre de son accord.

Il est préconisé une négociation couvrant toute la Filiale (Société-mère et sous-filiales) plutôt que des négociations par Société pour avoir un plan d'action global et cohérent.

Cette négociation sera considérée comme achevée au 31 décembre 2018 au plus tard.

### **ARTICLE 2. SUIVI DE L'ACCORD**

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 des filiales.

A ce titre, est proposée la création d'une Commission ayant pour objet le suivi régulier des actions et mesures mises en place. Seront également remis à cette occasion, les accords ayant été signés au sein des filiales, conformément aux dispositions prévues à l'article 1 du présent Titre. Chaque filiale négocie un accord qui lui est propre tenant compte de son contexte et de ses caractéristiques spécifiques. Les actions et initiatives y figurant sont ainsi les plus adaptées à sa situation et ne peuvent donc faire l'objet d'une comparaison avec celles négociées dans les autres filiales du Groupe.

Seules les mesures faisant partie du « socle commun » s'imposent à toutes les filiales.

Elle sera constituée de deux coordonnateurs syndicaux désignés par chaque Organisation Syndicale signataire du présent accord.

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.

Au titre de cette réunion de suivi, un relevé de conclusion pourra être établi pour assurer une traçabilité des échanges et des éventuels ajustements souhaités lors de la prochaine négociation.

### **ARTICLE 3. CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD DE REFERENCE**

#### **3.1. SOCIETES CONCERNEES**

Le présent accord de référence s'applique aux Sociétés du Groupe COLAS implantées en France métropolitaine (Corse comprise).

Le Groupe COLAS s'entend, au sens du présent accord, de la Société COLAS 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 du Groupe COLAS en France métropolitaine au sens de l'article 2.1., le présent accord de référence aura vocation à s'appliquer de plein droit à cette Société si celle-ci est détenue à plus de 50% par le Groupe.

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 du Groupe, 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 le Groupe.

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

Le présent accord de référence est applicable depuis le **1<sup>er</sup> janvier 2018** pour une durée de quatre ans, en application de l'article L.2242-11 du Code du travail.

Au plus tard trois mois avant son terme (soit le 1<sup>er</sup> octobre 2021), la Direction des Ressources Humaines du Groupe convoquera les Organisations Syndicales Représentatives au sens de la législation alors en vigueur 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.

Il est rappelé que les Sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord sont réputées avoir satisfait à l'obligation de négociation mentionnée à l'article L.2242-1 du Code du travail, et ce pendant toute la durée du présent accord de Groupe.

### **ARTICLE 5. REVISION ET DENONCIATION**

Le présent accord de référence pourra être révisé, en tout ou partie, à la demande de la Direction de la Société ou de l'une des Organisations Syndicales Représentatives conformément aux dispositions légales en vigueur et sous réserve d'un préavis d'une durée de trois 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 de référence, accompagné de son annexe, sera notifié par la Société COLAS, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives au niveau du Groupe, 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 à la Direction Départementale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) des Hauts de Seine :

- 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 Boulogne-Billancourt.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 28 juin 2018, en 6 exemplaires.

**Pour le Groupe COLAS**  
**Directeur des Ressources Humaines**

[REDACTED]

**Pour le Syndicat CFTC**

[REDACTED]

**Pour le Syndicat CGT**

[REDACTED]

**Pour le Syndicat FO**

[REDACTED]