

# ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA SOCIETE ALSTOM TRANSPORT S.A

## Entre

**La société ALSTOM TRANSPORT SA (ATSA)**, dont le siège social est situé à Saint-Ouen (93400) 48, rue Albert Dhalenne, représentée par Madame Maud LIEVIN, agissant en qualité de Vice-Présidente Ressources Humaines Alstom France

D'une part,

**Et les Organisations Syndicales soussignées,**

D'autre part

## IL EST CONVENU LE PRESENT ACCORD

### Préambule

ALSTOM Transport SA (ci-après dénommée ATSA) a engagé, depuis de nombreuses années, une politique de diversité active s'articulant autour de cinq axes de développement : le genre, l'âge, le handicap, le multiculturalisme et l'insertion.

Cette politique est notamment portée par des accords d'entreprise conclus, renouvelés et enrichis au fil des années.

De plus dans le plan stratégique 2019-2023 AIM (Alstom in Motion) l'Inclusion figure comme l'une des trois grandes valeurs de l'entreprise aux côtés de l'Agilité et de la Responsabilité.

ATSA emploie l'équivalent de plus de 7% de salariés handicapés ; des programmes intergénérationnels, pour un transfert mutuel de compétences, sont mis en place, (tutorat, mentoring...) des actions et des partenariats sont engagés pour aider les personnes issues de milieux sociaux défavorisés à trouver un emploi.

**En matière de diversité des genres, ATSA vise à horizon 2025, et en cohérence avec les objectifs du groupe, un pourcentage de 25% de femmes ingénieures et cadres.**

C'est dans ce contexte que les parties, convaincues que la mixité et la diversité professionnelle sont sources d'enrichissement et de création, de valeur au sein de l'entreprise, de cohésion sociale et d'équilibre dans les relations professionnelles, souhaitent conclure un nouvel accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, afin de poursuivre l'objectif de mixité et d'égalité professionnelle au sein d'ATSA.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L.2242-1 du Code du travail.

Les parties conviennent que de nombreuses mesures existent au sein d'ATSA en faveur de l'égalité et de la mixité professionnelle, que des résultats ont été obtenus et que des améliorations sont encore nécessaires. L'enjeu de ce nouvel accord est de pérenniser les progrès accomplis, de consolider les mesures mises en œuvre et de les renforcer pour faciliter l'accès des femmes à tous les postes de l'entreprise et aux positions et rémunérations les plus élevées.

## Chapitre 1 : Continuer à accroître la part des femmes dans l'entreprise

A fin décembre 2018, le taux de féminisation d'ATSA est de 20%\*

A cette même date, les femmes représentent 22% de l'effectif I&C et 16% de l'effectif de l'ensemble des autres catégories professionnelles.

ATSA se donne pour objectif, au cours du présent accord d'augmenter progressivement ces pourcentages afin d'atteindre 25% de femmes parmi les I&C, conformément aux ambitions du groupe, et 17% de femmes au global pour l'ensemble des autres catégories de personnel.

Pour atteindre cet objectif les actions suivantes seront engagées ou poursuivies :

a) Susciter des candidatures de femmes pour pourvoir les postes ouverts au recrutement externe par :

- Des démarches de coopération/promotion menées avec le monde éducatif afin de mieux faire connaître et valoriser les métiers de l'entreprise auprès des jeunes filles notamment les métiers d'ingénieurs, mais aussi de techniciens et d'ouvriers.

Alstom a noué des partenariats avec 2 associations, « Elles bougent » et « C Génial », et développé avec la première, un réseau de marraines ingénieures.

L'entreprise renforcera son partenariat avec « Elles bougent » en participant à plus de projets, en continuant à accroître le nombre de ses marraines (130 marraines à la date de signature du présent accord) et en communiquant davantage sur les événements mis en œuvre.

Elle poursuivra les actions engagées avec « C Génial » pour promouvoir ses métiers auprès des professeurs et enseignants qui jouent le rôle de conseiller d'orientation auprès de leurs élèves.

Chaque établissement identifiera, dans son plan d'actions, les mesures qu'il souhaite mettre en œuvre et en assurera le suivi : choix des événements organisés par « Elles bougent » auxquels il souhaite participer (Forum Réseaux et Carrières au féminin, Rallyes des métiers, challenges...) organisation de journées portes-ouvertes pour les lycéennes, étudiantes, professeures, permettant à la fois de visiter un site et d'échanger avec des salariées sur leur expérience dans un métier « masculin » ....

- L'accueil de jeunes femmes en contrat d'alternance (apprentissage et professionnalisation) et en stage.

Les stages et les contrats en alternance se sont avérés des outils d'intégration efficaces et aussi de promotion de l'entreprise. Aussi, les parties soulignent-elles la nécessité que la proportion de jeunes femmes accueillies, dans le cadre de ces dispositifs, continue de croître. Elles se fixent comme objectif qu'au terme de l'accord, 25% des contrats d'alternance et des stages soient conclus avec des femmes.

Par ailleurs toute demande de stage émanant d'une jeune fille de classe de 3<sup>ème</sup> désireuse de découvrir les métiers de l'entreprise sera examinée avec la plus grande attention.

- b) Fixer des objectifs aux agences de travail temporaire afin qu'elles présentent des candidatures féminines en réponse aux offres transmises, notamment dans les catégories ouvriers, agents de maîtrise et techniciens.

\* base Rapport de situation comparée des femmes et des hommes au sein d'ATSA pour l'année 2018.

- c) Développer l'accès des femmes à la catégorie ingénieurs et cadres par la formation professionnelle et le recrutement.

Afin de faciliter l'accès des femmes à la catégorie « ingénieurs et cadres », l'entreprise continuera de veiller à ce que le taux de féminisation des parcours « Perspective Cadre » et « Passerelle Cadre » soit en progression et cohérent avec le taux de féminisation de la population concernée.

Enfin, pour tout recrutement dans une filière professionnelle où les femmes sont sous-représentées, qu'il s'agisse d'un recrutement interne en mobilité ou externe, la liste de pré-sélection proposée à l'entité qui recrute devra comporter au moins une candidature féminine sur les 3 présentées à compétences égales.

**Indicateurs de suivi :**

- nombre/pourcentage de femmes accueillies en contrat d'alternance,
- nombre/pourcentage de femmes accueillies en stage,
- nombre/pourcentage de femmes dans les passages cadres,
- pourcentage de femmes embauchées en CDD et en CDI au 31 décembre dans chaque catégorie professionnelle,
- pourcentage de femmes dans chaque catégorie professionnelle au 31 décembre.

**Chapitre 2 : Assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes à tous les niveaux de l'entreprise**

Alstom a obtenu 95 points sur 100 à l'index égalité femmes-hommes 2018, avec un maximum de points sur 4 des 5 indicateurs, et notamment sur les indicateurs « Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes » et « Ecart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes ». Ce bon résultat fait ressortir globalement que, dans des situations professionnelles comparables, le salaire des femmes est équivalent à celui des hommes.

Toutefois, une analyse détaillée révèle un écart de rémunération moyenne de plus de 5 points en défaveur des femmes, pour 5 groupes (I&C- Pos III A -tranche 50 ans et plus ; ATAM Niveau III tranche moins de 30 ans et tranche 50 ans et plus ; Ouvriers Niveau IV-Echelon3 et Niveau V Echelon 3 tranche d'âge moins de 30 ans).

De même, des écarts éventuels peuvent être repérés localement à partir de l'analyse du rapport de situation comparée de l'établissement.

ATSA a pour objectif de reconduire, lors des prochains index, le score obtenu en 2018, sur les indicateurs « Ecart de rémunération », et « Ecart de taux d'augmentations individuelles », de renouveler, chaque année, lors de la sortie de l'index, l'analyse des situations individuelles au sein des groupes pour lesquels une différence de rémunération, en défaveur des femmes, supérieure à 5 points pourrait apparaître et de traiter les écarts repérés non justifiés.

C.M.

LD  
3/8

rk  
n

**Pour atteindre cet objectif les bonnes pratiques mises en œuvre seront reconduites :**

- Chaque année, les obligations légales, en matière d'égalité salariale, seront rappelées aux responsables hiérarchiques avant la revue de salaire, et la répartition des enveloppes salariales sera contrôlée pour s'assurer que les femmes et les hommes en bénéficient dans les mêmes conditions.
- S'agissant des salarié(e)s en congé de maternité, d'adoption ou en congé parental d'éducation, la (le) salarié(e) bénéficiera, pendant la période de revue de salaire, d'une augmentation individuelle au moins égale aux augmentations générales et au budget d'augmentations individuelles accordé dans le cadre des négociations salariales pour leur catégorie professionnelle et classification.
- Chaque année, au sein de chaque commission égalité locale, l'examen des rémunérations par genre notamment, leur évolution (salaire de base au 31/12) au cours de l'année civile précédente, sera conduit.

Les informations relatives à la rémunération et leur modalité de diffusion figurent en Annexe 1.

Les éventuels écarts de rémunération qui pourraient être constatés entre les femmes et les hommes, sur des emplois équivalents, seront examinés et corrigés si aucun élément objectif (tranche d'âge, responsabilités, expérience dans l'entreprise et sur la fonction occupée, formation, lieu de travail ...) et en lien avec la politique salariale d'ATSA fondée sur les compétences et la performance, ne permet de les justifier.

**Indicateurs de suivi :**

- Nombre de points obtenus à l'index de l'égalité de l'année sur les critères « Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes » et « Ecart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes »,
- Proportion de femmes et d'hommes ayant eu une augmentation individuelle de leur rémunération par CSP,
- Taux d'augmentation individuelle moyenne, par genre et catégorie socio professionnelle, exprimé en pourcentage du salaire de base,
- Pourcentage de versement de la part variable individuelle cible par genre,
- Comparaison de l'évolution des moyennes salariales par genre, catégorie et coefficient.

**Chapitre 3 : Offrir les mêmes opportunités d'évolution aux femmes qu'aux hommes, à tous les niveaux de l'entreprise.**

ATSA a obtenu dans le même index égalité femmes-hommes 2018, un maximum de points sur l'indicateur « Ecart de taux de promotions entre les femmes et les hommes ». Ce résultat global satisfaisant ne doit pas nous conduire à relâcher notre vigilance, des progrès pouvant encore être réalisés.

- **Veiller à l'équité dans la gestion des parcours**

L'entreprise a mis en œuvre un ensemble de bonnes pratiques qu'elle continuera à appliquer pour :

- Donner aux femmes les mêmes opportunités d'accès aux postes :

En amont de la revue de personnel, chaque site réalisera un bilan F/H de l'année précédente. Lors des réunions préparatoires, les RH veilleront à ce que dans l'attribution du code « promotabilité » « Promotable », aucune discrimination ne soit faite entre les femmes et les hommes.

Dans les revues de personnel, il sera veillé à ce que les femmes soient bien prises en compte dans les plans de succession.

- Donner aux femmes les mêmes opportunités de promotions :

Les chiffres clés, du rapport 2018 sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein d'ATSA, montrent que les femmes ont globalement bénéficié d'un taux de promotion légèrement inférieur à la part qu'elles représentent dans l'effectif, avec des différences selon les catégories professionnelles ; le taux de promotion des femmes ingénieures et cadres ayant fortement augmenté au cours des 3 dernières années pour se situer largement au-dessus de la part qu'elles représentent dans l'effectif.

L'entreprise poursuivra une politique de promotion, équitable entre les salariés, fondée strictement sur les compétences, en veillant à ce qu'elle s'applique à l'ensemble des catégories de personnel.

Elle se donne pour objectif de recueillir le maximum de points sur le critère « Ecart de taux de promotions », d'atteindre un taux de promotion cohérent avec le pourcentage de femmes dans les effectifs et d'améliorer la part des femmes dans les niveaux de qualification les plus élevés (IIIB-IIIC).

- **Accompagner le parcours des femmes**

- Le programme de mentoring dédié aux femmes, « WILL » (Women In Leadership Level), parrainage de femmes par un membre du Comité exécutif, sera poursuivi.
- Chaque année le parcours de formation « leadership au féminin », développé en partenariat avec HEC, dont l'un des objectifs est de faire prendre conscience aux femmes des freins potentiels à leur évolution et les aider à les dépasser, sera reconduit.
- L'entreprise veillera à ce que le taux de participation des femmes au « France Leadership Program », soit cohérent avec la part des femmes dans la catégorie « Ingénieurs et Cadres ».
- Les salariées disposeront, sur la plateforme llearn, d'un accès à différents supports en ligne, relatifs au leadership au féminin (e-learning, capsules vidéo).
- Enfin, chaque site veillera à continuer à assurer un égal accès, des femmes et des hommes, à la formation que ce soit en termes de taux de participation qu'en termes de durée moyenne annuelle de formation.

**Indicateurs de suivi :**

- Pourcentage de femmes et d'hommes ayant bénéficié d'un changement d'échelon, de niveau ou de position, d'une année sur l'autre,
- Pourcentage de femmes et d'hommes ayant bénéficié d'un changement de CSP d'une année sur l'autre,
- Evolution du pourcentage de femmes dans la catégorie I&C par position,
- Nombre de femmes mentorées ou ayant suivi la formation « leadership au féminin »,
- Nombre de points obtenus à l'index de l'égalité de l'année sur le critère « Ecart de promotions ».

#### **Chapitre 4 : Favoriser la conciliation vie professionnelle et vie privée**

La conciliation entre vie professionnelle et vie privée constitue le fil conducteur des accords Equilibre Travail et vie privée, droit à la déconnexion et de la charte relative au télétravail.

ATSA dispose ainsi d'un ensemble de mesures qui couvre un large éventail de situations (grossesse, maternité, parentalité, maladie d'un enfant, organisation des réunions, des formations...etc) ; les discussions en cours sur le don de jours de repos devraient encore améliorer le dispositif. La charte relative au Télétravail est en cours de déploiement sur certains sites, pour les salariés dont le poste est compatible avec une telle organisation, afin de répondre à un besoin d'assouplissement des contraintes liées au travail, en contribuant notamment à une diminution du temps passé dans les transports.

#### **Chapitre 5 : Promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle dans l'entreprise**

Pour atteindre l'ensemble de ces objectifs, des actions de communication continueront à être déployées régulièrement afin de lutter contre toute forme de discrimination.

Elles viseront à partager largement sur les avantages de la mixité, à sensibiliser aux stéréotypes liés aux genres, à valoriser les parcours de femmes dans l'entreprise et hors de l'entreprise et à développer auprès des femmes et des hommes, l'idée que les femmes peuvent aller vers certains métiers réservés aux hommes.

Une campagne de communication sera faite à l'occasion de chaque évènement marquant pour lequel une salariée Alstom sera mise à l'honneur (trophée de l'industrie, trophée « Elles bougent » etc ...)

L'importance de réaliser les entretiens professionnels, notamment au retour d'un congé maternité, d'adoption ou parental, sera rappelée aux managers ainsi que l'opportunité que représentent les entretiens d'encourager leurs collaboratrices à potentiel à évoluer.

Enfin, des binômes RH/opérationnel, ambassadeurs de la diversité et de l'inclusion, animeront la démarche sur chacun des 12 sites d'ATSA. Ils veilleront à ce que les membres de la commission égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment son rapporteur, soient associés aux événements organisés sur le site.

#### **Chapitre 6 : Suivre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Le suivi de l'égalité professionnelle est assuré dans les sites, par la commission égalité professionnelle du CSE et au niveau central, par la commission égalité professionnelle du CSEC à laquelle sont conviés les délégués syndicaux centraux.

En vue de recueillir l'avis des CSE sur la politique sociale, sont présentés à la commission égalité de chaque établissement (au plus tard à la fin du mois d'avril) et/ou au CSE, le rapport de situation comparée intégrant les indicateurs complémentaires prévus par le présent accord, les actions conduites au cours de l'année écoulée, les évolutions éventuelles à apporter et les actions pour l'année à venir. Une réunion de suivi des aspects qualitatifs du plan d'actions à lieu courant du mois d'octobre.

En vue de recueillir les observations du CSEC sur la politique sociale, le rapport de situation comparée d'ATSA et l'index de l'égalité femmes-hommes, sont présentés à la commission égalité du CSEC (au plus tard au cours de la première quinzaine de juin).

## Chapitre 7 : Dispositions finales

a) Date d'entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans ; il prendra fin et cessera de produire tout effet au 31 décembre 2022.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer 6 mois avant l'échéance du présent accord afin d'en envisager ou non la reconduction.

b) Révision

Le présent accord pourra être révisé selon les dispositions légales en vigueur.

c) Publicité et dépôt

Le présent accord sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties. Après sa notification à toutes les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise, le présent accord sera rendu public et déposé à l'initiative de la Société sur la plateforme Téléaccord.

Un exemplaire original sera également remis au greffe du Conseil de prud'hommes de Bobigny. En outre, un exemplaire original sera établi pour chaque partie et affiché dans les différents établissements

**Fait à Saint-Ouen, le 26 novembre 2019**

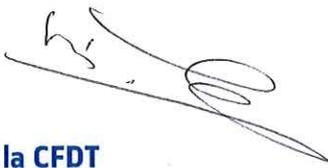
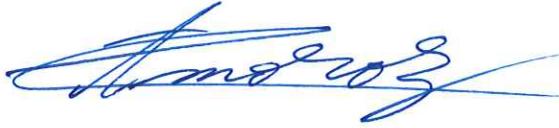
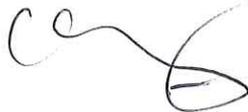
### Signatures :



**Pour la société ALSTOM TRANSPORT S.A.**

Madame Maud LIEVIN

Vice-Présidente Ressources Humaines France

 <b>Pour la CFDT</b> Monsieur Laurent DESGEORGE	 <b>Pour la CGT</b> Monsieur Boris AMOROZ
 <b>Pour la CFE-CGC</b> Monsieur Claude MANDART	p. o. Charles MENET  <b>Pour FO</b> Monsieur Vincent JOZWIAK

**Annexe n°1 :**

**Informations communiquées sur les salaires dans le cadre du suivi de l'égalité salariale  
(Chapitre 2 du présent accord)**

Les informations relatives à la rémunération (base mini, base maxi, moyenne et médiane) seront communiquées au niveau central pour chaque CSP par coefficient et genre.

Afin de garantir la confidentialité des rémunérations, ces informations seront communiquées au niveau local pour chaque CSP par coefficient et par genre, sous réserve que l'effectif concerné pour chacun des genres soit supérieur à 3.

Une représentation sous forme de nuage de points sera également fournie. Elle sera complétée oralement des informations relatives aux populations dont l'effectif est inférieur à 3.

Les éventuels écarts de rémunération qui pourraient être constatés entre les femmes et les hommes sur des emplois équivalents seront examinés et corrigés, si aucun élément objectif (tranche d'âge, responsabilités, expérience dans l'entreprise et sur la fonction occupée, formation, lieu de travail ...) et en lien avec la politique salariale d'ATSA fondées sur les compétences et la performance ne permet de les justifier.