



Préambule :

La direction et les organisations syndicales signataires du présent accord affirment leur engagement pour la diversité, l'égalité professionnelle femmes-hommes et pour la lutte contre toutes les formes de discrimination dans l'emploi, tant au niveau du recrutement que dans l'accès à la formation professionnelle, dans l'évolution professionnelle, la mobilité et la rémunération. APRR entend donner à chacun, à compétences et expériences professionnelles égales, les mêmes possibilités d'accéder à l'emploi et de construire son parcours professionnel.

Les parties signataires reconnaissent que l'égalité professionnelle femmes-hommes, comme tout autre facteur de diversité, est un réel stimulateur de performances et un facteur de progrès pour la société.

Elles admettent qu'au-delà des principes éthiques constituant le fondement de la démarche de la promotion de la diversité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la lutte contre les discriminations au sein d'APRR relève avant tout de la prise de conscience et de l'implication de chacun.

Les dispositions du présent accord sont articulées autour de principes directeurs relatifs aux différentes formes que peuvent revêtir la diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et autour des actions qui seront mises en œuvre dans ces deux domaines.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions légales et réglementaires issues de la loi 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

ARTICLE I – : Principes directeurs

Le présent accord repose sur l'engagement d'assurer un égal accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à l'évolution professionnelle de tous les salariés, quels que soient leur origine, leur sexe, leurs mœurs, leur âge, leur situation de famille ou de grossesse, leur appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race, leurs opinions politiques, leurs activités syndicales, leurs convictions religieuses, leur apparence physique, leur patronyme ou leur état de santé. Les questions de l'insertion des handicapés et du maintien dans l'emploi des salariés âgés feront l'objet d'accords d'entreprise distincts.

I – 1 : Faire évoluer les mentalités, sensibiliser et former les acteurs de la société et développer la communication

Pour que cet accord soit compris dans son esprit et déployé le plus largement possible, des actions de communication et de sensibilisation aux principes de diversité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes seront menées à tous les niveaux de l'entreprise et concerneront plus particulièrement la ligne hiérarchique.

AS
D. P. B.
a. AL
P.A.



I – 1 – A : Les actions de sensibilisation

Conformément aux dispositions des articles 29 et 30 de la convention collective de branche, des actions de sensibilisation seront menées auprès de tous les acteurs de la société.

La filière ressources humaines et les managers recruteurs seront sensibilisés, notamment lors de réunions d'information sur ce thème aux enjeux et atouts de la non-discrimination, de la diversité et de la mixité, ainsi que sur leur gestion au quotidien.

I – 1 – B : Les actions de formation

Les dimensions diversité et égalité professionnelle seront intégrées dans les formations management. Les encadrants bénéficieront d'un cursus management dont l'un des thèmes concernera « l'éthique, la diversité et le développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ».

I – 2 : Conditions d'accès à l'emploi

Afin de garantir des recrutements basés sur les seules compétences, aptitudes et expériences professionnelles, APRR s'attachera à utiliser des méthodes objectives de recrutement notamment en veillant à ce que :

- les libellés de poste soient non discriminatoires ;
- les capacités des candidats à occuper les postes à pourvoir soient appréciées uniquement sur les compétences professionnelles, les aptitudes et l'expérience ;
- les informations recueillies lors des différentes étapes du recrutement ne comportent aucun commentaire discriminatoire et aient pour seul but d'apprécier les compétences et les capacités du candidat.

Dans ce cadre, APRR veillera à intégrer des profils variés en termes d'expérience professionnelle, de formation initiale, de culture, d'origine et d'âge.

ARTICLE II – : Egalité professionnelle femmes-hommes

Le principe d'égalité professionnelle implique que les femmes et les hommes puissent avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités de déroulement de carrière et les mêmes accès aux postes à responsabilités à tous les niveaux.

Dans cet esprit, les parties signataires ont d'abord souhaité établir un état de la situation actuelle dans la société. Cet accord s'appuie sur les résultats du groupe de travail « égalité femmes - hommes » composé de représentants de la direction et des organisations syndicales.

Handwritten signatures and initials:
A.S.
D.P.
P.B.
ol
P.B.



La direction veillera à organiser la mixité dans la composition des commissions de recrutement et de promotion.

II – 2 : Assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

II – 2 – A : Le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Les parties signataires rappellent leur attachement à la mise en œuvre effective des dispositions issues de l'article L. 3221-2 du Code du travail qui énonce qu'une stricte égalité de rémunération doit être respectée entre les femmes et les hommes pour un travail et un parcours professionnel de même valeur. Cet accord d'entreprise s'inscrit ainsi dans le cadre des dispositions légales et réglementaires issues de la loi n° 2006-340 du 26 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

L'application stricte de ce principe d'égalité de rémunération concerne aussi bien le salaire de base que les différentes primes existantes dans le système de rémunération de la société au jour de la signature de l'accord.

La détermination de la rémunération lors du recrutement doit être, à compétences et qualifications égales, la même pour les femmes et les hommes.

APRR entend sensibiliser l'encadrement afin qu'il s'assure de l'équité entre l'avancement des femmes et des hommes lors des propositions d'augmentations individuelles.

Lors du recrutement d'un salarié à un poste donné, le niveau de la rémunération de base afférente à ce poste est déterminé avant la diffusion de l'offre en question.

Par ailleurs, au cours de la carrière, les décisions relatives à la gestion des rémunérations doivent exclusivement reposer sur des critères professionnels. Elles ne doivent pas être influencées par une organisation du travail à temps partiel ou par l'exercice d'un congé lié à la parentalité et doit, en tout état de cause, traduire, exclusivement la qualité des services, les résultats et la maîtrise de l'emploi et des compétences.

Sur ce point, lors de la présentation du rapport de situation comparée, un bilan annuel sera effectué sur les embauches de l'année pour vérifier que pour un même poste, à diplôme et expérience professionnelle équivalents, la rémunération proposée à l'embauche a été analogue et des mesures correctrices seront proposées pour assurer une cohérence.

II – 2 – B : Garantie d'évolution salariale à l'issue du congé maternité ou du congé d'adoption

La garantie légale d'évolution salariale au retour d'un congé maternité ou d'un congé d'adoption est rappelée par le présent accord. Il en résulte que la rémunération de base des salariées ayant bénéficié d'un congé maternité ou d'un congé d'adoption devra, à leur retour de congé, être majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles versées pendant leur absence aux salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Handwritten signatures and initials:
D.P.
A.P.R.
OL
BA

Handwritten mark: 4



Par catégorie professionnelle, il faut entendre les salariés relevant d'un même emploi repère. Le calcul de la moyenne des augmentations individuelles est effectué sur la base des augmentations individuelles des salariés relevant du même emploi ou d'un groupe d'emplois du même niveau, étant précisé que les salariés n'ayant pas bénéficié d'une mesure d'augmentation individuelle sont inclus dans le calcul de cette moyenne.

II – 3 : Egalité dans l'accès à la formation et à la promotion professionnelle

II – 3 – A : Formation professionnelle

La formation professionnelle représente un levier majeur du maintien et du développement des compétences des salariés de la société. Elle constitue ainsi un investissement indispensable pour la société et pour ses salariés et un droit ouvert pour tous sans distinction de sexe ou de situation familiale. L'égalité entre les femmes et les hommes est déjà effective quant à l'accès à la formation.

Les parties signataires conviennent de préserver cet objectif dont le suivi sera effectué sur la base d'un indicateur spécifique qui sera intégré dans le rapport annuel de situation comparée. Des contraintes personnelles peuvent constituer un frein à la participation à des actions de formation. Dans cette perspective, la société adaptera, chaque fois que cela sera possible, les modalités de formation en veillant à limiter les déplacements et en développant les offres de modules de formation à distance du type « e-learning ». Les organisations syndicales analyseront le bilan du plan de formation afin de veiller à l'égalité entre les femmes et les hommes et pour mettre en œuvre les actions permettant aux femmes d'accéder aux métiers à dominante masculine et inversement.

Par ailleurs, une part du budget formation devra être réservée pour le financement d'actions de formation qui pourront être proposées aux salariées au retour d'un congé maternité et aux salarié(e)s revenant d'un congé parental d'éducation.

Enfin, il est rappelé que les suspensions du contrat de travail liées aux congés maternité, d'adoption, de paternité ainsi que celles résultant d'un congé parental d'éducation n'interrompent pas l'acquisition du DIF.

II – 3 – B : Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels

Le principe d'égalité implique qu'à compétences, qualifications et parcours professionnels comparables, les femmes et les hommes puissent avoir les mêmes possibilités de déroulement de carrière et d'accès aux postes à responsabilités. Il en résulte que, tout comme en matière de recrutement, les critères utilisés dans la définition des postes ouverts à la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une discrimination fondée sur le sexe ou la situation familiale.

Ainsi et quels que soient les métiers, les familles et les catégories, lorsque des écarts sont constatés par les parties signataires dans l'évolution de carrière entre les femmes et les hommes, des plans d'action définiront des mesures correctrices.

Handwritten signatures and initials:
G.S.
D.P.
OL.P.A.
BA

Handwritten mark: 9



Les parties signataires seront attentives à ce que les aménagements d'horaires qui auraient pu être mis en place, pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle, ne puissent faire obstacle à des évolutions de carrière.

II – 4 : Faciliter l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Différents dispositifs de nature à faciliter la conciliation de la parentalité avec l'exercice d'une activité professionnelle sont déjà mis en œuvre au sein de la société, au titre de l'application des dispositions conventionnelles et usages en vigueur. Il s'agit, notamment, des mesures suivantes :

- horaire variable appliqué aux personnels employés et maîtrises des directions régionales et centrales ;
- extension de la plage obligatoire de la pointeuse de 9h30 à 10h30 les jours de rentrée scolaire ;
- congé pour maladie grave ou pour imprévisibilité totale de la maladie d'un enfant ou du conjoint prévu par l'article 24 de la convention collective inter-entreprises et par l'accord d'entreprise 1995-2 ;
- possibilité de transformer tout ou partie du 13^{ème} mois en congés supplémentaires telle que prévue par l'accord 1999-2.

Les parties signataires du présent accord souhaitent faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie parentale. Cette conciliation s'appuiera sur les axes de progrès énoncés ci-après.

II – 4 – A : Neutralisation partielle de l'incidence d'un congé parental d'éducation sur le déroulement de carrière

L'analyse des indicateurs issus des derniers rapports de situation comparée des femmes et des hommes montre que les congés parentaux d'éducation sont très majoritairement pris par des salariées de sexe féminin. Il en résulte un écart de rémunération objectivement justifié par le fait que ces salariées ne bénéficient pas pendant cette période de congé parental d'une évolution au titre de leur augmentation individuelle.

Par conséquent, les parties conviennent que, quelle que soit la durée du congé, les salariés bénéficiant d'un congé parental d'éducation bénéficieront des avancements annuels liés à l'ancienneté comme s'ils avaient travaillé.

Par ailleurs, dans l'hypothèse de prise d'un congé parental d'éducation à temps plein, il est rappelé que la couverture frais de santé est maintenue et les cotisations patronales seront prises en charge par l'employeur.

Enfin et par dérogation aux dispositions légales, les parties conviennent que la durée du congé parental d'éducation sera entièrement prise en compte dans le calcul de l'ancienneté du salarié et des droits qui en découlent.

Handwritten signatures and initials: "D.P.", "BA", and other illegible marks.



II – 4 – B: Congé sans solde pour naissances multiples

Tout salarié bénéficiant d'un congé parental pour des naissances multiples pourra, s'il le souhaite et sur demande écrite, bénéficier après ce congé parental, d'un congé sans solde renouvelable jusqu'à l'âge de 6 ans des enfants.

II – 4 – C: Maintien de la rémunération dans le cadre du congé de paternité

En application des dispositions de l'article L. 1225-35 du Code du travail, les pères salariés peuvent bénéficier d'un congé d'une durée de 11 jours consécutifs pour une naissance simple et de 18 jours consécutifs pour une naissance multiple.

Sous réserve de justifier des conditions ouvrant droit aux indemnités journalières de Sécurité sociale, au sein d'APRR, et d'être confirmé dans son poste à la naissance de l'enfant, la société procédera au maintien de la rémunération brute du salarié pendant la durée du congé de paternité, sous déduction des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale. Ce maintien de rémunération sera effectué dans le cadre de la subrogation.

Il est rappelé que la durée d'absence pour congé paternité est considérée comme une période de travail effectif pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

II – 4 – D : Aménagements d'horaires pour les salariés ayant des enfants à charge

Les parties signataires considèrent que le développement et l'aménagement des horaires de travail, par un accès facilité au travail à temps partiel, doivent être recherchés lorsque l'organisation du service le permet.

En effet, la société est consciente de l'intérêt que peut représenter pour des salariés la possibilité pendant une période donnée de pouvoir adapter l'organisation de leur temps de travail afin de répondre à des impératifs de vie privée liés à de jeunes enfants. Considérant toutefois qu'il n'est pas possible d'édicter en ce domaine des règles générales et uniformes, la direction s'engage à étudier avec la plus grande attention au cas par cas les demandes qui lui seront adressées et de leur apporter une réponse positive dès lors qu'elles seront compatibles avec les nécessités de service.

A ce titre, les salariés non cadres à temps plein ne travaillant ni en travail posté ni en travail cyclé ni en travail par roulement et ayant fiscalement à charge un ou plusieurs enfants de moins de 16 ans auront la possibilité, avec l'accord de la hiérarchie, de travailler 4 jours et demi tout en continuant d'effectuer 38 heures dans la semaine. Un avenant au contrat de travail des salariés concernés concrétisera cette nouvelle organisation du temps de travail.

Par ailleurs, le jour de la rentrée scolaire, des aménagements de postes (décalage ou inversion) pour les salariés en poste seront mis en place et ce, jusqu'à la classe de 6^{ème} incluse.

Enfin, en cas d'hospitalisation d'un enfant à charge ou du conjoint (hors hypothèse de maladie grave telle que prévue par l'article 24 de la convention collective inter-entreprises et par l'accord d'entreprise 1995.2), la prise de jours de RTT ou de congés payés sera facilitée.

Handwritten signatures and initials:
D.P.
R.
BA
AS
A.P.
A.S.



II – 5 : Mesures spécifiques liées à l'état de grossesse

Il est rappelé préalablement que l'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération pour refuser de l'embaucher, ou pour résilier son contrat de travail pendant les délais légaux.

II – 5 – A : Crédit d'heures

A compter du 6^{ème} mois de grossesse, les salariées enceintes peuvent bénéficier d'un crédit d'heures rémunérées destiné à leur permettre d'aménager certains de leurs postes. Ce crédit d'heures est attribué à toute femme enceinte qui en fait la demande à l'exception des salariées travaillant en 3*8 pour lesquelles des mesures spécifiques d'aménagement des postes de travail sont prévues ci-après. Le crédit d'heures accordé varie proportionnellement au taux d'emploi et équivaut à 20 heures à compter du 6^{ème} mois de grossesse pour une salariée travaillant à plein temps.

Les modalités d'utilisation de ce crédit d'heures seront déterminées d'un commun accord entre la hiérarchie et la salariée. A cet égard, si ces heures sont utilisées pour réduire la durée de certains postes, la réduction devra se faire par tranches minimales de 1 heure.

II – 5 – B : Mesures d'aménagement de postes spécifiques aux salariées travaillant de nuit dans l'amplitude du poste P3

Compte-tenu des dispositions légales relatives au travail de nuit des femmes enceintes, les salariées, y compris celles relevant de l'astreinte, en état de grossesse déclarée peuvent demander à être dispensées d'accomplir des postes de nuit sans perdre de droit à rémunération.

Cette demande peut également résulter des avis rendus par le Médecin du travail et concerne toute la période de grossesse, ainsi que celle de la reprise à l'issue de congé maternité dans la limite d'un mois.

Les salariées enceintes peuvent demander un aménagement de l'organisation de leur travail selon les modalités suivantes :

- les salariées travaillant la nuit seront dispensées de l'accomplissement des postes P3, dès lors qu'elles en feront la demande ou si ceci résulte d'un avis du Médecin du travail. Les postes de nuit ne peuvent être transférés en postes de jour.
- Les majorations liées au poste de nuit sont maintenues.

GS
D.P
P.B
d
BA



II – 5 – C : Pauses

A compter de la date de déclaration de grossesse auprès de la Sécurité sociale effectuée au 3^{ème} mois de grossesse, les salariées enceintes bénéficieront d'une durée de pause supplémentaire selon les modalités suivantes :

Pour les salariées postées :

- 50 minutes consécutives pour un poste d'une durée au moins égale à 6 heures ;
- 30 minutes consécutives pour un poste d'une durée supérieure ou égale à 5 heures et inférieure à 6 heures ;
- 15 minutes consécutives pour un poste d'une durée comprise entre 4 heures et 5 heures.

Pour les autres salariées : 30 minutes par jour de travail.

II – 6 : Préparation et anticipation de la reprise d'activité à l'issue d'un congé lié à la parentalité

II – 6 – A : Instauration d'un entretien avant le départ en congé maternité, d'adoption ou congé parental d'éducation

La ou le salarié(e) bénéficiera d'un entretien avec son responsable hiérarchique au plus tard dans le mois précédant son départ en congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation.

Cet entretien sera l'occasion :

- de traiter de l'organisation du travail pendant la durée de l'absence et de faire un état des lieux des dossiers en cours ;
- d'évoquer les perspectives de reprise d'activité à l'issue des congés visés ci-dessus ;
- de déterminer selon quelles modalités, les salariés qui le souhaitent, pourront continuer de bénéficier des informations institutionnelles et professionnelles concernant la vie de la société au cours de leur absence dans le but de limiter les effets de l'éloignement avec l'entreprise. Cette information pourra être délivrée régulièrement selon des modalités définies en commun. Elle concernera notamment les accords d'entreprise nouvellement signés, les notes de service relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail ainsi que les notes concernant les changements d'organisation de la société. Les salariés concernés seront invités à toute réunion touchant à l'organisation de la société ou de leur service.

II – 6 – B : Accompagnement lors de la reprise d'activité à l'issue d'un congé maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation

Les salariés ayant bénéficié d'un congé maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation, bénéficieront, au plus tard dans les 15 jours suivant la reprise, d'un entretien avec leur supérieur hiérarchique en vue de favoriser les conditions de leur reprise d'activité professionnelle.

Handwritten signatures and initials:
G.S.
D.P.
P.B.
or d.
BA



Cet entretien aura notamment pour but :

- d'informer les salariés concernés des évènements intervenus au cours de leur absence concernant la vie de l'entreprise et des changements opérés dans leur service et/ou dans leur poste ;
- de déterminer avec les salariés concernés les éventuelles périodes de professionnalisation, actions de formation ou de remise à niveau nécessaires.

Une synthèse de cet entretien sera adressée à la DRH ou au service RH de direction régionale.

ARTICLE III – : Date d'effet – adhésion – révision - dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il prendra effet au 1^{er} juin 2009.

La mise en œuvre des mesures prévues par le présent accord d'entreprise fera l'objet d'un bilan annuel lors de la négociation annuelle obligatoire.

Toute organisation syndicale non signataire pourra y adhérer conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du Code de travail.

Le présent accord pourra être révisé par avenant conclu entre la Direction et au moins une des organisations syndicales signataires ou adhérentes dans les formes prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de respecter un préavis de trois mois.



ARTICLE IV – : Dépôt légal

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la Direction Départementale du travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Côte d'Or, et en un exemplaire au Secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Dijon.

Fait à Saint-Apollinaire, le 17 mars 2009

Le Directeur Général Délégué

Philippe NOURRY

par délégation

Le Secrétaire général Groupe

Patrick BOCCARDI

C.F.D.T

C.F.E – C.G.C

C.F.T.C

C.G.T

B. ANDRÉ

C.G.T – F.O

C.N.S.F

FAT / UNSA

SUD

O. LETOURNEL