

AEROPORTS DE PARIS

ACCORD COLLECTIF RELATIF

A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES

HOMMES ET LES FEMMES

Préambule

La loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes renforce la réglementation issue de la loi du 13 juillet 1983 portant sur le même sujet dans le but affiché d'assurer dans les faits l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle vise à ériger l'égalité professionnelle en tant que thème majeur de la négociation collective au niveau de l'entreprise.

Dans ce cadre, la loi instaure une obligation spécifique de négociation dans l'entreprise sur le thème de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Souhaitant affirmer sa volonté de s'engager dans un processus conduisant à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes à ADP et pour permettre le suivi de l'effectivité des mesures prises concernant les évolutions souhaitées tant par le législateur européen et national qu'ADP et ses partenaires sociaux, la Direction a proposé aux Organisations Syndicales de négocier un accord d'entreprise définissant les objectifs et actions à mener dans ce sens.

Les actions à mener portent sur :

- Les conditions d'accès à l'emploi à la formation et à la promotion professionnelle permettant une égalité de chance de déroulement de carrière entre les hommes et les femmes,
- La construction d'indicateurs pertinents permettant d'effectuer un bilan annuel des actions menées,
- L'accueil et la promotion des agents féminins dans les filières techniques,
- La facilitation des facteurs permettant de concilier la vie professionnelle et l'éducation des enfants.

Le présent accord collectif est conclu dans le cadre de l'article L. 123-4 du Code du travail, les mesures prévues par les paragraphes 3 et 4 constituant le plan pour l'égalité professionnelle tel que prévu par ledit article.

1. Champ d'application :

Sont concernés par le présent accord tous les secteurs d'Aéroports de Paris.

1.1. Agents bénéficiaires :

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des agents visés à l'article 4 du Statut du personnel d'Aéroports de Paris (agents stagiaires, agents confirmés et temporaires).

1.2. Agents non visés par l'accord :

L'accord n'est pas applicable :

- Aux agents détachés d'organismes extérieurs pendant la durée de leur détachement,
- Aux agents non statutaires tels que notamment les agents titulaires d'un contrat d'apprentissage, de qualification, d'un contrat emploi solidarité, les agents dont la qualification ne correspond pas à celles définies au Manuel de Gestion du fait de la spécificité de leur métier ou de leurs conditions d'emploi.

S'agissant des agents sous contrat d'apprentissage, de qualification et d'un contrat emploi solidarité, une attention particulière est apportée lors de l'embauche des agents pour privilégier un équilibre entre les hommes et les femmes recrutés.

2. Indicateurs permettant de mesurer la réalisation des objectifs en matière d'égalité professionnelle :

En vue d'atteindre les objectifs fixés dans le préambule, la Direction s'engage à créer des indicateurs de comparaison de la situation des hommes et des femmes en matière de recrutement, d'avancement, de rémunération et d'accès aux formations.

Ces indicateurs sont les suivants :

- Niveau de formation et âge de l'agent au moment de son embauche,
- Indicateur du taux de féminisation dans tous les métiers, et notamment lors des recrutements,
- Taux de féminisation dans les métiers type définis au paragraphe 4.4. du présent accord,
- Accès aux formations et notamment les formations longues et qualifiantes,
- Taux de promotion des hommes et des femmes et observateur des filières de carrière,
- Indicateur de distribution comparative entre les hommes et les femmes des niveaux de rémunération par rapport à la médiane ADP.

Ces indicateurs seront intégrés au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes communiqué aux membres du Comité d'entreprise et aux Organisations Syndicales.

3. Mesures en faveur de la promotion des femmes :

La Direction s'engage à ce que le taux de promotion des femmes, par catégorie, soit adapté pour atteindre la parité par rapport à la population de référence.

Des indicateurs de veille sur les taux de promotion des femmes sont créés par catégorie professionnelle et par direction, en effectuant les regroupements nécessaires pour permettre le suivi statistique.

4. Accueil des agents féminins dans l'ensemble des métiers techniques et aéroportuaires :

L'accès des femmes aux métiers des filières techniques et aéroportuaires peut constituer un vecteur de l'élargissement de leurs choix professionnels, en leur offrant des possibilités nouvelles de diversification des métiers auxquels elles ont traditionnellement accès dans l'entreprise.

La Direction souhaite s'inscrire dans une démarche visant à une meilleure insertion professionnelle des femmes dans les filières techniques et aéroportuaires, dans une perspective de développement durable de carrière.

Dans ce but, la Direction s'engage à mettre en œuvre plusieurs actions.

4.1. Information des agents féminins en place sur les métiers des filières techniques et aéroportuaires :

Dans la mesure où la connaissance de l'environnement professionnel, des métiers, et des conditions de travail est déterminante pour permettre aux femmes de faire des choix éclairés sur leur orientation professionnelle, la Direction s'engage à organiser en interne avec les départements concernés, des actions d'information à destination des agents féminins en place pour les renseigner sur les métiers et les possibilités de carrière offertes dans les filières techniques et aéroportuaires.

A cet effet, la Direction s'engage à organiser ces réunions deux fois par an à partir du 1^{er} janvier 2004, et à présenter aux Organisations Syndicales un calendrier d'actions annuelles ciblées basées sur la qualification et les volumes de postes à pourvoir dans les métiers concernés, de sorte que des programmes de formation puissent être engagés avant la date de pourvoi des postes.

4.2. Actions d'information à destination des jeunes filles :

L'accès des femmes aux filières techniques et aéroportuaires passe par l'accompagnement de l'orientation et d'insertion professionnelles des jeunes. Dans cette perspective, la Direction s'engage à réaliser, en liaison avec les établissements scolaires riverains, des actions d'information et de communication à destination des jeunes collégiens et lycéens, en portant une attention particulière aux jeunes filles, afin de les renseigner sur les métiers et les possibilités de carrière offertes par les filières techniques et aéroportuaires.

En outre, la Direction s'engage à favoriser lors de la répartition du produit de la taxe d'apprentissage, les établissements de formation en alternance ayant pour objectif de promouvoir, par des actions particulières, l'accès des jeunes filles aux formations qualifiantes préparant aux métiers techniques et aéroportuaires.

4.3. Intégration des femmes dans les filières techniques et aéroportuaires :

4.3.1. Conditions matérielles d'accueil et de prévention des risques professionnels :

La Direction s'engage à vérifier l'existence des conditions matérielles minimales permettant l'accueil des femmes dans des secteurs fortement masculinisés tenant à la présence de vestiaires et de sanitaires suffisants et à mettre en conformité les locaux non équipés.

Par ailleurs, la Direction s'engage à conduire une étude en liaison avec le C.H.S.C.T. en vue d'analyser les situations professionnelles au regard de l'environnement du poste de travail, l'organisation du travail, l'utilisation des équipements techniques et les modes opératoires, la sécurité ; de proposer des solutions et des axes d'amélioration.

Les éléments pertinents seront communiqués à la commission Égalité professionnelle du Comité d'entreprise.

4.3.2. Mesures favorisant l'intégration des agents féminins dans les filières techniques et aéroportuaires.

Les hiérarchies locales sont chargées de veiller à la bonne intégration des agents féminins dans leur secteur. Sur la durée de l'accord définie au paragraphe 8.2. du présent accord, des actions seront menées, en lien avec la DH, à destination des hiérarchies locales pour les sensibiliser aux difficultés que pourraient rencontrer les femmes intégrées dans un milieu professionnel fortement masculinisé.

En cas de départ d'un agent féminin nommé sur un poste dans un secteur fortement masculinisé, un entretien sera organisé entre l'agent et le responsable des ressources humaines du département de rattachement pour connaître ses motivations.

4.4. Actions positives en faveur de l'intégration des femmes dans les filières techniques et aéroportuaires :

Les parties signataires du présent accord conviennent d'augmenter le taux de féminisation dans les secteurs fortement masculinisés pour atteindre la parité entre les hommes et les femmes dans tous les métiers représentés à ADP. Dans ce but, elles définissent des métiers type pour lesquels un objectif d'augmentation du taux de féminisation est spécifiquement défini par le présent accord.

Sont indiqués ci-dessous ces métiers types, pour chacun desquels apparaît l'indicateur du taux de féminisation prévu au paragraphe 2 du présent accord :

1. Conducteur de véhicules : aucune femme sur un effectif de 15 agents ;
2. Conducteur de véhicules HQ (IB2) : aucune femme sur un effectif de 62 agents ;
3. Coordonnateurs Aéroports/Parcs (IIB) : 1 femme sur un effectif de 29 agents ;
4. Contrôleur dépanneur (IIB) : 2 femmes sur un effectif de 171 agents ;
5. Technicien d'exploitation (IIB) : 6 femmes sur un effectif de 307 agents ;
6. Assistant de laboratoire (IIC1) : 1 femme sur un effectif de 21 agents ;
7. Analyste Exploitation informatique (IIC1) : 2 femmes sur un effectif de 31 agents ;
8. Dessinateur projeteur (IIC1) : 18 femmes sur un effectif de 120 agents ;
9. Dessinateur projeteur principal (IIC2) : 2 femmes sur un effectif de 40 agents ;
10. Contrôleur technique principal (IIC2) : 2 femmes sur un effectif de 92 agents.

Ayant constaté une sous représentation des femmes dans ces métiers type, les parties signataires du présent accord conviennent d'appliquer une mesure de discrimination positive telle que prévue par les articles L. 123-3 et L. 123-4 du Code du travail, en matière de pourvoi des postes dans les métiers type dans les conditions définies ci-après.

4.4.1. Objectif à atteindre :

L'objectif à atteindre sur la durée de l'accord définie au paragraphe 8.2. du présent accord est d'augmenter le taux de féminisation pour atteindre la parité dans tous les métiers et notamment pour les métiers type énoncés ci-dessus dans les proportions minimales suivantes :

1. Conducteur de véhicules OQ (IB1) : aucune femme sur un effectif de 15 agents : augmentation de 10 % = + 2 femmes ;
2. Conducteur de véhicules HQ (IB2) : aucune femme sur un effectif de 62 agents : augmentation de 10 % = + 6 femmes ;

3. Coordonnateurs Aéroports/Parcs (IIB) : 1 femme sur un effectif de 29 agents : augmentation de 3,5 % = + 1 femme ;
4. Contrôleur dépanneur (IIB) : 2 femmes sur un effectif de 171 agents : augmentation de 2 % = + 3 femmes ;
5. Technicien d'exploitation (IIB) : 6 femmes sur un effectif de 307 agents : augmentation de 2 % = + 6 femmes ;
6. Assistant de laboratoire (IIC1) : 1 femme sur un effectif de 21 agents : augmentation de 5,2 % = + 1 femme ;
7. Analyste Exploitation informatique (IIC1) : 2 femmes sur un effectif de 31 agents : augmentation de 3,5 % = + 1 femme ;
8. Dessinateur projeteur (IIC1) : 18 femmes sur un effectif de 120 agents : augmentation de 5 % = + 6 femmes ;
9. Dessinateur projeteur principal (IIC2) : 2 femmes sur un effectif de 40 agents : augmentation de 5 % = + 2 femmes ;
10. Contrôleur technique principal (IIC2) : 2 femmes sur un effectif de 92 agents : augmentation de 2,8 % = + 2 femmes.

Par ailleurs, pour atteindre l'objectif de parité entre les hommes et les femmes dans tous les métiers la Direction s'engage à tendre au respect de cette parité dans les viviers promotionnels.

En outre, cet objectif concerne également les métiers de cadres (catégories IIIA, IIIB, et IV) par le biais de promotions internes ou recrutements externes dans des proportions compatibles avec les besoins de l'entreprise, et en fonction de l'équilibre de représentation des populations d'appartenance respectives.

Enfin, il conviendra, avant le 31 décembre 2004, de faire accéder une femme à la fonction de directeur.

4.4.2. Mesures permettant d'atteindre l'objectif :

Pour atteindre cet objectif, les parties signataires du présent accord conviennent qu'à égalité de qualification, d'expérience et d'aptitudes professionnelles et sous réserve d'une appréciation objective de tous les critères relatifs à la personne pour tous les candidats, une priorité est donnée aux agents féminins dans le pourvoi des postes affichés dans les métiers type énoncés au paragraphe 4.4. du présent accord.

Cette priorité des agents féminins s'applique :

- sauf lorsqu'un ou plusieurs critères appréciés objectivement penchent en faveur d'un candidat masculin,
- pendant une durée temporaire limitée à celle du présent accord.

Un indicateur de suivi de l'objectif d'augmentation du taux de féminisation dans les métiers type est créé. Un état semestriel est communiqué aux Organisations Syndicales signataires du présent accord.

5. Accès des agents masculins aux métiers ou filières fortement féminisés :

L'objectif d'atteindre la parité entre les hommes et les femmes dans tous les métiers a conduit les parties signataires à examiner la situation des métiers fortement féminisés.

Pour œuvrer dans le sens de cette parité, la Direction d'ADP s'engage à favoriser l'accès des hommes aux métiers fortement féminisés (par exemple les métiers du secrétariat).

6. Faciliter la conciliation de la vie professionnelle et l'éducation des enfants :

Les parties signataires du présent accord attachent une importance majeure à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour faciliter les choix des agents concernant la conciliation de leur vie professionnelle et l'éducation de leurs enfants. Ils considèrent que le fait d'avoir des enfants ne doit pas constituer un frein à leur carrière professionnelle.

Les parties signataires constatent par ailleurs que, si le congé parental d'éducation et le temps partiel choisis sont, en droit, ouverts aux hommes comme aux femmes, au sein de l'entreprise ce sont majoritairement les femmes qui font le choix d'exercer un congé parental d'éducation et/ou un temps partiel choisi.

Ainsi, la plupart des mesures facilitant la conciliation de la vie professionnelle et de l'éducation des enfants prévues par le présent accord concourent à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes quand bien même tous les agents d'ADP hommes ou femmes en sont bénéficiaires.

6.1. Congé parental d'éducation :

6.1.1. Avancement des agents bénéficiaires d'un congé parental d'éducation :

Le présent accord fixe des mesures dérogatoires aux dispositions prévues par l'article 28 du Statut du personnel. Ces mesures ont pour objectif de neutraliser la période de congé parental d'éducation au titre des avancements.

Bénéficient de ces mesures tous les agents bénéficiaires d'un congé parental d'éducation à temps complet. Il est procédé lors de leur réintégration dans l'entreprise à un examen de leur situation pour un éventuel réajustement de carrière (ancienneté et avancement).

Agents des catégories I et II :

Par dérogation aux règles définies à l'article 28 du Statut du personnel, les agents des catégories I et II bénéficiaires d'un congé parental d'éducation à temps complet se voient appliquer un avancement automatique à 38 mois, chaque année complète d'absence à temps complet comptant pour une demi année.

Agents des catégories III et IV :

Par dérogation aux règles définies à l'article 28 du Statut du personnel, les agents des catégories III et IV bénéficiaires d'un congé parental d'éducation à temps complet évoluent à la moyenne d'avancement constatée pour leurs collègues appartenant à la même tranche d'âge (c'est à dire à plus ou moins trois ans de l'âge de l'intéressé) et ce partant du précédent avancement, le point de départ initial étant le dernier avancement antérieur à leur changement de situation (passage d'une activité professionnelle au congé parental). Chaque année complète d'absence à temps complet au titre du congé parental d'éducation compte pour une demi année.

6.1.2. Gratification des agents de la catégorie III :

Le présent accord fixe des modalités particulières d'application aux pratiques de détermination du montant de la gratification des agents de la catégorie III. Cette mesure a pour objectif de neutraliser la période de congé maternité et de congé parental d'éducation au titre de la gratification annuelle des agents de la catégorie III.

La gratification appliquée systématiquement aux agents de la catégorie III lors de leur réintégration à l'issue d'un congé maternité ou d'un congé parental d'éducation à temps complet est la gratification moyenne de 9,5 %, si la réintégration est intervenue après le 1^{er} juillet de l'année en cours.

Le niveau de gratification des agents en congé parental à temps partiel ne doit pas être affecté par leur rythme de travail.

6.1.3. Conditions de réintégration de l'agent à l'issue du congé parental :

Afin de faciliter la réintégration dans leur métier des agents absents pour congé parental d'éducation, et de leur permettre d'être formés aux évolutions de leur métier constatées pendant l'absence, les agents bénéficiaires d'un congé parental suivent autant que nécessaire, au moment de leur réintégration, une formation pour mise à niveau systématique dans leur métier.

Bénéficient de cette mesure tous les agents dont le contrat de travail a été suspendu pour tout congé parental d'éducation quelle que soit sa durée.

6.2. Temps partiel choisi :

Les parties signataires ont constaté que de nombreuses demandes de passage à temps partiel ont pour motivation le souhait de l'agent de prolonger le congé parental d'éducation au-delà des 3 ans de l'enfant par une activité professionnelle réduite.

Afin de faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et l'éducation des enfants, il est créé un droit d'accès au temps partiel choisi jusqu'aux 6 ans de l'enfant.

Les agents qui souhaitent réduire leur activité professionnelle pour élever un ou plusieurs enfants à charge ont accès de droit au temps partiel choisi jusqu'aux 6 ans de l'enfant. Cette limite d'âge ne s'applique pas aux enfants handicapés.

En cas d'impossibilité de service, l'exercice de ce droit est subordonné à un changement de poste pouvant éventuellement s'accompagner d'un changement de type horaire. Les éventuelles pertes de rémunération résultant de ce changement de type horaire sont compensées dans les conditions prévues par la note 031-354 du 31 janvier 2000 insérée à l'article 17 du Manuel de gestion.

En tout état de cause, l'exercice de ce droit ne peut se faire sous forme de temps partiel groupé.

Au-delà des 6 ans de l'enfant, la reconduction du temps partiel résulte des possibilités offertes par les nécessités de service.

Sont bénéficiaires de cette mesure tous les agents ayant ou non exercé un congé parental d'éducation jusqu'aux 3 ans de l'enfant.

6.3. Congé paternité :

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2002 du 21 décembre 2001 a créé le congé paternité au bénéfice des pères à l'occasion de chaque naissance ou arrivée dans le foyer d'un enfant. La durée du congé paternité est fixée à 11 jours calendaires pour les naissances simples et 18 jours calendaires pour les naissances multiples. Ce congé est indemnisé au titre de l'assurance maternité selon le régime du congé maternité.

Selon les dispositions de l'article 39 du Statut, le congé maternité ou d'adoption donne lieu au maintien intégral du traitement pour les agents ayant au moins 1 an d'ancienneté et n'entre pas dans le décompte des absences pour maladie.

Pour œuvrer en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ce régime d'indemnisation est étendu aux congés paternité exercés à compter de la signature du présent accord.

6.4. Complément familial de traitement pour les agents ayant un enfant à charge :

Un complément familial de traitement est attribué aux agents ayant un enfant de moins de 20 ans à charge au sens défini par la Sécurité Sociale sous réserve des dispositions suivantes.

Lorsque les deux parents de l'enfant sont agents d'ADP, le complément familial de traitement n'est attribué qu'à l'un d'entre eux.

Ce complément familial de traitement n'est pas attribué pour les cadets des familles de deux enfants au moins dont le ou les aînés ont atteint la limite d'âge d'attribution du SUFA défini à l'article 24 du Statut du personnel.

Les agents élevant seuls un ou plusieurs enfants âgés de moins de 20 ans bénéficient du supplément familial de traitement défini à l'article 24 du Statut du Personnel.

Le montant du complément familial de traitement pour enfant unique est fixé à 35 €uros par mois, quel que soit l'échelon de rémunération de l'agent bénéficiaire.

Les règles et procédures de versement sont celles applicables au supplément familial de traitement défini à l'article 24 du Statut du Personnel.

Ce complément de traitement familial sera versé aux agents bénéficiaires à partir du 1^{er} septembre 2003.

6.5. Mesures en faveur de l'accueil des enfants en bas âge :

La Direction d'ADP s'engage sur la durée de l'accord définie au paragraphe 8.2. du présent accord, à étudier la faisabilité de création d'une crèche inter-entreprises (ou avec la participation d'une collectivité locale) sur les plates formes d'Orly et de CDG, et de participation au financement d'autres modes de garde agréés par l'État, pour augmenter le nombre d'enfants bénéficiaires.

La gestion de cette crèche serait confiée à une association indépendante. Un certain nombre de places serait réservé en première priorité au personnel d'ADP travaillant en horaire continu ou décalé et/ou élevant seul son ou ses enfants, et, en seconde priorité, au reste du personnel. La réservation de ces places serait garantie par le versement d'une subvention annuelle.

ADP ne prendrait aucun engagement de garantie de l'équilibre financier de cette association.

7. Création d'une commission de mise en œuvre et de suivi :

Une commission de mise en œuvre et de suivi de l'accord (CMOS Égalité professionnelle) est créée pour la durée de l'accord définie au paragraphe 8.2. infra.

Cette commission est composée des Organisations Syndicales signataires de l'accord et de membres de la Direction, en nombre au plus égal.

Cette commission a pour rôle de d'assurer le suivi de la mise en application de l'accord. Dans ce but, la commission pourra se faire communiquer tout document de suivi et d'observation établi par les services compétents d'ADP.

Les modalités de fonctionnement de cette instance feront l'objet d'une négociation particulière avec les Organisations Syndicales y participant.

8. Dispositions finales :

8.1. Conditions d'entrée en vigueur :

Les dispositions prévues par le présent accord entrent en vigueur à compter de sa signature, sauf disposition particulière. Elles se substituent de plein droit aux dispositions contraires résultant des notes de service du Manuel de gestion ou d'accords collectifs conclus antérieurement à ADP.

8.2. Durée de l'accord :

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter de la date de sa signature.

Trois mois avant l'échéance de ce terme, la Direction et les Organisations Syndicales se réuniront pour examiner les résultats de l'accord et décider soit d'en reconduire les dispositions pour une nouvelle période de trois ans, soit de négocier un nouvel accord.

En cas de désaccord entre la Direction et les Organisations Syndicales sur la reconduction des dispositions du présent accord pour une nouvelle période de trois ans ou en l'absence d'accord collectif supplétif, l'application du présent accord prendra fin automatiquement à l'échéance du terme prévu ci-dessus.

Fait en 3 exemplaires ,
Paris, le 30 juin 2003

Pour Aéroports de Paris,
Le Directeur Général,

Signé

Hubert du MESNIL

Pour les organisations syndicales représentatives :

Syndicat CFDT,
Le Délégué Syndical,

Syndicat Autonome des Personnels d'Aéroports de Paris/SAPAP,
Le Délégué Syndical,

Jean-Daniel DUBUISSON

Syndicat CFTC,
Le Délégué Syndical,

Jena-Jacques COYNAULT

Syndicat Général Force Ouvrière Aéroports de Paris/CGT-FO,
Le Délégué Syndical,

Syndicat du Personnel d'exécution/SPE-CGT,
Le Délégué Syndical,

Syndicat des Ingénieurs, Cadres, Techniciens et Agents de Maîtrise/SICTAM-CGT,
Le Délégué Syndical,

Syndicat CFE-CGC d'Aéroports de Paris,
Le Délégué Syndical,

Rosemay PRATS