

## EGALITE DES CHANCES ET DIVERSITE

ENTRE :

La société COFIROUTE, dont le siège social est situé au 6-10, Rue Troyon 92316 SEVRES Cedex,  
représentée par Monsieur Jérôme PISSONNIER, Directeur des Ressources Humaines,

D'une part,

ET :

Les organisations syndicales signataires,

Le syndicat CFTC représenté par *Louise PENNEL*

Le syndicat CGT représenté par

Le syndicat SAOR – CFDT représenté par *François Guénin*

Le syndicat SGPA – UNSA représenté par

Le syndicat SNAPOP – CFE/CGC représenté par *Elisabeth BOYER*

D'autre part.

## SOMMAIRE

Préambule .....	2
Article 1. Champ d'application .....	3
Article 2. Démarche .....	3
Article 3. Mise en œuvre.....	3
Article 3.1 – Comité de pilotage.....	3
Article 3.2 – Comité RH .....	3
Article 3.3 – Commission de suivi.....	3
Article 4. Egalité Homme Femme .....	4
Article 4.1 – Eléments de contexte .....	4
Article 4.2 – Mise en œuvre .....	4
Article 4.2.1 L'embauche.....	4
Article 4.2.2 La promotion professionnelle.....	7
Article 4.2.3 La rémunération effective.....	9
Article 4.2.4 L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales .....	11
Article 4.3 – Eléments généraux de suivi .....	11
Article 4.3.1 Indicateurs sur la situation comparée .....	12
Article 4.3.2 Indicateurs complémentaires.....	13
Article 5. Le handicap.....	14
Article 5.1 – Accueil et insertion .....	14
Article 5.2 – Plan de maintien dans l'emploi.....	14
Article 5.3 – Information et sensibilisation.....	15
Article 5.4 – Participation au développement économique du secteur protégé.....	15
Article 5.5 – Insertion des personnes en situation de handicap.....	15
Article 6. L'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi .....	16
Article 7. Durée de l'accord.....	16
Article 8. Entrée en vigueur, révision, dénonciation, règlement des différends liés à l'application de l'accord et adhésion ultérieure .....	16
Article 9. Dépôt et publicité .....	17

\*\*\*\*\*

CP  
CB

## Préambule

COFIROUTE affirme son engagement pour l'égalité des chances et la lutte contre toutes les formes de discrimination dans l'emploi, tant lors du recrutement que dans l'accès à la formation professionnelle, dans l'évaluation, la promotion, la mobilité et la rémunération.

COFIROUTE doit offrir à chacun, à compétences et capacités égales, les mêmes possibilités d'accéder à l'emploi et de construire son parcours professionnel.

Les parties conviennent qu'une attention particulière doit être portée aux discriminations qui pourraient être fondées sur l'origine, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, le sexe ou l'orientation sexuelle, l'âge, les activités syndicales, l'état de santé ou le handicap.

Ce texte n'est pas seulement un accord de principe. Il fixe les actions qui doivent être conduites et les mesures qui seront prises au cours des prochains mois pour l'égalité des chances et la diversité. Dans le champ de responsabilité qui est le leur, les parties signataires entendent apporter leur contribution effective à ces actions.

Les parties signataires ont décidé d'inscrire cet accord dans une démarche large relative à l'égalité et à la diversité. Elles ont ainsi décidé de couvrir le champ de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, le champ de l'insertion des travailleurs handicapés et le champ de l'insertion des publics éloignés de l'emploi.

Cet accord s'inscrit ainsi pleinement dans la loi du 9 novembre 2010 qui prévoit que les entreprises d'au moins 50 salariés soient couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, par un plan d'action.

## **Article 1. Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble de la société COFIROUTE.

## **Article 2. Démarche**

Les partenaires sociaux se sont rencontrés à l'occasion de quatre réunions plénières les 23 mai, 25 juin, 24 juillet et 17 septembre 2012.

L'accord s'inscrivant dans une démarche volontaire d'entreprise, il est bien entendu que l'ensemble du personnel, y compris les membres du Comité exécutif, sera sensibilisé à la mise en œuvre des actions ci-après définies par les parties.

## **Article 3. Mise en œuvre**

### **Article 3.1 – Comité de pilotage**

Un Comité de Pilotage présidé par le Directeur Général se réunit une à deux fois par an pour valider les orientations du projet et mesurer les progrès réalisés. Ce comité de Pilotage regroupe des représentants de différentes directions et de la fonction Ressources Humaines.

### **Article 3.2 – Comité RH**

Tous les trois mois, une réunion des Responsables RH et du service développement RH fera le point sur le déploiement des actions et les résultats obtenus.

### **Article 3.3 – Commission de suivi**

La commission Egalité des chances du Comité d'entreprise est chargée du suivi de cet accord.

Une première réunion sera organisée dans les quatre mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord, afin de définir les indicateurs de suivi pour la durée de l'accord.

JP CP EG LG

## **Article 4. Egalité Homme Femme**

### **Article 4.1 – Eléments de contexte**

L'égalité professionnelle doit permettre aux femmes et aux hommes de bénéficier d'un traitement égal en matière d'accès à l'emploi, d'accès à la formation professionnelle, de qualification, de classification, de promotion, de rémunération et de conditions de travail. Les obligations légales des entreprises sur ce sujet n'ont cessé de se développer ces dernières années, et c'est ainsi que la démarche renouvelée de l'entreprise s'inscrit pleinement dans le cadre de la loi du 9 novembre 2010, qui prévoit que les entreprises d'au moins 50 salariés sont couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, par un plan d'action.

Les parties conviennent de se fixer des objectifs de progression ainsi que des actions concrètes permettant de les atteindre, et expriment leur volonté de réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

### **Article 4.2 – Mise en œuvre**

L'article R. 2242-2 du Code du travail prévoit huit domaines possibles :

- L'embauche.
- La formation.
- La promotion professionnelle.
- La qualification.
- La classification.
- Les conditions de travail.
- La rémunération effective.
- L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

A partir des huit thèmes précités, les parties signataires ont décidé d'orienter les actions autour des quatre domaines suivants :

- L'embauche.
- La promotion professionnelle.
- La rémunération effective.
- L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

#### **Article 4.2.1 L'embauche**

L'embauche des collaborateurs constitue un enjeu essentiel où le respect de l'égalité de traitement doit permettre de faire progresser significativement la diversité.

La Direction s'engage à ce que le processus d'embauche, interne ou externe, se déroule dans les mêmes conditions pour tous les candidats.

Chaque étape du processus se fait selon les mêmes critères de sélection fondés notamment sur la qualification, les compétences, l'expérience professionnelle, et les perspectives d'évolution professionnelle au sein de l'entreprise.

### **A/. Relations avec les intermédiaires de l'emploi**

Cofiroute remettra aux intermédiaires de l'emploi (POLE EMPLOI, cabinets de recrutement, diffuseurs des offres d'emploi, entreprises de travail temporaire...) un support de communication externe détaillant notre engagement et les actions menées pour l'égalité des chances.

Toutes les conventions conclues avec ces intermédiaires de l'emploi doivent intégrer un engagement conjoint, signé des deux parties, pour l'égalité des chances et la diversité.

### **B/. Sensibilisation et formation des recruteurs internes**

La Direction s'engage à organiser des campagnes de sensibilisation à l'égalité des chances pour les managers et à former les recruteurs internes.

A cet effet, un séminaire de travail est organisé tous les 2 ans. Les managers intervenant dans le processus de recrutement pourront y participer.

### **C/. Amélioration du processus de recrutement**

#### **Offres d'emploi et description de poste**

Le processus de recrutement doit faciliter l'expression des candidatures quel que soit le sexe. Les offres d'emploi sont donc rédigées de manière à ce qu'elles s'adressent aussi bien à une femme qu'à un homme.

Afin d'assurer une complète diffusion de nos offres d'emploi et afin de recevoir la plus grande variété de candidatures, COFIROUTE s'efforcera de mieux diffuser ses offres d'emploi par les canaux les plus variés (POLE EMPLOI, Sites internet généralistes ou spécialisés, réseaux de recrutement dédiés...).

Les descriptions de postes, publiées sur l'intranet et accessibles à tous les collaborateurs, permettent à chacun de connaître les postes existants dans l'entreprise et d'envisager son évolution professionnelle dans ce cadre. La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences doit favoriser la visibilité des salariés sur les possibilités offertes dans l'entreprise.

#### **Issue du processus de recrutement**

Pour renforcer la mixité, nous avons comme objectif, en fonction du marché de l'emploi, qu'il y ait au moins une femme, à profil équivalent, dans les trois derniers candidats qui seront sélectionnés pour un poste et ce, qu'il s'agisse des postes de mobilité interne et/ou ouverts aux recrutements externes, quelle que soit la filière métier.

JA CP EG

Cette disposition sera formalisée notamment dans les contrats de prestations avec nos intermédiaires de l'emploi.

### **Dossier de candidature**

Pour répondre à un objectif de neutralité, un nouveau dossier de candidature a été élaboré. Ce dossier, qui sert aussi bien au recrutement qu'au suivi administratif du personnel lors de l'embauche, comporte un certain nombre de mentions facultatives.

### **Suivi des recrutements**

Un outil de suivi unique pour le suivi des recrutements a été mis en place au niveau du groupe VINCI et déployé en 2011 dans les différentes filiales, afin de sécuriser les recrutements en assurant une meilleure traçabilité de l'ensemble de la chaîne du recrutement.

Ainsi, au travers du traitement des candidatures pour un poste, les parties rappellent l'importance de cet outil à destination des différents intervenants dans le processus de recrutement, dont l'objectif est d'assurer la traçabilité de leur décision en précisant les critères de sélection. Ce suivi est assuré sous le pilotage de la fonction ressources humaines.

Un guide du recruteur est remis à chaque recruteur interne Cofiroute, même occasionnel.

Le processus de recrutement sera audité en 2013 en interne, afin d'évaluer l'objectivation des critères de choix ainsi que la traçabilité exhaustive des décisions.

### Objectifs assignés :

- Remettre aux intermédiaires de l'emploi (POLE EMPLOI, cabinets de recrutement, diffuseurs des offres d'emploi, entreprises de travail temporaire...) un support de communication externe détaillant notre engagement et les actions menées pour l'égalité des chances.
- Intégrer dans toutes les conventions conclues avec les intermédiaires de l'emploi un engagement conjoint, signé des deux parties, pour l'égalité des chances et la diversité.
- 100% des managers intervenant dans le processus de recrutement sensibilisés à l'égalité des chances.
- Diffuser les offres d'emploi par les canaux les plus variés possible.
- Formaliser l'engagement ci-dessus dans les contrats de prestations avec les intermédiaires de l'emploi.
- Remettre le guide du recruteur à chaque recruteur interne Cofiroute, même occasionnel.
- Audit du processus de recrutement en 2013 en interne, afin d'évaluer l'objectivation des critères de choix ainsi que la traçabilité exhaustive des décisions.
- Garantir au minimum la proportion hommes femmes (60%-40%) dans l'effectif.
- Augmenter de 5% les femmes dans les métiers d'encadrement, techniques et décisionnels.

### Indicateurs retenus :

- Nombre de supports de communication externe détaillant notre engagement et les actions menées pour l'égalité des chances remis aux intermédiaires de l'emploi.
- Intégration ou non dans toutes les conventions conclues avec les intermédiaires de l'emploi d'un engagement conjoint, signé des deux parties, pour l'égalité des chances et la diversité.
- Pourcentage des managers intervenant dans le processus de recrutement formés à l'égalité des chances.
- Nombre de femmes sélectionnées, à profil équivalent, dans les trois derniers candidats pour un poste.
- Formalisation ou non de l'engagement ci-dessus dans les contrats de prestations avec les intermédiaires de l'emploi.
- Résultat de l'audit du processus de recrutement en 2013.
- Répartition hommes femmes dans les recrutements.
- Nombre de candidatures femmes/hommes reçues pour un poste.
- Nombre de candidates/candidats reçus en entretien.
- Répartition femmes/hommes des recrutements par postes sur des métiers d'encadrement, techniques et décisionnels.

### **Article 4.2.2 La promotion professionnelle**

Dans le rapport réalisé par PERFEGAL après l'étude des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, les femmes doivent cumuler une plus longue expérience dans l'entreprise que les hommes pour accéder à des postes équivalents. La maternité est susceptible de freiner la progression.

#### **A/. Neutralisation de l'effet de l'absence pour congé maternité ou d'adoption**

L'entreprise s'engage à agir pour neutraliser l'effet de l'absence pour congé maternité ou d'adoption.

Pour prévenir cet effet, l'entreprise accompagne le salarié autour de son absence de moyenne ou longue durée dans le cadre d'un congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

Le salarié dont l'absence a une durée d'au moins 3 mois dans le cadre d'un congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation bénéficie de deux entretiens :

- Un entretien avant le départ du salarié : cet entretien se déroule avec son responsable hiérarchique dans les deux mois qui précèdent le départ en congé. Il a pour objectif notamment de définir les impacts de l'absence sur l'organisation du poste de travail, préparer le remplacement du salarié, aborder les éventuels souhaits de mobilité et d'organisation au retour de congé.
- Un entretien lors de la reprise de l'activité : cet entretien se déroule avec son responsable hiérarchique, idéalement avant la date de fin prévue du congé, et au maximum dans la semaine suivant la date de retour dans l'entreprise du salarié. Il permet au salarié de s'informer sur les faits saillants et les actualités intervenus dans l'entreprise, dans sa direction et dans son service au cours de son absence. Cet



entretien de retour a également pour but de prendre en compte, si l'organisation du service le permet, les souhaits d'organisation liés à la nouvelle situation de famille du salarié.

Si le salarié le souhaite, il pourra demander à se voir adresser à son domicile toute information utile au maintien du lien entre lui et l'entreprise.

## **B/. Mobilité et promotions**

L'entreprise favorise l'accès des salariés à d'autres emplois.

L'entreprise s'engage à permettre ces mobilités et promotions pour tous dans les mêmes conditions en tenant compte de leur qualification, de leurs compétences et de leur expérience.

Les évolutions professionnelles sont uniquement basées sur les compétences exercées et les résultats obtenus, sans tenir compte d'autres caractéristiques. A ce titre, une attention particulière sera portée à chaque candidature pour un passage d'une catégorie socio-professionnelle à une autre.

L'entreprise veille particulièrement à ce que les femmes bénéficient de ces mobilités et promotions, et qu'ainsi leur représentation progresse dans les postes d'encadrement.

L'entretien annuel sera un moment privilégié pour la prise en compte des souhaits des salariés.

Tous les postes VINCI AUTOROUTES ouverts à la mobilité sont portés à la connaissance de tous les collaborateurs de l'entreprise via l'Intranet de l'entreprise.

Dans ce cadre, l'entreprise organisera régulièrement un Forum des métiers et un Mobili-Tour.

L'entreprise veillera à favoriser l'accès des femmes aux postes de managers, cadres dirigeants, et occupant des métiers d'encadrements techniques et décisionnels, en développant le parrainage et l'accompagnement de leur prise de poste.

## **C/. Suivi des candidatures internes**

Dans le cadre d'un recrutement interne à l'entreprise, cette dernière s'engage à ce qu'une réponse soit apportée à chaque candidat dans un délai d'un mois après la candidature. Les candidatures non retenues à l'issue de l'entretien font l'objet d'une explication motivée auprès du candidat.

L'entreprise veillera à ce que les appels à candidatures internes portent sur des postes qui n'ont été d'ores et déjà pourvus ou qui sont à pourvoir par une gestion de carrière identifiée.

### Objectifs assignés :

- 100% des entretiens annuels réalisés.
- 100% des entretiens réalisés avant le départ du salarié dont l'absence a une durée d'au moins 3 mois dans le cadre d'un congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.
- 100% des entretiens réalisés au retour du salarié dont l'absence a une durée d'au moins 3 mois dans le cadre d'un congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.
- Favoriser l'accès des femmes aux postes de managers et cadres dirigeants, et occupant des métiers d'encadrements techniques et décisionnels, en développant le parrainage et l'accompagnement de leur prise de poste.

### Indicateurs retenus :

- Pourcentage d'entretiens réalisés avant le départ du salarié dont l'absence a une durée d'au moins 3 mois dans le cadre d'un congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.
- Pourcentage d'entretiens réalisés au retour du salarié dont l'absence a une durée d'au moins 3 mois dans le cadre d'un congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.
- Pourcentage d'entretiens annuels conduits.
- Nombre de candidatures homme/femme à la mobilité (géographique, fonctionnelle, promotionnelle).
- Nombre de promotions des hommes et des femmes.
- Nombre des mobilités fonctionnelles des hommes et des femmes.
- Durée moyenne entre deux promotions pour les femmes et pour les hommes par catégorie professionnelle.
- Part des femmes cadres managers et maîtrise d'encadrement sur la population des cadres managers et maîtrise d'encadrement.
- Répartition des femmes dans la grille de classification.
- Nombre de femmes bénéficiant d'un parrainage.

### **Article 4.2.3 La rémunération effective**

Le principe d'égalité salariale est un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois. La fixation de la rémunération, à l'embauche, lors d'une mobilité ou d'une promotion professionnelle, ou dans le cadre des augmentations salariales individuelles doit répondre aux exigences d'égalité de traitement et les différences de rémunération ne doivent être liées qu'à la nature et à l'étendue des missions confiées, aux conditions d'exercice de celles-ci et à l'évaluation objective des performances de chacun dans leur exercice.

#### **A/. La rémunération de base**

La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation et d'expérience acquise et au type de responsabilités confiées. Elle ne tient en aucun cas compte du sexe de la personne recrutée.

L'entreprise garantit un niveau de classification et un niveau de salaire à l'embauche identiques entre les femmes et les hommes.

A la suite d'un congé de maternité ou d'adoption, la rémunération des salariés concernés est majorée, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise et ce dans les conditions fixées par l'article L. 1225-26 du Code du travail.

### **B/. Les « accessoires »**

S'agissant de la part variable de la rémunération, la situation des salariés concernés en congé de maternité ou d'adoption, et ayant eu une activité au cours de l'année civile de référence, est appréciée au regard des objectifs fixés selon les mêmes conditions et les mêmes critères d'appréciation que pour les autres salariés.

Pour les salariés en congé de maternité ou congé d'adoption susceptibles contractuellement de percevoir une prime sur objectif, les objectifs fixés initialement pourront être ajustés à la période de présence du salarié afin de garantir le versement de cette prime.

#### Objectifs :

- Majoration de la rémunération des salariés concernés par un congé de maternité ou d'adoption, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.
- Neutralisation de l'impact de la maternité et du congé d'adoption sur la prime d'objectifs.
- 100 % de traitements de l'ensemble des réclamations.
- Dans la programmation des postes, attention particulière portée pour que les heures à contraintes soient proposées équitablement entre les hommes et les femmes.

#### Indicateurs :

- Augmentation individuelle moyenne des hommes et des femmes.
- Augmentation individuelle moyenne des salariés ayant pris un congé maternité ou d'adoption sur l'année de référence par rapport à la moyenne des augmentations individuelles des salariés présents sur l'ensemble de l'année de référence.
- Pourcentage comparé de salariés hommes et femmes bénéficiant d'une augmentation.
- Pourcentage de traitements des réclamations.

#### **Article 4.2.4 L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales**

Par-delà les entretiens prévus à l'article 4.2.2. du présent accord, le salarié peut solliciter un entretien avec son responsable hiérarchique ou le responsable ressources humaines dès lors qu'il ressent des difficultés dans l'articulation entre son activité professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales.

La possibilité d'ouvrir l'accès à l'Intranet aux collaborateurs en absence pour maternité, congé parental, adoption sera étudiée.

La direction s'engage à prendre en compte au quotidien dans l'organisation du travail l'équilibre entre l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales, notamment dans l'organisation des réunions de service, des déplacements professionnels et des formations (recours au e-learning, fixation des dates le plus en amont possible...).

En concertation avec le courtier pour les frais de santé et prévoyance, les formules d'assistance pour garde d'enfants malades / assistance en cas d'hospitalisation d'enfants seront envisagées.

Dans le cadre du déménagement du siège social, l'entreprise étudiera les possibilités de places en crèches interentreprises.

La direction est par ailleurs consciente du rôle des managers et responsables ressources humaines dans les enjeux de l'équilibre vie professionnelle-vie privée.

##### Objectifs assignés :

- Favoriser les réunions par visioconférence.
- S'efforcer d'organiser les réunions de façon à assurer leur compatibilité avec l'exercice de responsabilités familiales.
- Dans la mesure du possible, les réunions seront organisées suffisamment à l'avance.
- Développement du e-learning.

##### Indicateurs retenus :

- Nombre de formations en e-learning.

#### **Article 4.3 – Eléments généraux de suivi**

COFIROUTE réalise depuis plusieurs années un rapport annuel de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

Le contenu de ce rapport a été renforcé pour les entreprises d'au moins 300 salariés par la loi relative à la simplification du droit du 22 mars 2012. Il comporte désormais des indicateurs reposant sur des éléments chiffrés définis par décret.

Ces éléments seront intégrés dans ce rapport.

#### **Article 4.3.1 Indicateurs sur la situation comparée**

##### a) Les conditions générales d'emploi

Les données chiffrées indiquent par sexe :

- Les effectifs : les indicateurs précisent la répartition par catégorie professionnelle et par contrat de travail (CDI, CDD). A l'intérieur des catégories professionnelles, l'âge moyen est précisé.
- La durée et l'organisation du travail : temps complet, temps partiel compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel.
- La répartition de l'effectif selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, horaire atypique dont le travail du week-end.
- Les congés : répartition par catégorie professionnelle selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à 6 mois (compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique).
- Les embauches et les départs : les indicateurs présentent les effectifs par catégorie professionnelle des embauches par type de contrat de travail, et des départs par motifs (retraite démission, fin de CDD, licenciement, auxquels on peut ajouter rupture conventionnelle).
- Les promotions : le nombre des promotions par catégorie professionnelle et la durée moyenne entre 2 promotions.
- L'ancienneté : l'ancienneté moyenne par catégorie professionnelle et l'ancienneté moyenne dans la catégorie.

##### b) La rémunération

Les données chiffrées indiquent par sexe et par catégorie professionnelle :

- L'éventail des rémunérations.
- La rémunération moyenne ou médiane mensuelle : cet indicateur comprend au moins 2 niveaux de comparaison en matière de catégories professionnelles, dont celui qui correspond aux catégories ouvriers/employés, cadres et emplois intermédiaires.
- Le nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

##### c) La formation

Les données indiquent, par sexe, la répartition par catégories professionnelles selon le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an et la répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences.

##### d) Les conditions de travail

Les données indiquent, par sexe, la répartition des postes de travail selon l'exposition à des risques professionnels, la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.

e) Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

- Les congés :

Les données chiffrées précisent :

- L'existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption.
- Le nombre de jours de congés de paternité, par catégorie professionnelle, par rapport au nombre de jours théoriques.

- L'organisation du temps de travail dans l'entreprise :

Les données chiffrées indiquent :

- L'existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle.
- Par sexe et par catégorie professionnelle : le nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi, le nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein.
- Les services de proximité : participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance et l'évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.

Il s'agit, grâce à ce rapport, de rendre plus lisible, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation professionnelle des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion, de qualification, de classification de conditions de travail et de rémunération au cours de l'année écoulée. L'objectif est aussi de renforcer l'information des membres du comité d'entreprise et celle des salariés.

### **Article 4.3.2 Indicateurs complémentaires**

Afin de compléter et préciser l'information du Comité d'entreprise et de la Commission Egalité des chances, il a été décidé de compléter le rapport égalité professionnelle hommes/femmes par de nouveaux indicateurs précisant les conditions d'emploi des femmes et éclairant également les thèmes de l'intégration des personnes handicapés, des seniors et des personnes issues de l'immigration. En ce qui concerne cette dernière catégorie, la réglementation actuelle n'a pas permis d'isoler d'autres critères que ceux basés sur la nationalité des salariés, déjà identifiés dans le bilan social.

Les indicateurs portent sur :

- La gestion des âges (pyramide des âges...).
- La structure des effectifs (sexe, âge, catégorie socio-professionnelle, classification, temps de travail...).

- La gestion des effectifs (embauches, mobilités, départs, passages à temps partiel, préconisations de la médecine du travail...).
- La formation professionnelle.
- Les rémunérations.
- L'absentéisme.

Les principes gouvernant l'égalité professionnelle ont naturellement vocation à s'appliquer à l'insertion des travailleurs handicapés et des publics éloignés de l'emploi, et plus largement à tous les salariés et futurs salariés de l'entreprise.

## **Article 5. Le handicap**

### **Article 5.1 – Accueil et insertion**

Afin de faciliter l'accueil d'une personne en situation de handicap, les actions suivantes devront être mises en œuvre si nécessaire :

- Etude du poste et de l'environnement de travail en coordination entre le médecin du travail, le manager, le Responsable Ressources Humaines et le CHSCT du site afin de procéder aux aménagements nécessaires. L'accessibilité aux locaux sera également validée en tenant compte du handicap.
- Mise en place d'un système de tutorat, avec l'accord du salarié, exercé par un collègue se trouvant dans son environnement proche et se portant volontaire pour cette mission. Ce tuteur pourra bénéficier s'il le souhaite de formations particulières à déterminer avec le service formation et le médecin du travail.
- Suivi régulier par le Responsable Ressources Humaines via des entretiens avec le salarié handicapé afin de s'assurer de sa bonne intégration dans l'entreprise.

### **Article 5.2 – Plan de maintien dans l'emploi**

COFIROUTE souhaite assister dans leur démarche, les salariés souhaitant obtenir la reconnaissance de leur handicap. Le temps consacré par les intéressés, à l'accomplissement de leur démarche et leurs relations avec la Commission concernée est pris en charge par COFIROUTE, à concurrence de 2 jours et sur présentation de justificatifs.

Cette possibilité est également ouverte aux salariés ayant un conjoint ou un enfant handicapé, confrontés aux mêmes démarches. Cette possibilité pourra également être ouverte pour le règlement de questions liées à la garde ou à la scolarité de l'enfant handicapé.

Les Responsables Ressources Humaines des différents sites assistent les salariés dans cette démarche de reconnaissance si nécessaire.

Avec l'appui du médecin du travail et après information du CHSCT, lorsqu'une personne en situation de handicap est confrontée à un changement de situation professionnelle en raison d'évolution de ses capacités physiques ou mentales entraînant des difficultés d'adaptation à son poste, tout sera mis en œuvre pour son reclassement dans un autre emploi.

Il en est de même pour reclasser dans l'entreprise ou dans le groupe les salariés victimes d'accident du travail ou de la vie personnelle ainsi que de maladie invalidante, aptes à reprendre un emploi.

### **Article 5.3 – Information et sensibilisation**

Le regard porté sur le handicap est un facteur à prendre en compte dans la réussite du processus d'intégration et de maintien dans l'emploi dans une collectivité de travail. C'est la raison pour laquelle COFIROUTE mènera des campagnes d'information et de sensibilisation du personnel et de l'encadrement.

Les actions seront adaptées à chaque entité (taux d'emploi, type de métiers etc.).

Au-delà de la communication faite via les canaux « classiques » : journal d'entreprise, intranet, etc., un certain nombre de manifestations seront déployées sur ce thème (Handlearning, Semaine du Handicap, etc.)

Des visites ou des rencontres sont organisées sur chaque entité avec des ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail) environnants, à l'intention de l'encadrement et du personnel afin de les sensibiliser et de les informer sur les capacités et aptitudes professionnelles des personnes en situation de handicap, mais aussi de poursuivre avec ces établissements, une relation d'aide ou d'échanges et une meilleure connaissance mutuelle.

### **Article 5.4 – Participation au développement économique du secteur protégé**

COFIROUTE s'engage à développer la sous-traitance avec le secteur protégé en s'appuyant sur l'existant et en engageant des contacts avec de nouveaux prestataires ou fournisseurs relevant du secteur protégé.

Le chiffre d'affaires avec le secteur protégé sera augmenté de 10% par rapport aux objectifs de l'année précédente, dans la limite de 50% de l'obligation d'emploi. Chaque secteur ou direction déterminera annuellement sa contribution à l'atteinte de cet objectif.

Ce partenariat devrait favoriser à moyen terme l'intégration des salariés en situation de handicap en milieu ordinaire.

Les acheteurs, au travers d'actions de formation ou de sensibilisation, seront incités à recourir à ce type de prestataires dès que possible. A cette fin, un outil de sélection et de suivi de prestataires via l'Intranet est accessible à toute personne dans l'entreprise susceptible d'acheter pour le compte de cette dernière un bien ou un service.

### **Article 5.5 – Insertion des personnes en situation de handicap**

L'entreprise favorise le développement de l'accueil des stagiaires au sein de l'entreprise, ainsi que le développement des contrats en alternance ou de professionnalisation, dans le cadre de l'accord pour l'adhésion à un groupement d'employeurs d'insertion et de qualification professionnelles (GEIQ) du 27 octobre 2010.



A cette fin, les indicateurs suivants seront suivis :

- Nombre de stagiaires en situation de handicap.
- Nombre de contrats en alternance ou de professionnalisation conclus avec des personnes en situation de handicap.

La taxe d'apprentissage n'a pas pour vocation unique de financer la formation des futurs collaborateurs de COFIROUTE à l'identique des collaborateurs actuels. La diversité doit aussi être recherchée dans le versement de la taxe d'apprentissage. Une part significative de celle-ci est donc versée à des organismes de formation pour les travailleurs en situation de handicap ou des personnes en difficulté.

Des partenariats opérationnels doivent être noués avec ces organismes.

## **Article 6. L'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi**

Cofiroute s'inscrit pleinement dans la volonté d'agir contre toutes formes d'exclusion, d'accompagner vers l'emploi ceux qui en sont exclus et de développer la solidarité.

La Direction s'engage à approfondir son partenariat avec les entreprises favorisant l'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi.

Ainsi sur les trois prochaines années, la part du chiffre d'affaires qui lui est consacré augmentera de 10%.

Cofiroute continuera à promouvoir l'insertion par le travail par des actions concrètes, notamment dans le cadre de l'exploitation du jardin d'insertion professionnelle de maraîchage biologique sur l'aire de Sarthe-Touraine.

## **Article 7. Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans suivant la date de signature du présent accord, sans possibilité de tacite reconduction.

## **Article 8. Entrée en vigueur, révision, dénonciation, règlement des différends liés à l'application de l'accord et adhésion ultérieure**

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

Il pourra être révisé, pendant sa durée d'application, par accord de tous les signataires, si sa mise en œuvre ne correspond plus aux principes de son élaboration. Dans cette hypothèse, un avenant sera conclu selon les formes de conclusion de cet accord.

Il pourra être dénoncé à tout moment par les signataires, avec un préavis de trois mois, sur notification écrite par lettre recommandée avec accusé de réception et notification de cette dénonciation dans un délai de 15 jours à la DIRECCTE territorialement compétente.

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion ultérieure ne pourra être partielle et intéressera l'accord dans son entier.

En cas de différend dans l'application de l'accord, la partie signataire qui considérera qu'une telle situation existe en avertira les autres parties signataires par écrit en y exposant la cause selon elle de ce différend.

Une réunion entre les parties signataires se tiendra dans les 20 jours suivant la notification de ce différend entre les parties signataires de l'accord afin de tenter d'y remédier.

### **Article 9. Dépôt et publicité**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du Code du travail, le présent accord sera déposé au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes et à la DIRECCTE territorialement compétents.

Fait à *Serau*, le *31.10.* 2012.

Pour la société COFIROUTE :

Jérôme PISSONNIER  
Directeur des Ressources Humaines

Pour le syndicat SGPA/UNSA

Pour le syndicat CGT

Pour le syndicat SAOR/CFDT

Pour le syndicat SNAPOP CFE/CGC

Pour le syndicat CFTEC