

**Accord collectif d'entreprise
en faveur de l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes**

Entre les soussignés :

Monsieur Etienne CREPON,

Agissant en qualité de Président du CSTB (Centre Scientifique et Technique du Bâtiment), Etablissement Public à caractère Industriel et Commercial, dont le siège social est situé 84, avenue Jean Jaurès – 77 447 Marne La Vallée,

Ayant tous pouvoirs à l'effet des présentes,

D'une part,

Les organisations syndicales représentatives signataires,

D'autre part,

Préambule

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel : il s'agit de garantir aux femmes, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes et inversement. Cette non-discrimination fondée sur le sexe doit particulièrement se décliner dans le domaine professionnel. En effet, à chaque étape de leur vie professionnelle, les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes droits, des mêmes possibilités.

Les parties signataires de l'accord s'engagent en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle et salariale et réaffirment leur attachement au respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes. Elles affirment que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de richesse, d'équilibre social et d'efficacité professionnelle.

Cet accord marque donc, la volonté des parties signataires de renforcer et d'accélérer la politique de l'entreprise en matière d'égalité des femmes et des hommes, dans le domaine du recrutement et tout au long de leur carrière professionnelle dans l'entreprise.

En 2012, 2013 2014, et 2015 des plans d'action ont été mis en œuvre, s'inspirant des travaux de la commission égalité professionnelle constituée de représentants du comité d'entreprise et de la Direction.

En 2017 et 2018, il a été constaté une légère progression du taux de féminisation des effectifs avec une augmentation du taux de femmes recrutées en CDI qui atteint presque 40% en 2018.

Depuis 2016, la part des compléments de rémunérations attribuée aux femmes augmente légèrement.

En 2018 et 2019, à partir du constat réalisé en commission égalité professionnelle, et dans la continuité des précédents plans d'action, les parties conviennent de se fixer des objectifs de progression à travers des actions concrètes pour :

- L'égalité professionnelle dans le recrutement,
- Une évolution professionnelle identique aux femmes et aux hommes,
- L'égalité salariale femmes-hommes,

- Le développement d'actions en faveur d'un meilleur équilibre vie professionnelle vie personnelle et familiale.

Par ailleurs, conscients que les préjugés, attitudes et stéréotypes perdurent et peuvent constituer un frein à l'égalité et à l'évolution professionnelle et salariale des femmes, les parties signataires souhaitent accompagner leur politique, d'actions de sensibilisation afin de faire évoluer durablement les mentalités sur l'égalité entre les femmes et les hommes, et plus largement sur la non-discrimination. L'ensemble des actions de l'accord contribue à cette évolution.

Le tableau récapitulatif des indicateurs sur l'égalité professionnelle annexé à cet accord permet de visualiser des avancées sur ces différents thèmes, mais également les améliorations qu'il reste à réaliser.

Article 1 : Recrutement

1.1 : Egalité de traitement dans le processus de recrutement et de sélection

Les activités du CSTB sont ouvertes aux femmes et aux hommes. Le processus de recrutement externe et de sélection interne pour l'ensemble des personnels est donc unique et les critères de sélection strictement identiques pour tous les candidats. Il est basé sur les seules compétences, aptitudes et expériences professionnelles, potentiel d'évolution des candidats en adéquation avec la politique de rémunération de l'entreprise.

1.2 : Développement de la mixité des candidatures

Les parties signataires réaffirment leur volonté commune de faire progresser la mixité des métiers. Pour contribuer à cet objectif :

- Les offres de recrutement sont rédigées de manière à permettre aux femmes comme aux hommes de se projeter : intitulés mixtes des postes, neutralisation des critères à caractère discriminant.
- Des profils diversifiés sont privilégiés dans le marché relatif aux agences d'intérim au nom de la responsabilité sociale de l'entreprise, conformément à la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant sur diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations (article 7.15 du marché - Personnel intérimaire et diversité).
- Les démarches de sensibilisation des acteurs (managers) seront engagées en 2020 (après l'équipe RH en 2018) pour que les stéréotypes liés au sexe soient

exclus de tout processus de recrutement, incluant le recrutement des stagiaires et des étudiants, des doctorants et tout type de CDD.

Indicateurs :

- Tous les managers seront sensibilisés à l'égalité professionnelle par des actions de communication préalablement à la campagne des entretiens annuels d'appréciation (EAA) ou à la campagne d'augmentation annuelle, pendant la durée de l'accord.
- Un suivi de la part des femmes et des hommes reçus en entretien par offre d'emploi CDI sera réalisé à partir des candidats ayant déclaré leur civilité. Cet indicateur sera mis en perspective avec la représentativité nationale des femmes dans l'emploi visé, dès lors qu'elle est connue.

1.2.1 Actions auprès des écoles et universités (relations écoles)

Dans le cadre de ses actions en direction des étudiants et des jeunes diplômés, le CSTB s'engage à :

- Favoriser la mixité et la diversité des candidatures par les intitulés des offres de stage et d'alternance.

Lors d'évènements (actions portes ouvertes avec les étudiants d'IUT, forums de recrutement, témoignages ...), des experts ou des expertes métiers seront associés aux équipes RH dans leurs actions auprès des écoles, en privilégiant les salariés issus de ces écoles et qui ne représentent pas si possible, le profil à prédominance féminin ou masculin de leur profession.

1.2.2 Actions auprès des collèges et lycées

Le CSTB a pour volonté de contribuer à promouvoir la mixité des métiers dans ses actions. Le CSTB souhaite notamment promouvoir l'intérêt des jeunes filles aux métiers techniques du CSTB. Il engagera des actions de sensibilisation en faveur de la mixité auprès des jeunes (collèges et lycées techniques) comme il le fait déjà pour les BTS et les IUT. Les parents salariés du CSTB, dont les enfants suivent un stage au CSTB, pourront sur leur temps de travail, avec l'accord préalable de leur manager, être associés à l'organisation d'une visite métier avec le personnel opérationnel concerné.

Des documents d'information présentant les mesures prises en matière d'égalité professionnelle dans l'entreprise seront diffusés. Sur la base du volontariat, certains parents salariés seront sollicités pour participer à des forums de métiers sous l'égide de la DRH.

Indicateurs :

- Nombre d'établissements scolaires associés ;
- Retours d'expériences sur les visites, les interventions des experts, le forum.

1.3 Examen des candidatures

Dans l'objectif d'atteindre une meilleure mixité femmes/hommes, il sera procédé à l'examen de toutes les candidatures, féminines et masculines, lors des process de recrutement, de nomination et de mobilité, notamment dans les métiers à fort déséquilibre femmes/hommes.

Ainsi, dans les métiers à prédominance masculine et à compétences égales, les candidatures féminines seront plus particulièrement étudiées dans le cadre d'une appréciation objective, sur la base d'entretiens centrés sur les compétences. De la même manière, dans les métiers à prédominance féminine et à compétences égales, les candidatures masculines seront plus particulièrement étudiées sur les mêmes bases que ci-dessus.

1.3.1 Guide d'entretien de recrutement

Un guide d'entretien RH sur les bonnes pratiques à adopter lors d'un recrutement sera communiqué aux managers, afin de les sensibiliser à l'égalité professionnelle et à l'ensemble des enjeux associés à la diversité et/ou à la non- discrimination.

Indicateurs :

- Guide d'entretien RH transmis à 100 % des managers notamment lors de leur entrée en fonction, ainsi que lors d'actions de formation managériale.
Le guide d'entretien RH sera une composante du programme d'actions applicables au manager dans le cadre de cet accord. Il sera soumis à la commission égalité professionnelle.

1.3.2 Favoriser la mixité dans les emplois

Objectif 1 : favoriser l'accès des femmes à des métiers à prédominance masculine

Indicateurs :

L'entreprise s'engage à faire progresser la proportion des femmes recrutées. Elle se fixe comme objectif de faire évoluer le taux de recrutement pour :

- Dépasser les 33 % de femmes pour la catégorie ingénieure, à l'issue du présent accord avec une progression cible d'un point par an ;
- Dépasser 20 % de femmes dans les métiers techniques, à l'issue du présent accord avec une progression cible d'un point par an.

Objectif 2 : favoriser l'accès des hommes à des métiers à prédominance féminine

Indicateur :

- Améliorer le pourcentage des hommes dans les métiers à prédominance féminine.

L'entreprise s'engage à effectuer une veille annuelle externe sur les statistiques d'évolution de la représentation des femmes et des hommes dans les filières scientifiques, techniques et administratives. Un suivi de l'évolution de la proportion des femmes et des hommes sera effectué.

Indicateur :

Un suivi de l'évolution de la mixité dans les équipes, y compris pour les services supports sera réalisé annuellement et intégré au rapport de situation comparée (R.S.C.) des femmes et des hommes.

1.3.3 Favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité

Attentive à la représentation femmes/hommes dans ses instances dirigeantes, le CSTB s'engage à favoriser l'accès des femmes dans les différentes instances de Direction et à en suivre la progression au sein de ces instances. Le personnel encadrant sera encouragé à favoriser cet accès dans le cadre des revues d'effectifs.

Indicateurs :

- Améliorer le pourcentage des femmes à des fonctions à responsabilité managériale ;
- En parallèle, un travail d'identification des responsabilités fonctionnelles sera engagé avec la commission égalité professionnelle afin de pouvoir suivre cette évolution.

1.3.4 Compétences complémentaires valorisées par un mini CV

Les compétences complémentaires de la salariée ou du salarié seront rendues plus visibles par la création d'un mini CV permettant de valoriser les compétences issues du parcours professionnel et ou les autres expériences extra-professionnelles que la salariée ou le salarié a acquis au CSTB, mais également en dehors du CSTB. Cette démarche sera valorisée dans les équipes et soutenue par la DRH.

Indicateur :

- Pourcentage des femmes ayant un mini CV par rapport aux hommes.

Article 2 : Gestion de carrière et formation

2.1 Evolution professionnelle

Pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux de l'entreprise, le CSTB s'engage à donner aux femmes et aux hommes, à compétences égales, accès aux mêmes emplois, quel qu'en soit le niveau de responsabilités, et aux mêmes possibilités de promotion et d'évolution professionnelle. Les critères d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière doivent être identiques pour les femmes et les hommes et fondés exclusivement sur la reconnaissance des compétences, l'expérience et la performance.

En cas de mobilité interne, lorsqu'il a plusieurs candidatures internes, les CV seront présentés au manager sous format anonyme.

2.1.1 Neutralisation de l'impact de la maternité ou de l'adoption, du congé parental ou du congé sabbatique sur les évolutions professionnelles

L'absence pour congés de maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, pathologique ou d'adoption, congé parental ou pour congé sabbatique n'entre pas en compte pour les règles de promotion ou l'accès aux postes à responsabilité.

2.1.2 Neutralisation des effets du temps partiel dans l'évolution professionnelle

Le fait d'exercer son activité à temps partiel n'entre pas en compte pour les règles de promotion ou l'accès aux postes à responsabilité.

Indicateur commun aux salarié(e)s en congé maternité, d'adoption, congé parental ou à temps partiel :

- Mesurer le temps entre deux promotions par rapport au taux moyen entre deux promotions à l'échelle du CSTB.

2.1.3 Accompagnement des salariées enceintes et des départs en congés maternité / adoption / parental d'éducation / présence parentale / solidarité familiale, congé sabbatique

Les parties signataires réaffirment leur volonté de promouvoir un accompagnement managérial et RH des salariées enceintes et des personnels concernés par un départ en congés liés à la parentalité.

En application des dispositions de la convention collective Bâtiment région parisienne, les femmes enceintes bénéficient à partir du troisième mois de grossesse de réductions d'horaires, soit 15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi ou 30 minutes le matin ou l'après-midi.

La salariée enceinte bénéficie également d'une autorisation d'absence durant son temps de travail pour se rendre aux examens médicaux obligatoires. Le conjoint salarié de la femme enceinte en bénéficie également pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires, conformément à l'article L1225-16 du code du travail.

Préparation des périodes d'absence liées à la parentalité ou au congé sabbatique

Pendant ces périodes de congé, la salariée ou le salarié qui le souhaite, pourra recevoir les principales communications émises par l'entreprise afin de conserver un lien avec elle durant son absence. Les modalités de cette communication seront définies au cours de l'entretien avant son départ avec l'intéressé.

Eviter l'exposition à des risques professionnels des salariées enceintes

La salariée enceinte peut solliciter un entretien ou se voir proposer un entretien avec sa hiérarchie ou son responsable ressources humaines afin de définir ensemble les nécessaires adaptations de ses conditions de travail, notamment celles liées à d'éventuelles problématiques spécifiques d'exposition à des risques professionnels. Ainsi, la direction sera particulièrement vigilante à limiter le port de charge des femmes enceintes et l'exposition aux produits chimiques et agents biologiques pathogènes en lien avec la médecine du travail.

2.1.4 Réorientation en cas d'accident du travail ou d'une invalidité d'un salarié ou d'une salariée

Suite à un accident du travail ou à la reconnaissance d'une invalidité, la direction orientera tant que possible à sa demande, la salariée ou le salarié vers un poste adapté. Cette démarche ne sera envisagée qu'après avoir essayé d'aménager et d'adapter ou de transformer son poste existant, en adéquation avec la restriction médicale. Des mesures d'aménagement du temps de travail pourront également être envisagées.

Indicateurs :

- Suivi du nombre de postes proposés par salariés déclarés inaptés ;
- Suivi annuel des salariés reclassés ;
- Suivi du nombre de départs dans les 2 ans suivant l'invalidité et /ou l'inaptitude ;
- Taux de réussite (maintien dans l'emploi) après repositionnement consécutif à une mobilité, des salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans leur nouvel emploi.

2.1.5 Retour de congés maternité / adoption / parental d'éducation / présence parentale / solidarité familiale/congé sabbatique

Au retour du congé maternité, pathologique ou d'adoption, la salariée ou le salarié est reçu(e) par sa hiérarchie afin que soient examinées les conditions de son retour à son précédent emploi ou à un emploi similaire.

Il en va de même au terme du congé parental d'éducation, du congé de présence parentale, du congé de solidarité familiale, et du congé sabbatique dès lors qu'il est d'une durée supérieure à 6 mois. C'est à cette occasion que sont examinés les éventuels besoins en formation et mis en œuvre :

- Des actions d'accompagnement favorisant le retour de la personne à son emploi (exemples : mise en double du poste de travail, formation métier, ...) et permettant d'assurer la continuité de son parcours professionnel ;
- Un entretien professionnel pour la salariée qui reprend son activité à l'issue d'un congé maternité, d'un congé d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale et d'un congé sabbatique.

La direction s'engage à promouvoir et mettre en place un suivi par équipe des entretiens de retour des congés pour raisons familiales et sabbatiques.

2.2 Garantir le même accès à la formation professionnelle

Les parties signataires entendent garantir le même accès à la formation professionnelle pour les femmes et les hommes, quel que soit le type de formation.

A ce jour, on n'observe pas de déséquilibre entre les femmes et les hommes concernant l'accès à la formation.

L'entreprise s'attache à prendre en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie personnelle et familiale des salariés, dans l'organisation des formations, et à faciliter l'accès à la formation :

- En privilégiant les formations sur site ;
- En développant les actions de formation en « e-learning » (formation en ligne) et en « blended learning » (apprentissage mixte combinant l'apprentissage en ligne et présentiel).

L'entreprise encourage les formations liées au maintien dans l'emploi et à l'accompagnement dans la reprise de fonction.

Les indicateurs de suivi suivants permettront de mesurer les éventuels écarts et d'élaborer les éventuelles mesures correctrices :

- Nombre de salariés ayant suivi une formation selon la CSP et le genre ;
- Nombre de salariés à temps partiel ayant suivi une formation ;
- Nombre d'heures de formation par salarié selon le genre ;
- Nombre d'actions de formation en e-learning ou en blended-learning (mixte d'une formation en présentiel et d'une formation à distance).

2.2.1 : Une meilleure prise en compte des souhaits de formation dans l'entretien annuel d'appréciation

Les entretiens annuels, ainsi que l'entretien professionnel, sont l'occasion pour les salariés de faire part de leurs souhaits et pour les managers d'évoquer les possibilités en matière de formation et d'évolution.

Dans le cadre d'un échange entre le manager et la salariée ou le salarié, le recueil des besoins de la salariée ou du salarié en matière de formation sera renforcé.

La partie questionnaire sera complétée dans l'entretien professionnel, afin d'une part de faciliter l'accès aux dispositifs de formation et ainsi sécuriser le maintien dans l'emploi et d'autre part de favoriser le développement professionnel. Ainsi cela permettra de faciliter le lien entre la phase d'échange sur la formation demandée et la campagne de recueil des besoins.

2.2.2 Favoriser les formations de développement personnel pour la promotion des femmes

Des formations ou ateliers de développement personnel pourront être proposés aux femmes qui le souhaitent afin de limiter leur auto-censure quant à leurs possibilités de promotion professionnelle. Il s'agit d'accompagner le changement des codes professionnels.

2.2.3 Faciliter le recours aux validations des acquis de l'expérience (VAE)

Pour faciliter le recours aux VAE, les demandes pourront être formulées directement par la salariée ou le salarié. La DRH pourra également être amenée à proposer ce type de dispositif à des salariés.

Indicateurs :

- Nombre de VAE par an et par genre.

Article 3 : Sensibilisation et communication

3.1 Communication sur l'accord

Le présent accord sera mis à la disposition des salariés. Sa mise en place fera l'objet d'une communication à l'ensemble des salariés par les supports papier et/ou Intranet.

3.2 Communication, sensibilisation à l'égalité femmes/hommes et accompagnement des managers

Pendant la période d'application de cet accord, les managers seront sensibilisés au sujet de l'égalité femmes/hommes.

Par ailleurs, un stage de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes peut être imposé en cas d'outrage sexiste conformément à la loi sur les violences sexuelles et sexistes, adoptée le 1^{er} août 2018.

Indicateur de suivi :

- Pourcentage de managers sensibilisés à l'égalité professionnelle pendant la durée de l'accord.

3.3 Sensibilisation à l'égalité femmes/hommes des représentants du personnel

3.3.1 Mixité de la représentation des salariés

Les parties conviennent que la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes passe aussi par une meilleure représentation femmes/hommes dans les instances représentatives du personnel et, plus globalement, au niveau de la représentation des salariés en application de l'article 7 de la loi 2015-994 du 17 août 2015. Pour chaque collège électoral, les listes comportant plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale (C. trav. art. L 2314-30, al. 1).

Les signataires s'engagent à respecter les principes de mixité dans la composition de toutes les institutions représentatives du personnel électives et à les promouvoir dans les instances désignatives. Ces principes ont été respectés dans le cadre du protocole d'accord préélectoral de 2019 pour l'organisation des élections du comité social et économique.

3.3.2 Désignation de référents luttant contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail

La loi avenir professionnel instaure une obligation pour l'entreprise de désigner au plus tard le 1^{er} janvier 2019 un référent, chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Le référent du CSTB est la ou le responsable HSE. Elle ou il s'appuiera sur le réseau des référents des relais HSE de chaque site et sur l'infirmerie qui suivront une formation/sensibilisation dans ce domaine.

La définition des agissements sexistes est indiquée à l'article L 1142-2-1 du code du travail selon lequel sont visés les agissements liés au sexe d'une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Lors de la mise en place du comité social et économique (CSE), un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes a été désigné par le CSE parmi ses membres.

Indicateur :

- Nombre de déclarations et/ou signalements d'agissements sexistes au travail.

3.3.3 Information des instances représentatives du personnel

Le présent accord collectif d'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes sera présenté au CSE, avant de faire l'objet d'une information plus générale auprès de l'ensemble des salariés et de sa mise en œuvre effective.

Article 4 : Conditions de travail et vie familiale

4.1 Equilibre vie personnelle et vie professionnelle

Les parties s'engagent à aider les salariés à concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

4.2 Horaires de réunions et formation

Les organisatrices et organisateurs de réunion s'attacheront à veiller à l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle lors de la fixation des horaires de réunion et de formation dans les créneaux horaires raisonnables (9h30-17h30). Ils seront attentifs à anticiper la planification des réunions et veilleront au respect des horaires de réunion définis. Ils choisiront des créneaux horaires et des jours favorisant la présence du plus grand nombre de salariés à cette réunion.

4.3 Allaitement

Les femmes souhaitant poursuivre l'allaitement après la reprise d'une activité professionnelle bénéficient à leur demande d'une information délivrée par l'infirmière ou le service HSE sur les bonnes pratiques à respecter pour le tirage de lait maternel durant leur période de travail.

Sous réserve de la présentation d'un certificat médical semestriel l'attestant, le temps de pause dont bénéficient les salariées allaitant leur enfant (pour tirer leur lait) et ce jusqu'au premier anniversaire de celui-ci, ne donne pas lieu à retenue salariale.

En cas d'absence de salle dédiée, des modalités spécifiques et adaptées à chaque site seront recherchées.

4.4 Partage des responsabilités familiales

La direction s'engage à informer tous les salariés concernés qu'ils peuvent bénéficier d'un congé naissance de 3 jours ouvrables, ainsi que d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Le congé de naissance n'a pas à être nécessairement pris le jour de la naissance. Il doit seulement être pris à une date proche de l'événement, fixée en accord avec l'employeur. Le congé peut être cumulé avec le congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Les jours de congés sont payés normalement, comme s'ils avaient été travaillés. Ils sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel (articles L 3142-1 à L 3142-5 du code du travail).

Selon l'article L 1225-35, alinéa 1 du Code du travail, le bénéfice du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est accordé :

- Au père salarié, quelle que soit la nature de son contrat de travail ;

- Au salarié conjoint de la mère, à la personne liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec elle.

La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de 11 jours consécutifs en cas de naissance simple et de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le ou la salariée qui souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant avertit son RRH au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin. Il doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant. Ce congé entraîne la suspension de son contrat de travail et donne lieu au versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale.

4.5 Demande de congés hors délai de prévenance

L'employeur représenté par son manager pourra accorder à la salariée ou au salarié des congés, hors du délai de prévenance, en cas de survenance d'un événement personnel particulier.

4.6 Absences pour enfants malades et absences autorisées pour circonstances familiales

Les salariés bénéficient de congés rémunérés pour raisons familiales ou personnelles en application de l'article 3.7 de l'accord d'entreprise sur l'aménagement du temps de travail du 28 juillet 2017, qui leur permet de mieux concilier leur vie familiale avec leur vie professionnelle. Ainsi tel que précisé dans l'accord précité en vigueur, pour les parents d'enfants de moins de 16 ans, dont le ou la salariée assume la charge, au sens des prestations familiales, malades ou victimes d'un accident constaté par un certificat médical, il leur est accordé 3 jours rémunérés consécutifs par maladie ou accident avec un plafond annuel de 12 jours.

De plus, à chaque rentrée scolaire, les parents en horaires individualisés qui souhaitent accompagner leurs enfants le jour de la rentrée scolaire pour la maternelle, le primaire et l'entrée en sixième au collège, sont autorisés à arriver au travail en dehors des plages mobiles. Leurs heures sont à récupérer dans le cadre des horaires flexibles.

4.7 Plages horaires flexibles

Conformément à l'article 2.3 de l'accord collectif d'entreprise sur l'aménagement du temps de travail du 28 juillet 2017 en vigueur, les plages variables intégrées dans le système des horaires individualisés permettent d'accorder aux salariés une plus grande latitude dans l'organisation de leur temps de travail, en fonction des contraintes de service et de leurs contraintes personnelles.

Article 5 : Rémunération

5.1 Egalité salariale à l'embauche

Les parties rappellent que le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilité, de compétences, de résultats, constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

Ainsi le CSTB s'engage à garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes, fondé uniquement sur le niveau de formation, d'expériences et de compétences requis pour le poste.

Indicateur :

- Suivi des nuages de points femmes/hommes par emplois repères.

5.2 Garantie d'évolution salariale lors d'un retour de congé maternité

Le CSTB met en œuvre la garantie d'évolution salariale devant bénéficier aux salariés lors de leur retour de congé de maternité ou d'adoption, conformément aux articles

L 1225-26 et L 1225-44 du code du travail. Cette mesure vise à neutraliser les conséquences financières pour les salariés de leur absence.

Il s'agit pour ces salariées de retrouver à la suite de leur congé, leur emploi précédent ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération, au sens de l'article L 3221-3 du Code du travail, majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de celui-ci par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle. (Les salariés de la même catégorie n'ayant pas eu d'augmentation sont inclus dans le calcul de la moyenne des augmentations à appliquer (circulaire du 19 avril 2007 concernant l'application de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes).

5.3 Campagnes d'augmentations individuelles en matière d'égalité professionnelle

La réduction des écarts de rémunération pour un travail de valeur égale est un enjeu de la politique du CSTB en faveur de l'égalité professionnelle F/H. A ce titre, la Direction a procédé à des rattrapages d'inégalités salariales constatées à poste équivalent entre hommes et femmes au sein de certaines directions lors de la procédure d'augmentation individuelle de 2018 puis de 2019. La direction procèdera à de nouveaux ajustements de ce type si les situations le nécessitent.

La direction des ressources humaines apportera aux différentes directions son aide et son analyse à l'identification des situations d'inégalité professionnelle.

La campagne d'augmentation individuelle et celle relative au rattrapage d'inégalité professionnelle auront lieu à une même période.

Objectifs et critères d'évaluation :

La direction s'engage à faire un bilan via une étude des rémunérations entre femmes et hommes en 2020 sur les rémunérations 2019. En concertation avec les organisations syndicales, cette étude pourra être renouvelée les années suivantes pendant la durée de l'accord. La méthode et les résultats d'analyse seront partagés avec la commission égalité professionnelle F/H du CSE.

Index de l'égalité entre les femmes et les hommes avec 5 indicateurs

Chaque année, il sera publié 5 indicateurs relatifs à la fois aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, selon des modalités et une méthodologie définie par décret (article L 1142-8 nouveau du code du travail, disposition applicable depuis le 1er janvier 2019).

Les 5 indicateurs pondérés composant l'index permettent d'établir une note globale sur 100. Si le score obtenu est inférieur à 75 points, le CSTB devra mettre en place des actions correctives et aura trois ans pour supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. A défaut, le CSTB sera sanctionné à hauteur de 1% de sa masse salariale.

Le CSTB a publié avant le 1er septembre 2019 sa note globale 2018, compte tenu de son effectif, qui se situe entre 250 et 1000 salariés.

Indicateurs :

- Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes avec des distinctions par âge et catégorie professionnelle (40 points) ;
- Ecart de taux d'augmentations individuelles (hors promotion) par catégorie socioprofessionnelle (20 points) ;
- Ecart de taux de promotion entre les femmes et les hommes (15 points) ;
- Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité (15 points) ;
- Indicateur relatif au nombre de femmes parmi les plus hautes rémunérations (10 points).

Lors de cette première publication de l'index égalité professionnelle, le CSTB a obtenu une note de 90/100.

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	4,6 <i>(En faveur des H)</i>	35	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	1,9 <i>(en faveur des H)</i>	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	2,2 <i>(en faveur des F)</i>	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	10	10
Total des indicateurs calculables			90		100
INDEX (sur 100 points)			90		100

Une enveloppe de rattrapage salarial

Afin de renforcer l'égalité professionnelle, la direction accordera annuellement si nécessaire une enveloppe d'augmentation pour rattraper les inégalités salariales constatées à poste équivalent entre femmes et hommes. En effet, les écarts observés sur les indicateurs 1 et 2 (même si le CSTB obtient la note maximale) de l'index égalité professionnelle au titre de l'année 2018 attestent que des améliorations peuvent encore être apportées. Un bilan annuel sera réalisé à travers le rapport de situation comparée.

Indicateurs :

- Suivi du salarié ayant fait l'objet de plusieurs rattrapages salarial sur une période de 5 ans, à compter du premier rattrapage salarial ;
- Nombre de femmes et nombre d'hommes ayant bénéficié d'un rattrapage salarial.

Article 6 : Dispositions diverses

6.1 Champ d'application

Les dispositions de cet accord s'appliquent à l'ensemble du personnel du CSTB.

Elles se substituent à toutes dispositions conventionnelles ou informelles actuellement en vigueur au jour de la signature ayant trait au dialogue social.

Elles ne se cumulent pas avec des dispositions de même nature qui seraient introduites par de nouvelles dispositions légales ou conventionnelles, seules les dispositions les plus favorables s'appliquant dans pareille hypothèse.

6.2 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020.

6.3 Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions des articles L 2261-7-1 et L2261-8 du Code du travail par voie d'avenant faisant l'objet d'un accord entre les parties.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre à la direction et aux organisations syndicales signataires habilités à engager la procédure de révision et comporter les dispositions dont la révision est demandée.

Le plus rapidement possible suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un éventuel nouveau texte. Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant.

6.4 Adhésion

Toute Organisation Syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Cette adhésion prendra la forme d'une lettre recommandée aux parties signataires de l'accord initial. Elle doit être sans réserve et concerner la totalité de l'accord.

6.5 Commission de suivi et d'interprétation

Une commission de suivi et d'interprétation de l'accord sera instaurée. Elle sera composée de deux représentants de chaque organisation syndicale signataire du présent accord ainsi que de deux représentants de la Direction des ressources humaines.

Elle se réunira au minimum deux fois par an à l'initiative de la Direction générale ou à la demande d'une organisation syndicale signataire. Les représentants de chacune des parties signataires conviennent également de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

6.6 Dépôt légal

Le présent accord sera déposé par la direction auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion.

Fait à Champs-Sur-Marne, en 4 exemplaires, le *04 février 2020.*

Pour le CSTB,

Le Président du CSTB


Etienne CREPON

Pour la CFDT,

Jacques CHEVALIER



Pour la CGT,

Mathalie PONCET



Pour Solidaires CSTB,

Annexes

Tableaux récapitulatifs des indicateurs sur l'égalité professionnelle

Conditions générales d'emploi	2016 Année N-3	2017 Année N-2	2018 Année N-1	Evolutio n ↔ou ↓↑	Définition des indicateurs
Taux de femmes dans les effectifs	39,30%	38,70%	39,50%	↑	Nb de femmes présentes au 31.12 / Nb de salariés présents au 31/12
Taux d'hommes dans les effectifs	60,70%	61,30%	60,50%	↓	Nb d'hommes présents au 31.12 / Nb de salariés présents au 31/12
Taux de femmes par filières	27,20% 21,30% 60,10%	28,40% 19,40% 59,60%	30,40% 19,90% 59,50%	↑ ↓ ↓	Ingénierie/Recherche Technique Administrative
Taux de femmes cadres	37%	37,70%	38,90%	↑	Nb de femmes cadres présentes au 31.12 / Nb cadres présents au 31.12
Taux d'hommes cadres	63%	62,30%	61,10%	↓	Nb d'hommes cadres présents au 31.12/Nb cadres présents au 31.12.
Taux de femmes managers	28,3%	31,80%	31,50%	↑	Nb de femmes manager présentes au 31.12 / Nb managers présents au 31.12
Taux d'hommes managers	71,7%	68,20%	68,5%	↓	Nb d'hommes manager présents au 31.12 / Nb managers présents au 31.12
Taux de femmes recrutées en CDI	31,30%	36,80%	39,70%	↑	Nb de femmes recrutées en CDI sur l'année / Nb de salariés recrutés en CDI sur l'année
Taux d'hommes recrutés en CDI	68,7%	63,2%	60,3%	↓	Nb d'hommes recrutés en CDI sur l'année / Nb de salariés recrutés en CDI sur l'année
Taux d'embauche de femmes	37,60%	33,70%	40,10%	↓↑	Nb de femmes recrutées en CDI-CDD (hors stagiaires) / Nb de salariés recrutés en CDI-CDD (hors stagiaires)
Taux d'embauche d'hommes	62,4%	66,3%	59,9%	↑↓	Nb d'hommes recrutées en CDI-CDD (hors stagiaires) / Nb de salariés recrutés en CDI-CDD (hors stagiaires)

Glossaire et définition

Glossaire	Définition
Définition de l'effectif présent au 31.12 selon les critères définis pour le bilan social et le RSC	Salariés sous contrat au 31.12 hors stagiaire et suspension de contrat.
Managers	Validant dans Mosaïc d'une entité à laquelle est rattachée est une équipe
Support / Opérationnel Liste non exhaustive	Salarié des directions Support : AC, DAE, DCOMRE, DG, DMAI, DQD, DSI, DRH, DAJ, ... Dans les autres directions : selon la filière d'affectation de l'emploi du salarié
Salaire annuel brut théorique temps plein selon l'index	Salaire de base contractuel+ 13 ^{ème} mois +Prime de vacances+ Avantage en nature+ rémunération variable contractuelle
Promotion	Passage à un niveau ou un coefficient hiérarchique supérieur (reprise de la définition de l'index)

Nuages de points des rémunérations par emploi-repère

Les nuages de point différencient le positionnement en termes de rémunération des salariés homme et femmes du CSTB pour des emplois-clés ciblés. La comparaison femmes hommes sur des typologies d'emplois s'effectue sous l'angle ancienneté, salaire et âge :

- Chef-fe de division
- Responsable de pôle
- Ingénieur-e évaluation
- Ingénieur-e recherche et expertise
- Technicien-ne chargé-e d'essais
- Technicien-ne fabrication
- Gestionnaire de certification
- Secrétaires et Assistantes

d'autres emplois pourront être ajoutés à cette liste.

Tableau de synthèse des indicateurs de l'accord

Objectifs de progression /Actions	Indicateurs à suivre
Recrutement Développement de la mixité des candidatures	Nombre de managers ayant suivi des actions de sensibilisation. Tous les managers sensibilisés avant l'EAA ou lors de la campagne d'augmentation annuelle sur la durée de l'accord. Suivi de la part des femmes et des hommes déclarant leur civilité, reçus en entretien par offre d'emploi CDI.
Actions auprès des écoles et universités	Favoriser la mixité et la diversité des candidatures dans les intitulés des offres de stage et d'alternance – 100% des intitulés des offres de stage et d'alternance neutres.
Actions auprès des collèges et lycées	Nombre d'établissements scolaires associés. Retour d'expériences sur les visites, les interventions des experts, le forum.
Guide d'entretien RH	Transmission à 100% des managers.
Favoriser l'accès des femmes à des métiers à prédominance masculine	Dépasser les 30% de femmes à l'issue de l'accord pour la catégorie ingénieur, avec une progression cible d'un point par an. Dépasser 20 % de femmes dans les métiers techniques à l'issue de l'accord, avec une progression cible d'un point par an.
Favoriser l'accès des hommes à des métiers à prédominance féminine	Améliorer le pourcentage des hommes dans les métiers à prédominance féminine.
Favoriser la mixité des métiers	Veille annuelle externe sur les statistiques d'évolution de représentation des femmes et des hommes dans les filières scientifiques, techniques et administratives. Suivi annuel de l'évolution de la mixité dans les équipes, intégré au RSC.
Favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité	Améliorer le pourcentage des femmes à des fonctions à responsabilité managériale. Identification des responsabilités fonctionnelles avec la commission égalité professionnelle.
Valorisation des compétences complémentaires par le mini CV	Pourcentage des femmes ayant un mini CV par rapport aux hommes.
Evolution professionnelle	Présentation de CV anonymes en cas de mobilité interne avec plusieurs candidatures
Neutralisation des effets du temps partiel dans l'évolution professionnelle	Mesurer le temps entre deux promotions par rapport au taux moyen entre deux promotions à l'échelle du CSTB.
Réorientation en cas d'accident du travail ou d'invalidité du salarié	Suivi du nombre de postes proposés par salariés déclarés inaptes. Suivi du nombre de départs dans les 2 ans suivant l'invalidité et/ou l'inaptitude. Suivi annuel des salariés reclassés. Taux de réussite (maintien dans l'emploi) après repositionnement consécutif à une mobilité des salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté.
Garantir le même accès à la formation professionnelle	Nombre de salariés ayant suivi une formation selon la CSP et le genre. Nombre de salariés à temps partiel ayant suivi une formation. Nombre d'heures de formation par salarié selon le genre. Nombre d'actions de formation en e-learning ou en blended-learning.

Retour de congés	Actions d'accompagnement favorisant le retour à l'emploi. Systématiser l'entretien professionnel lors de la reprise. Suivi par entité des entretiens de retour des congés pour raisons familiales et sabbatiques.
Faciliter le recours aux VAE	Nombre de VAE par an et par genre.
Sensibilisation et communication	Pourcentage de managers formés à l'égalité professionnelle pendant la durée de l'accord. Nombre de déclarations et/ou signalements d'agissements sexistes au travail
Rémunération Egalité salariale à l'embauche Campagne d'augmentations individuelles en matière d'égalité professionnelle Enveloppe de rattrapage salarial	Suivi des nuages de points femmes/hommes par emplois clefs. Bilan : étude des rémunérations entre femmes et hommes en 2019 sur les rémunérations 2018. Suivi du salarié ayant fait l'objet de plusieurs rattrapages salarial sur une période de 5 ans, à compter du premier rattrapage salarial. Nombre de personnes ayant bénéficié d'un rattrapage salarial par genre.