



Madame, Messieurs les Délégués Syndicaux
Organisation Syndicale CFDT
Organisation Syndicale CGT
Organisation Syndicale CGT-FO
Organisation Syndicale SUD
Transports Urbains 31

Toulouse, le 2 juillet 2013
N/Réf. : GS/PCa

Objet : Accord d'entreprise
PJ : 1

Madame, Messieurs les Délégués Syndicaux,

Je vous prie de bien vouloir trouver, sous ce pli, suite à notre réunion du 26 juin, le projet d'accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle femme-hommes.

Je vous invite, si vous le désirez, à venir signer cet accord qui demeure à votre disposition à la Direction des Ressources Humaines jusqu'au vendredi 5 juillet 2013, terme au-delà duquel je ferai procéder aux enregistrements légaux.

Veuillez agréer, Madame, Messieurs les Délégués Syndicaux, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Gilles SOUYRIS
Directeur des Ressources Humaines

Copies : Section Syndicale CFE-CGC
Section Syndicale CFTC
Section Syndicale UNSA

ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

Entre les soussignés

Régie TISSEO,

Représentée par son Directeur Général, Monsieur Olivier Poitrenaud,

D'une part

Et

Le Syndicat C.F.D.T. de la Régie TISSEO, représenté par :
MM

Le Syndicat C.G.T. de la Régie TISSEO, représenté par :
MM

Le Syndicat C.G.T.-F.O de la Régie TISSEO, représenté par :
MM

Le Syndicat SUD Transports Urbains 31 de la Régie TISSEO, représenté par :
MM

D'autre part,

IL A ETE ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIT :

PREAMBULE

La diversité au sein de la population des salariés de TISSEO est une valeur centrale de l'entreprise. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue une dimension essentielle de cette diversité. C'est une force pour l'entreprise, sa croissance et son dynamisme social. L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes permet de mobiliser les talents et les compétences contribuant à la performance de l'entreprise, abstraction faite de toutes autres considérations pouvant être liées, notamment, au sexe de l'individu.

TISSEO et les organisations syndicales signataires du présent accord considèrent que les femmes et les hommes doivent être présents de manière équilibrée dans toutes les fonctions et à tous les niveaux de l'organisation. Cela doit se traduire dans les approches en matière de recrutement, d'emploi en général, de déroulement de carrière, de formation et promotion professionnelle et de la prise en compte de l'exercice de la responsabilité familiale.

Le présent accord d'entreprise s'inscrit dans le cadre d'une réflexion globale sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes salariés de l'entreprise, reconnaissant la place des femmes dans l'activité économique. L'entreprise souhaite inscrire l'égalité professionnelle dans le cadre global d'une politique de développement durable, liée à l'amélioration des conditions de travail pour tous les salariés, hommes et femmes.

Il est conclu et sera appliqué dans le cadre de la loi du 9 novembre 2010 sur la réforme des retraites, du décret d'application n° 2011-822 du 7 juillet 2011, des articles L.2242-5 et suivants du Code du travail.

ARTICLE 1^{er} – PRINCIPES GENERAUX

Il est rappelé le principe d'égalité professionnelle entre femmes et hommes salariés de l'entreprise, et de non-discrimination notamment en raison du sexe en matière de recrutement, d'accès à une formation professionnelle, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de conditions de travail, de politique de rémunération et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des femmes et des hommes de l'entreprise inscrits à l'effectif, qu'ils soient en contrat à durée déterminée ou en contrat à durée indéterminée, à temps plein ou à temps partiel.

ARTICLE 3 – DIAGNOSTIC DES EFFECTIFS FEMMES - HOMMES

Selon l'analyse démographique des effectifs réalisée dans l'entreprise (données au 31 décembre 2012) issues du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes (annexé au présent accord), il apparaît les éléments suivants :

- Les femmes représentent 16,35% de l'effectif, en hausse de +13,5% par rapport à 2008,

- Au sein de chaque catégorie professionnelle, les femmes représentent :

- ouvriers : 12,28%
- employés : 33,17%
- agents de maîtrise : 19,71%
- cadres : 26,32%

Il est donc fait constat que l'entreprise reste encore fortement masculinisée, avec cependant un taux de féminisation qui s'accroît avec la qualification : proportion de femmes dans les agents de maîtrise et cadres plus élevée que la proportion des femmes dans l'effectif total.

ARTICLE 4 – DOMAINES D'ACTION

Après examen de la situation de l'entreprise en matière d'égalité hommes femmes, les parties signataires ont privilégié cinq axes de progrès :

- Le recrutement
- La promotion professionnelle
- La rémunération
- La conciliation vie familiale et vie professionnelle
- Les conditions de travail

4.1 – Recrutement des femmes et des hommes dans l'entreprise

Les parties conviennent qu'il n'y a pas de métiers spécifiquement féminins ou masculins et que le processus de recrutement devra garantir des recrutements fondés sur les seules compétences, aptitudes professionnelles, qualifications et expériences professionnelles permettant d'assurer une égalité de traitement de toutes candidatures.

Elles constatent toutefois un déséquilibre des populations dans la plupart des métiers : forte féminisation des métiers administratifs, proportion d'hommes très importante dans les autres métiers. Il n'y a à ce jour au sein de TISSEO quasiment plus de métiers exercés exclusivement par des hommes.

Afin de favoriser l'égalité professionnelle femmes-hommes au sein de l'entreprise, les parties signataires se sont accordées sur les objectifs suivants :

- renforcer les efforts pour améliorer l'équilibre femmes-hommes des recrutements externes en fixant des objectifs de féminisation,
- accentuer les dispositifs permettant, à tous les stades des processus de recrutement interne et externe, de s'assurer d'une égalité de traitement entre les candidats,
- poursuivre les efforts pour faire évoluer la structure de l'emploi vers l'équilibre femmes – hommes, à tous les niveaux de la hiérarchie de l'entreprise et dans tous les domaines métiers.

Pour ce faire, les mesures suivantes sont engagées :

► **Offres d'emploi internes et externes**

- neutralité et attractivité des offres d'emploi :

L'entreprise réaffirme sa volonté d'éradiquer les stéréotypes de genre dans les offres d'emploi internes et externes.

L'entreprise interdit les intitulés ou descriptifs de postes ou de métiers qui contiendraient des appellations ou stéréotypes discriminatoires ou de nature à dissuader l'un ou l'autre genre de postuler.

L'entreprise utilise les intitulés et les formulations qui rendent les offres accessibles et attractives autant aux femmes qu'aux hommes et qui ne mettent en avant que les compétences nécessaires à l'exercice du poste proposé.

- postes proposés au recrutement externe :

Chaque poste, quel que soit la nature du contrat (y compris par alternance et apprentissage) et de l'emploi proposé, et quel que soit le support de publicité utilisé (annonce, presse, site internet de recrutement, recours à un cabinet, etc.) est proposé dans le strict respect des dispositions légales interdisant en particulier la prise en compte ou la simple mention, d'un critère de sexe ou de situation familiale.

► **Accès aux emplois**

- égal accès des femmes et des hommes aux emplois :

Afin d'assurer un égal accès des femmes et des hommes à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats(es).

- recherche d'un équilibre entre les femmes et les hommes grâce au recrutement afin d'améliorer la mixité:

Dès lors que le volume annuel de recrutement externe dans un métier donné est suffisant pour avoir une signification statistique, et sous réserve que les candidatures adressées à l'entreprise à partir des offres diffusées dans le strict respect des principes susmentionnés le permettent, l'entreprise vise un recrutement équilibré entre hommes et femmes recherché prioritairement sur les métiers à fort effectif tels que les métiers de conducteur, vérificateur. Concernant les ouvriers professionnels, il n'est pas aujourd'hui envisageable d'avoir la même ambition, compte tenu de la très faible proportion de jeunes filles engagées dans les parcours de formation concernés.

Indicateurs de suivi

- Répartition sexuée des effectifs en nombre par type de contrat de travail
- Répartition sexuée des effectifs en nombre par catégorie professionnelle
- Nombre et taux de féminisation des recrutements externes en CDI par domaines de métiers

Objectif de progression :

L'entreprise se fixe comme objectif sur la période 2013-2015 un accroissement de la part des femmes dans l'entreprise, de 16,35% (réel au 31 décembre 2012) à 18%, avec une part au moins égale à l'actuel dans les catégories agents de maîtrise et cadres, soit respectivement 19,71% et 26,32%.

4.2- La promotion professionnelle

A compétence et qualifications comparables des parcours professionnels, une véritable politique de mixité des emplois implique que les femmes et les hommes puissent avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilités.

Les postes disponibles sont proposés sans distinction de sexe, et au regard des seuls critères professionnels requis pour une bonne tenue du poste.

A ce titre, constatant que la part des femmes est plus élevée dans les populations cadre et maîtrise que dans l'ensemble de l'effectif, l'entreprise se fixe pour priorité pendant la durée d'application du présent accord de faire progresser la part des femmes dans les postes relevant du niveau cadre et maîtrise là où elle est le plus faible, soit dans la maîtrise d'exploitation, et de tendre donc, à fin 2015, vers une représentation plus importante des femmes dans la catégorie maîtrise exploitation.

Indicateur de suivi

Part des femmes dans la catégorie agents de maîtrise d'exploitation

Objectif de progression

L'entreprise se fixe comme objectif sur la période 2013-2015 un accroissement de la part des femmes dans la catégorie agents de maîtrise d'exploitation bus, de 13,5% (réel au 31 décembre 2012) à 16% au 31 décembre 2015.

4.3 - Rémunération

4.3.1 : Ouvriers employés, agents de maîtrise et cadres assimilés

Pour les salariés relevant des catégories ouvriers employés, agents de maîtrise et cadres assimilés, soit 95% de l'effectif salarié de l'entreprise, la politique de rémunération basée sur le métier (coefficient*valeur du point*taux d'ancienneté) garantit à situation identique une stricte égalité hommes/femmes.

4.3.2 : Cadres

Pour les salariés relevant de la catégorie cadres, le niveau de salaire de base est déterminé en tenant compte de 2 paramètres :

- le salaire conventionnel (celui qui serait versé en application des dispositions conventionnelles et des dispositions propres à TISSEO : coefficient*valeur du point*taux d'ancienneté + treizième mois + prime de vacances)
- le niveau de responsabilités dans le poste tenu et l'expérience.

Indicateur de suivi

Eventail des rémunérations par catégorie professionnelle et par sexe
Rémunération moyenne par catégorie professionnelle et par sexe

Objectif de progression

La stricte égalité étant acquise par construction dans les catégories non cadres, l'objectif est d'assurer que les différences de rémunérations entre cadres soient fondées sur les critères objectifs énoncés ci-dessus.

4.4- Conciliation vie familiale et vie professionnelle

La conciliation vie familiale vie professionnelle est un enjeu important au sein de TISSEO. En effet, les exigences liées à la mission de service public exercée par TISSEO sont incontournables. Elles concernent prioritairement les horaires de travail.

Dans l'entreprise, les mesures existantes en faveur de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle sont les suivantes :

a) Facilitation des conditions de vie dans l'entreprise :

- Contribution à la restauration :
 - restaurant d'entreprise : les salariés bénéficient de cette facilité de restauration sur les sites comportant un restaurant d'entreprise ;
 - autres formules : le personnel n'ayant pas la possibilité, ou ne faisant pas le choix d'utiliser les services des restaurants d'entreprise peut bénéficier selon le cas de solutions alternatives (titres restaurant, paniers, indemnités de repas décalés), financés en tout ou partie par l'employeur.
- Formation : Lors de la négociation, les parties signataires ont constaté que, la participation des femmes et des hommes aux actions de formation était globalement à parité. Cependant, des contraintes diverses, notamment familiales, échappant à la responsabilité de l'Entreprise, sont de nature à gêner l'accès effectif à la formation lorsque celle-ci est dispensée sous forme de stages impliquant des déplacements comportant des nuitées hors de leur domicile. L'évolution des modalités de la formation, engagée depuis plusieurs années par l'entreprise, privilégiant les actions locales en interne, a contribué à atténuer cette difficulté et ainsi améliorer la participation des femmes à la formation.
- Organisation des réunions : l'entreprise veille à prendre en compte les contraintes de vie familiale dans le cadre de l'organisation des réunions, en évitant autant que possible les heures de réunions tardives.

b) Aménagement des horaires :

- **L'accès au temps partiel** est un élément essentiel de la conciliation vie familiale et vie professionnelle. Il est favorisé par l'entreprise. Lorsqu'un salarié passe à temps partiel, il conserve bien évidemment le bénéfice d'une ancienneté acquise comme s'il était à temps plein. Lorsqu'il exerce un métier pour lequel existe un DRC, le temps de passage entre deux coefficients est calculé comme s'il était à temps plein. Ces dispositions s'appliquent également dans le cas de congés parentaux à temps partiel.

De plus, afin de faciliter la gestion par les salariés de l'allongement de leurs carrières, TISSEO prend en charge à compter du 1^{er} avril 2012, en cas de passage à temps partiel d'un salarié âgé de plus de 55 ans et disposant d'une ancienneté supérieure à 15 ans, la partie des cotisations retraite correspondant à la fraction de salaire qu'il aurait touché s'il était resté en activité temps plein.

Enfin, dix places de conducteurs titulaires ont été réservées, selon des modalités définies par accord d'entreprise, à des conducteurs passant à temps partiel à 80%, qui conserveront ainsi leur statut de titulaire.

- **Changements d'équipe (accessibles au personnel travaillant en équipe) :** L'entreprise considère que les facilités en matière de changement d'équipe contribuent grandement à permettre une meilleure conciliation vie familiale/vie professionnelle : elle a amélioré le système existant en créant en 2013 un forum d'échange pour les conducteurs.

- **Programmations des repos (accessibles aux conducteurs receveurs) :**
 - **Couple de voltigeurs** : Planification des mêmes repos en période hiver (affectation sur les mêmes rangs de la grille de roulement sauf gestion quotidienne des repos à voir)
 - **Couple de titulaires** : Planification des mêmes repos en période hiver (sous réserve d'utilisation de la permutation des places)
- **Congés** : Les couples peuvent bénéficier de périodes de congés identiques.

c) Soutien de l'exercice de la responsabilité familiale :

- **réduction d'horaire pour la rentrée scolaire :**
Le jour de la rentrée scolaire, les mères de famille, et les pères de famille ayant la garde exclusive de l'enfant ou la garde alternée coïncidant avec la semaine de rentrée, peuvent bénéficier d'un aménagement horaire de 4 heures pour l'accompagnement de leur(s) enfant(s) de moins de 12 ans.
- **crèche**
En 2012, l'entreprise a engagé pour la première fois une réservation de 4 places de crèche auprès d'une crèche interentreprises située près du site de Langlade, pour les salariés de ce site. Ce nouvel aspect de politique sociale pourra être développé à l'avenir, en partenariat avec le comité d'entreprise.
- **Problèmes de garde d'enfants dus à la survenance d'une situation imprévue : aménagement d'horaires provisoires**
Dans l'hypothèse où le salarié rencontrerait des problèmes de garde susceptibles de compromettre la bonne exécution de son contrat de travail et sous réserve d'évaluation sociale préalable, un aménagement de ses horaires peut être envisagé.
Cet aménagement provisoire est destiné à permettre au salarié de disposer du temps nécessaire pour faire face à cette situation imprévue.

d) Prise en compte de la situation personnelle :

- **accompagnement de la grossesse** : les femmes enceintes bénéficient si besoin sur proposition du médecin du travail d'un poste adapté. Lorsqu'il existe un DRC dans le métier exercé, cette disposition n'a pas d'effet sur le déroulement du DRC. De façon plus générale, la carrière d'un salarié ne doit aucunement être affectée par la maternité. Les absences pour cause de grossesse n'ont pas d'effet sur les primes annuelles (vacances, treizième mois, PIBC).
- **congés de maternité/congé d'adoption** : Pendant la durée légale du congé maternité/congé d'adoption, l'entreprise complète les indemnités versées par la CPAM à hauteur de 100% de la rémunération. Les absences pour cause de maternité ou adoption n'ont pas d'effet sur les primes annuelles (vacances et

treizième mois) ou le déroulement de carrière, de même que les examens obligatoires (prénatal et post-natal). Les signataires du présent accord conviennent d'étendre cette mesure aux congés pathologiques dans la limite du nombre de jours pris en compte par l'assurance maladie (sur présentation d'un justificatif du médecin), et aux congés maladie pour lesquels sera présenté un certificat médical attestant de la relation entre l'état de grossesse et la pathologie.

- **Détachement pour cause de grossesse** : Les salariées contraintes à ne plus pouvoir exercer leur métier pour raison médicale en lien avec leur état de grossesse seront temporairement affectées sur des missions compatibles avec leur état sur demande du médecin du travail.
Cette période de détachement sera sans effet sur le déroulement de carrière des salariées concernées.
- **congé de paternité** : Le congé de paternité est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Depuis 2009, à l'occasion du congé de paternité, le salarié concerné bénéficie de la subrogation et du maintien de salaire.
Les absences pour cause de congé paternité n'ont pas d'effet sur les primes annuelles (vacances et treizième mois) ou le déroulement de carrière.
De plus, le départ en congé de paternité ne porte pas atteinte aux droits du salarié à la formation professionnelle ; notamment l'acquisition du DIF se poursuit au même rythme que durant le temps de travail effectif.

L'ensemble des mesures énoncées ci-dessus en faveur de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle reprises dans le présent accord demeurent soumises aux modalités fixées dans leur dispositif de mise en place.

Indicateurs de suivi

Nombre de congés de maternité/paternité
Nombre de congés parentaux

Objectifs de progression

Extension des mesures liées au congé maternité et aux examens pré et post natal aux congés pathologiques, et aux congés maladie pour lesquels sera présenté un certificat médical attestant de la relation entre l'état de grossesse et la pathologie.

4.5.- Conditions de travail

a) féminisation de l'emploi et amélioration des conditions de travail

Les parties (ré)affirment que doivent être mis en œuvre les moyens permettant d'adapter les postes de travail aux salariés et en particulier au personnel féminin, visant ainsi une égalité de chances à l'emploi.

Les médecins du travail informeront les salariées et les hiérarchiques concernées sur les prescriptions à adopter en matière d'adaptation du poste du travail au personnel féminin.

b) accueil et adaptation des locaux

Un état des lieux sur les conditions de vie au travail du personnel féminin sera réalisé dans tous les sites, en lien avec le CHSCT. Cet état porte sur les locaux sociaux, les infrastructures et installations dédiées au personnel féminin. Un plan d'amélioration sera mis en œuvre, si nécessaire.

Indicateurs de suivi

Réalisation d'un état des améliorations possibles des postes de travail et des locaux

Objectifs de progression

Identifier les points de progrès suite à l'état des lieux et mettre en œuvre les améliorations.

ARTICLE 5- MODALITES DE SUIVI DES ENGAGEMENTS DE L'ACCORD

Une fois par an, la Direction de TISSEO présentera à la commission de l'égalité professionnelle puis au comité d'entreprise les résultats des indicateurs définis par le présent accord, permettant de faire le point sur la mise en œuvre des engagements déterminés, leur évolution et le degré de réalisation des différents objectifs quantitatifs.

ARTICLE 6 – DUREE, REVISION ET PUBLICITE DE L'ACCORD

6.1 - Date d'effet et durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans. Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition, il prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2013 pour prendre fin le 31 décembre 2015 au soir.

Il cessera donc automatiquement de produire effet à la survenance du terme sus-indiqué, cette clause constituant la stipulation contraire prévue par l'article L 2222-4 du Code du Travail.

Ces dispositions n'interdisent pas, avant cette date, la demande de modification ou de révision du présent accord, conformément à l'article L 2222-5 du Code du Travail, qui pourra intervenir à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, moyennant un préavis de trois mois. Cette demande devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à tous les signataires.

6.2 - Publicité et dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du Code du travail, le présent accord sera déposé, à l'expiration du délai d'opposition, en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, à la Direction du Travail de Haute Garonne et un exemplaire au secrétariat du greffe du Conseil Prud'hommes de Toulouse.

Un exemplaire sera établi pour chaque partie signataire.

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales de la Régie TISSEO et diffusé par voie d'intranet à l'ensemble des salariés.

Fait à TOULOUSE le 29 juin 2013,

Le Directeur Général

C.F.D.T.

C.G.T.-F.O.

C.G.T.

SUD Transports Urbain 31