

Accord
sur la Diversité et l'Égalité des Chances
au sein de la Société Alstom Transport S.A.

SOMMAIRE

Préambule	p 3
CHAPITRE I : PREVENIR TOUTE FORME DE DISCRIMINATION	p 4
I.1 Des indicateurs pour objectiver, suivre et mesurer	
I.2 Le dialogue social pour partager et progresser	
CHAPITRE II : PROMOUVOIR LA DIVERSITE	p 6
II.1 A travers des actions de sensibilisation	
II.2 A travers une plus grande valorisation des acteurs et de leurs actions	
II.3 A travers un élargissement de notre politique aux prestataires	
II.4 A travers des mesures d'aide à l'insertion de profils issus des zones urbaines sensibles (ZUS)	
CHAPITRE III : DISPOSITIONS FINALES	p 7

Entre :

La société ALSTOM Transport S.A, représentée par Thierry HUBER, Directeur des Relations Sociales - France, dont le siège social est situé à Saint-Ouen (93482) 48 rue Albert Dhalenne,

D'une part,

Et les organisations syndicales soussignées,

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis plusieurs années ALSTOM Transport et les Organisations Syndicales signataires partagent la même conviction qu'au-delà de l'impératif éthique, l'entreprise ne peut aller de l'avant sans s'enrichir des compétences diverses de la société et que pour rester performante l'entreprise doit intégrer dans son fonctionnement des membres qui portent un regard différent et complémentaire sur les diverses problématiques qu'elle a à résoudre.

Depuis la signature d'un premier accord Diversité en janvier 2009, des mesures concrètes ont été mises en place notamment afin que les processus RH de recrutement et de gestion de carrière soient exclusivement fondés sur des critères objectifs, l'accord sur l'emploi des personnes en situation de handicap a été renouvelé, un accord équilibre travail et vie privée a été conclu, un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est en cours de négociation...

Dans le champ très vaste de la diversité les parties signataires conviennent de faire porter leurs efforts en priorité dans les 4 domaines d'action suivants :

- ✓ La diversité Femmes/Hommes
- ✓ La diversité générationnelle
- ✓ La diversité liée au handicap
- ✓ La diversité d'origine

Le présent accord se donne pour objectif de consolider et enrichir la démarche engagée afin d'une part de prévenir toute forme de discrimination, d'autre part de promouvoir et valoriser encore davantage la diversité.

Les accords particuliers conclus ou qui seraient conclus dans le cadre des dispositions et obligations légales spécifiques qui régissent certains des thèmes relevant de la Diversité s'inscrivent pleinement dans le dispositif d'ensemble prévu par le présent texte, le nourrissent et l'enrichissent.

CHAPITRE I PREVENIR TOUTE FORME DE DISCRIMINATION

I.1 Des indicateurs pour objectiver, suivre et mesurer

L'approche de la diversité a été jusqu'à présent segmentée du fait notamment de dispositions légales puis d'accords d'entreprise qui se sont échelonnés dans le temps et ont abordé les différentes questions liées à la diversité sous des angles différents.

Afin de se doter d'une vision plus globale et permettre la mise en œuvre de plans d'actions qui s'intègrent pleinement dans les processus RH et actions managériales (revue de personnel, plan de recrutement, de mobilité, de formation...) un bilan annuel de la diversité sera élaboré chaque année.

Ce bilan regroupera dans un même document un ensemble d'indicateurs communs aux champs d'actions retenus comme prioritaires et qui sont aujourd'hui mesurables.

Ces indicateurs permettront d'analyser la situation au 31 décembre de chaque année et par CSP (ouvriers, techniciens, administratifs, maîtrise atelier, ingénieurs & cadres) des femmes et des hommes, des seniors, des jeunes, des personnes en situation de handicap au regard des effectifs, du recrutement, de la mobilité professionnelle, de l'accès à la formation, de l'évolution professionnelle, de la rémunération et du temps de travail.

Un bilan sera établi au niveau de chaque établissement et l'ensemble sera consolidé au niveau de l'entreprise.

Ces bilans seront présentés et partagés avec les partenaires sociaux au niveau local au sein d'un Comité Diversité et Egalité des Chances d'établissement, au niveau central au sein du Comité Diversité et Egalité des Chances.

La liste des indicateurs figure en annexe.

Ces indicateurs n'ont pas vocation à se substituer aux bilans présentés lors des commissions de suivi de certains accords mais au contraire à les compléter. Aussi les indicateurs en lien avec l'égalité Femmes/Hommes seront annexés au rapport de situation comparée et ceux en lien avec l'emploi des salariés en situation de handicap au bilan Handicap.

I.2 Le dialogue social pour partager et progresser

a) Au niveau de chaque établissement

Un Comité Diversité et Egalité des Chances est créé au niveau de chaque établissement.

Composition

Le Comité Diversité et Egalité des Chances est composé du DRH, du Correspondant Handicap, du Correspondant Egalité Professionnelle Femmes/Hommes et de deux représentants par Organisation Syndicale signataire.

Rôle et périodicité des réunions

Le Comité Diversité et Egalité des Chances examine l'ensemble des actions conduites, analyse les indicateurs du bilan annuel de la diversité et leur évolution ; évalue ainsi globalement les résultats des plans d'actions, propose des axes prioritaires d'amélioration et est associé à tout événement en lien avec la Diversité et l'Egalité des Chances qui pourrait être organisé localement.

Le DRH convoque et préside le Comité Diversité et Egalité des Chances.

Celui-ci se réunit une fois par an au cours du mois de février.

Un compte-rendu de cette réunion est présenté au Comité d'Etablissement.

Moyens de fonctionnement

Les membres du Comité Diversité et Egalité des Chances représentant les organisations syndicales signataires disposent du temps nécessaire pour se rendre et assister à la réunion annuelle et d'un crédit de 4 heures pour la préparer. Ce crédit d'heures et le temps passé en réunion sont considérés comme du temps de travail effectif.

b) Au niveau d'ATSA

La composition et les missions du Comité Diversité et Egalité des Chances institué au niveau central sont les suivantes :

Composition

Le Comité Diversité et Egalité des Chances Central est composé du Directeur des Ressources Humaines et du Directeur des Relations Sociales France, du Coordinateur Handicap central, du Coordinateur Egalité Professionnelle Femmes /Hommes central et de deux représentants par Organisation Syndicale signataire.

Rôle et périodicité des réunions

Le Comité Diversité et Egalité des Chances analyse la consolidation des bilans Diversité et Egalité des Chances de tous les établissements, mesure les progrès accomplis et fait part de ses observations et préconisations.

Parmi les réalisations les plus marquantes qui lui sont présentées il sélectionne celle(s) qui sera(ont) développée(s) notamment dans le cadre de la communication interne pour illustrer les bonnes pratiques de l'entreprise.

Le DRH convoque et préside le Comité Diversité et Egalité des Chances.

Celui-ci se réunit une fois par an au cours du mois d'avril.

Un compte-rendu de cette réunion est présenté au Comité Central d'Entreprise.

Moyens de fonctionnement

Les membres du Comité Diversité et Egalité des Chances représentant les organisations syndicales signataires disposent du temps nécessaire pour se rendre et assister à la réunion annuelle et d'un

crédit de 4 heures pour la préparer. Ce crédit d'heures et le temps passé en réunion et en déplacement sont considérés comme du temps de travail effectif.

CHAPITRE II PROMOUVOIR LA DIVERSITE

II.1 A travers des actions de sensibilisation

Le management de la diversité se heurte à des freins notamment subjectifs (préjugés, stéréotypes..) qui peuvent induire des pratiques involontaires de discrimination.

Aussi au-delà de la présentation du présent accord et du rôle de chacun, les acteurs les plus directement impliqués dans le déploiement de la politique Diversité et Egalité des Chances (fonction RH, managers, comités de direction) qui n'auraient pas encore été formés aux enjeux de la diversité se verront proposer une action de sensibilisation portant notamment sur le cadre légal de la non-discrimination, la prévention des comportements discriminatoires et les processus managériaux favorisant la diversité.

II.2 A travers une plus grande valorisation des acteurs et de leurs actions

La communication interne contribuera au niveau local et central à la promotion de la Diversité et de l'Egalité des Chances en réservant dans son programme annuel une place pour faire connaître à l'ensemble du personnel les engagements pris, les initiatives conduites, les résultats obtenus dans les champs retenus comme prioritaires et faire témoigner acteurs et bénéficiaires de la politique diversité.

II.3 A travers un élargissement de notre politique aux prestataires

Les équipes RH veilleront à ce que cabinets de recrutement et entreprises de travail temporaire prennent effectivement en compte lors de leurs interventions les engagements diversité de l'entreprise.

II.4 A travers des mesures d'aide à l'insertion de profils issus des zones urbaines sensibles (ZUS)

Dans un environnement économique difficile les parties signataires estiment qu'il est particulièrement important d'agir sur l'emploi des habitants des quartiers relevant des ZUS telles que définies par les pouvoirs publics en tant que cibles prioritaires de la Politique de la Ville.

Tous les établissements sont encouragés à conduire au cours de la durée de vie du présent accord des actions d'accompagnement et ou d'intégration pour aider notamment les jeunes issus de ces quartiers.

Seront privilégiées d'une part les initiatives en faveur des jeunes sans qualification qui sont en difficulté, ou qui tout en ayant un bon niveau de formation générale ou de qualification ne trouvent pas de débouchés et d'autre part les mesures d'accompagnement permettant d'associer des salariés volontaires à cette dynamique : aide au choix d'orientation professionnelle, soutien dans la recherche d'emploi (rédaction du CV, préparation d'entretien).

Les établissements pourront s'appuyer sur des associations d'insertion et nouer tout partenariat utile avec les collectivités territoriales et les organismes publics.

CHAPITRE III DISPOSITIONS FINALES

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de **3 ans** au terme de laquelle il prendra fin et cessera de produire ses effets.

Afin d'assurer une compréhension commune et une mise en œuvre cohérente des dispositions de l'accord, une réunion sera organisée à la suite de la signature de l'accord entre les parties signataires et les DRH des sites.

Les parties signataires conviennent également de se rencontrer 6 mois avant l'échéance du présent accord afin d'en envisager ou non la reconduction.

Il entrera en vigueur dès le lendemain du jour suivant les formalités de dépôt.

Modalités de dépôt



Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties, dépôt à la DIRRECTE de BOBIGNY, (une version sur support papier et une version sur support électronique) ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de Prud'hommes de BOBIGNY.

Fait à Saint-Ouen, le 27 mars 2013

Signatures :



Pour la société ALSTOM TRANSPORT S.A.
Monsieur Thierry HUBER
Directeur des Relations Sociales France

<p>Pour la CFDT Monsieur Patrick MAILLOT</p>	 <p>Pour la CGT Monsieur Christian GARNIER</p>
 <p>Pour la CFE-CGC Monsieur Didier LESOU</p>	<p>Pour FO Monsieur Philippe PILLOT</p>

ANNEXE

Indicateurs de suivi de la Diversité

Indicateur de référence :

- Répartition des effectifs par CSP et par type de contrat (dont alternance + stage)
Femmes/Hommes/seniors (+ de 55 ans)/juniors (- 26 ans)/nationalité/ handicapés/temps partiel

Indicateurs recrutement:

- Répartition des recrutements par CSP :
Femmes/Hommes/seniors/juniors/nationalité/handicapés/temps partiel

Indicateurs mobilité

- Répartition des mobilités (géographique ou fonctionnelle) par CSP :
Femmes/Hommes/seniors/juniors/nationalité/handicapés/temps partiel

Indicateurs formation

- Répartition des salariés ayant suivi une formation par CSP :
Femmes/Hommes/seniors/juniors/nationalité/handicapés/temps partiel
- Nombre d'heures de formation suivies par CSP :
Femmes/Hommes/seniors/juniors/nationalité/handicapés/temps partiel
- Nombre de salariés n'ayant pas suivi de formation depuis au moins 3 ans par CSP :
Femmes/Hommes/seniors/juniors/nationalité/handicapés/temps partiel

Indicateurs évolution professionnelle

- Nombre et pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une promotion par CSP :
Femmes/Hommes/seniors/juniors/nationalité/handicapés/temps partiel

Indicateurs de rémunération:

- Pourcentage d'augmentation individuelle moyenne par CSP :
Femmes/Hommes/seniors/juniors/nationalité/handicapés/ temps partiel
- Rémunération effective moyenne par CSP:
Femmes/Hommes/seniors/juniors/nationalité/handicapés/temps partiel

Actions en direction des ZUS

8 

CG 