

ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES A L'INSTITUT LAUE-LANGEVIN

PREAMBULE

L'ILL est engagé depuis longtemps dans une politique visant à assurer et promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Par le présent accord, les parties signataires réaffirment leur volonté de poursuivre les actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes déjà entreprises à l'ILL et de favoriser la mixité professionnelle qui constitue un facteur d'enrichissement collectif, un gage de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Cet accord s'inscrit dans le cadre :

- de la loi n°2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,
- du décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 « pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ».

L'ILL produit annuellement un rapport comparé sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, communiqué et discuté au Comité d'Entreprise.

Par ailleurs, l'ILL dispose d'un certain nombre de mesures en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans sa Convention d'Entreprise, notamment en ce qui concerne la maternité et l'exercice de la parentalité.

Enfin, plusieurs Commissions permettent à l'ILL d'être vigilant dans ce domaine : la Commission Egalité Professionnelle du Comité d'Entreprise et la Commission Paritaire des Carrières ont un rôle de veille, notamment en termes d'embauche, de rémunération et de promotion.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de ces outils et mesures et vise à les développer et à les compléter.

Parmi les domaines d'actions pouvant améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, cinq d'entre eux ont été privilégiés :

- Embauche,
- Promotion professionnelle,
- Conditions de travail,
- Rémunération effective,
- Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Ces objectifs et ces actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés (Code du travail, art. R2242-2) permettant de mesurer le degré de réalisation des objectifs définis.

Les parties signataires ont convenu et arrêté ce qui suit.

Article 1 : Constat partagé relatif à la situation comparée entre les femmes et les hommes à l'ILL

1.1 Représentation des femmes dans les effectifs de l'ILL

La représentation des femmes dans les effectifs de l'ILL est passé de 13% au début des années 2000 à 22% depuis l'année 2010.

La politique menée par l'ILL en faveur de la féminisation des effectifs, avec un focus particulier sur les métiers techniques et scientifiques, explique en partie cette progression.

Cette dernière s'est néanmoins stabilisée au cours des 4 dernières années, avec une très forte représentation des femmes dans les métiers administratifs, une assez bonne représentation dans les métiers scientifiques, mais une sous représentation, voire une absence complète, des femmes dans certains métiers techniques.

Les femmes sont également sous représentées dans le management (Chefs de Service et Chefs de Groupe) et absentes au niveau des organes de Direction.

1.2. Recrutement

Les candidatures féminines représentent en moyenne environ 20 % des candidatures sur l'ensemble des postes ILL ; cependant, sur les postes techniques, ce pourcentage tombe à environ 7 % (voire est quasi nul sur les spécialités mécanique et maintenance).

En 2013, par exemple, 80% des candidatures féminines s'étaient portées sur seulement 3 postes (1 assistant de gestion et 2 scientifiques).

1.3. Avancements et passages cadre

1.3.1. Avancements

On a constaté au cours des années 2013 et 2014 un pourcentage d'avancements équilibré entre les femmes et les hommes.

1.3.2. Passages cadre

Les statistiques sur les dix dernières années laissent apparaître un pourcentage de passages cadre chez les femmes d'environ 15 %. Il est inférieur au pourcentage de femmes non cadres à l'ILL.

1.4. Rémunération

En 2013, l'inspection du travail interpellait l'ILL sur une possible inégalité salariale entre les hommes et les femmes de l'ILL au détriment de ces dernières.

L'ILL a produit un rapport expliquant de manière détaillée en quoi les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à l'ILL n'étaient pas discriminatoires, mais trouvaient leur justification dans la spécificité de certains postes tenus majoritairement par des hommes (les services continus, le

SRSE par ex.) auxquels sont associés un certain nombre de primes particulières (astreintes, primes d'inconfort et travaux dangereux etc.).

Si l'on se réfère aux seuls éléments fixes de salaire tels qu'indiqués dans le Rapport F/H, on constate que les écarts de rémunération relèvent presque exclusivement de l'âge et de l'ancienneté.

1.5. Formation professionnelle

Il ressort des statistiques des trois dernières années que l'accès à la formation à l'ILL se fait de manière totalement égalitaire.

Les femmes ont suivi un peu plus de formations que les hommes mais d'une durée moyenne plus courte.

1.6. Mesures existantes en faveur de la conciliation entre la vie professionnelle et l'exercice de la parentalité

La Convention d'Entreprise et des notes administratives particulières prévoient un certain nombre de dispositions dans ce domaine, parmi lesquelles :

- Mesures en faveur de la maternité, paternité et adoption : deux semaines supplémentaires offertes avec maintien du salaire, congé paternité de 11 jours avec maintien du salaire, autorisations d'absences pour examens médicaux lors de la grossesse...
- Mesures en faveur de la parentalité : versement d'un sursalaire familial, versement de primes événements familiaux, congés pour enfants malade...
- Mesures en faveur d'une gestion du temps de travail : possibilité de recourir au temps partiel choisi.

1.7 Evolution du rapport de situation comparée

Les parties conviennent que le document actuel se présente sous la forme de tableaux de chiffres sans analyse qualitative. Un groupe de travail paritaire (incluant la Commission du CE) sera mis en place pour le faire évoluer.

Article 2 : Plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle F/H

2.1. EMBAUCHE

Premier objectif de progression :

Faire en sorte qu'il n'y ait pas de discrimination sur les candidatures du genre sous-représenté au niveau du recrutement

Action 2.1.1 : Renforcer la 'vigilance' des acteurs à tous les stades du recrutement concernant les équipes ciblées c'est-à-dire celles ayant un effectif majoritairement ou exclusivement masculin ou féminin (prêter une attention plus particulière aux candidatures du genre minoritaire, sensibiliser les décideurs...)

Indicateur 2.1.1 : Identifier les équipes concernées. Pour chaque équipe, établir des statistiques :

- nombre de recrutements dans l'équipe, nombre de candidatures du genre sous-représenté pour chacun de ces recrutements,
- nombre de candidat(e)s du genre sous-représenté en « shortlist »,
- nombre de candidat(e)s du genre sous-représenté recrutés.

Action 2.1.2 : Mettre en place des panels mixtes, en nombre impair de préférence, pour les recrutements dans les équipes concernées.

Indicateur 2.1.2 : Pour chaque équipe concernée: nombre de panels mixtes constitués (objectif: 100%).

Action 2.1.3 :

- a) Rester en lien avec les structures associatives existantes en France (APMST...) et hors de France qui œuvrent à promouvoir les métiers scientifiques et techniques auprès des femmes. Leur fournir des moyens en termes d'infrastructure pour la tenue de colloques, de séminaires, etc.
- b) Promouvoir la présence de femmes employées à l'ILL dans ces colloques, en particulier pour témoigner sur leurs métiers et constituer un réseau d'influence.

Indicateur 2.1.3 :

- a) Organiser au moins un évènement en interne sur le thème de la promotion des femmes dans les métiers scientifiques et techniques sur la durée de l'accord.
- b) Nombre de femmes salariées de l'ILL ayant participé à ces colloques.

Action 2.1.4 : Fournir au Président de la Commission Egalité F/H du CE ainsi qu'au Représentant Permanent de la Commission Paritaire des Carrières les statistiques de recrutement (nombre de candidatures reçues par genre, nombre de candidat (e)s en shortlist par genre, etc.).

Indicateur 2.1.4 : pas d'indicateur

Deuxième objectif de progression :

Favoriser la prise de conscience, par les personnes chargées du recrutement (RH et managers), des stéréotypes femmes/hommes.

Action 2.1.4 : Veiller au choix des intitulés et des contenus des offres d'emploi : vigilance sur la terminologie et les stéréotypes (formuler les offres d'emploi de manière asexuées).

Indicateur 2.1.4 : Nombre d'offres d'emploi analysées et validées.

Action 2.1.5 : Rappeler aux managers et recruteurs les règles garantissant la non discrimination lors des recrutements: critères identiques pour les femmes et pour les hommes.

Indicateur 2.1.5 : Nombre d'actions de sensibilisation mises en œuvre.

Troisième objectif de progression :

Augmenter le nombre de femmes et d'hommes dans les métiers non mixtes.

Action 2.1.6 : Développer la conclusion de contrats en alternance et de stages avec des femmes dans les métiers où elles sont sous représentées afin de multiplier, à l'issue de ces contrats, les occasions de concrétiser des embauches féminines. Objectif identique pour les hommes dans les métiers où ils sont sous représentés.

Indicateur 2.1.6 : Dans les métiers où elles/ils sont sous représenté(e)s :

- Proportion de femmes ou d'hommes parmi les contrats en alternance.
- Proportion de femmes ou d'hommes parmi les stagiaires.
- Proportion de femmes ou d'hommes stagiaires ou en alternance parmi les embauchées.

Action 2.1.7 : Faciliter la participation des salarié(e)s aux forums des métiers des établissements scolaires de leurs enfants grâce à un outil adapté permettant le dialogue (vidéo ou présentation).

Indicateur 2.1.7 : Au moins 1 outil mis à disposition pendant la durée de l'accord

Action 2.1.8 : Mise en place de posters RH dans les circuits visite de l'Institut.

Indicateur 2.1.8 : Présence des posters.

2.2. PROMOTION PROFESSIONNELLE

Premier objectif de progression :

Améliorer le taux de recrutement de femmes dans les organes de management/Direction

Action 2.2.1 : Sensibiliser les Associés ainsi que la Direction de l'ILL sur le sujet du plafond de verre.

Indicateur 2.2.1 : Présentation du présent accord d'entreprise au « Steering Committee » par la Direction.

Action 2.2.2 : Mettre au moins une femme en « short list » pour les recrutements des chefs de service/groupe (à condition qu'il y ait au moins une candidate qui réponde aux critères demandés pour le poste).

Indicateur 2.2.2 : Nombre de femmes en shortlist sur nombre de recrutements concernés.

Action 2.2.3 : Veiller à ce qu'il n'y ait pas de discrimination dans la carrière des femmes vis-à-vis des passages cadre et des passages C3.

Fourniture de statistiques glissantes sur 10 années à la Commission Paritaire des Carrières et au Management Board.

Indicateur 2.2.3 : Nombre de passages cadre et de passages C3 chez les femmes proportionnellement à leur effectif.

Deuxième objectif de progression :

Assurer l'égalité d'accès à la promotion professionnelle.

Action 2.2.4 : Vérifier annuellement la cohérence du nombre de promotions F/H avec leur proportion.

Statistiques à fournir à la Commission Paritaire avec le cahier des propositions en mars.

Informations devant figurer sur le document Rapport de Situations Comparées (bilan F/H pour le Comité d'Entreprise).

Indicateur 2.2.4 : Nombre de promotions F/H avec leur proportion dans les effectifs.

Troisième objectif de progression :

Améliorer le pourcentage de promotions réussies.

Action 2.2.5 : Permettre aux salarié(e)s d'accéder aux formations d'autres filières, notamment pour des métiers techniques (doit faire partie d'un parcours professionnel identifié et validé).

Indicateur 2.2.5 : Nombre d'actions de formation réalisées, par genre.

Action 2.2.6 : Sensibiliser les managers par la Direction sur la question de l'égalité professionnelle F/H avant les campagnes d'Entretiens Annuels.

Indicateur 2.2.6 : Sensibilisations effectuées avant chaque campagne.

2.3. CONDITIONS DE TRAVAIL

Premier objectif de progression :

Rendre tous les environnements de travail adaptés aux deux genres.

Action 2.3.1 : Adapter les locaux (vestiaires, etc.) et l'ergonomie des postes de travail pour s'assurer que l'environnement de travail est adéquat aussi bien pour les femmes que pour les hommes : en faire un point récurrent dans les ordres du jour du CHSCT.

Indicateur 2.3.1 : Nombre de « situations » relatives à ce sujet adressées au CHSCT.

Deuxième objectif de progression :

Permettre au personnel féminin de travailler et vivre dans un environnement neutre et adapté.

Action 2.3.2 : Eviter la présence dans les locaux d'images stéréotypées y compris affichées par nos prestataires.

Indicateur 2.3.2 : Nombres de cas relevés par le CHSCT y compris et surtout lors des visites de bâtiments.

2.4. REMUNERATION EFFECTIVE

Objectif de progression : S'assurer que les courbes moyennes d'évolution de carrière des hommes et des femmes suivent la même progression

Action 2.4.1 : Analyser et suivre annuellement les courbes d'évolution de carrière par genre et par durée du travail (temps partiel vs temps plein), afin de pouvoir les comparer.

Faire les adaptations nécessaires dans HRT et en donner l'accès au Représentant Permanent de la Commission Paritaire des Carrières et au Président de la Commission Egalité F/H du CE.

Indicateur 2.4.1 : Etat des courbes d'évolution de carrière par genre et par durée du travail (doivent être similaires).

Action 2.4.2 : S'assurer que le rythme d'avancement des femmes en congé maternité ne pâtit pas de cette absence.

Le Service des Ressources Humaines communiquera les dates de congés maternité à la Commission Paritaire des Carrières en même temps que le cahier des propositions en mars.

Indicateur 2.4.2 : Statistique : nombre de femmes promues suite à un congé maternité sur nombre de femmes parties en congé maternité.

2.5. ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITE PARENTALE

Objectif de progression :

Favoriser l'articulation des temps de vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité parentale.

Action 2.5.1 : Communiquer sur le 1% logement (rapprochement entre le lieu de travail et le domicile du salarié par ce biais).

Indicateur 2.5.1 : Communications régulières effectuées.

Action 2.5.2 : Modalités d'organisation du temps de travail pour les rendre plus compatibles avec la parentalité :

* Congé sans solde pour s'occuper d'un enfant malade ou handicapé [1 an + (2 X 1 an)]

** Don de jours de congé ou de RTT conformément aux dispositions de la loi n°2014-459 du 9 mai 2014 permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade.

Indicateur 2.5.2 :

* Nombre de salariés ayant recours à ce congé.

** Nombre de jours transférés.

Action 2.5.3 : Rappeler aux salarié(e)s qu'en cas de difficulté dans l'exercice de la responsabilité parentale, ils ont la possibilité de s'adresser à leur responsable hiérarchique, au SRH et/ou à l'Assistante Sociale.

Indicateur 2.5.3 : Au moins un rappel pendant la durée de l'accord.

Action 2.5.4 : Faciliter le recours à des modes de réunion évitant les déplacements : visioconférence, téléconférence, etc.

Indicateur 2.5.4 : Pas d'indicateur.

Action 2.5.5 : Sensibiliser les managers sur le sujet de l'articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales, en particulier lors des campagnes d'entretien annuel.

Indicateur 2.5.5 : Pourcentage d'entretiens annuels au cours desquels le sujet a été abordé, incluant une distinction cadre/non cadre.

Article 3 : DISPOSITIONS FINALES

3.1. Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de sa signature.

3.2. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. A son échéance, il cessera de produire ses effets sans devenir un accord à durée indéterminée.

Dans un délai de 6 mois avant l'échéance de l'accord, la Direction de l'ILL et les Organisations Syndicales se rencontreront afin de convenir d'un éventuel nouvel accord.

3.3. Révision de l'accord

Chaque partie signataire peut à tout moment faire une demande de révision de certaines dispositions identifiées du présent accord. Cette demande doit être adressée à l'ensemble des signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

3.4. Clause de revoyure

La négociation du présent accord s'étant tenue dans un contexte budgétaire particulièrement difficile et contraint pour l'ILL, une des actions discutée n'a pas été retenue parmi les actions choisies pour cet accord à la date de sa signature.

Il s'agit de l'action suivante :

Action : Donner au/à la salarié(e) qui a choisi un temps partiel à 4/5ème ou à temps scolaire, et s'il ou elle le souhaite, la possibilité de cotiser au régime général et complémentaire de l'assurance vieillesse à hauteur du salaire correspondant à son activité à taux plein.

Indicateur : Pourcentage des effectifs à temps partiel à 4/5ème ou à temps scolaire qui a choisi cette possibilité.

Par ailleurs, l'action suivante :

Action 2.5.1 : Veiller à ce que l'organisation des réunions de travail soit compatible avec les horaires de travail de l'institut,

n'avait également pas été retenue.

Les parties signataires conviennent de se revoir pour rediscuter de ces deux actions et de leur éventuelle intégration dans le présent accord au bout d'un an à compter de sa date de signature.

3.5. Publicité

Le présent accord sera mis à disposition des salariés de l'ILL, dès signature, sur le site intranet de l'Institut.

Fait à Grenoble, le 30 mars 2015

Pour l'ILL

Pour la CFDT

Pour la CGT

Pour le SAILL