

**ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES ET VIE AU TRAVAIL AU SEIN DE DALKIA FRANCE**

**ENTRE :**

DALKIA France représentée par

Monsieur François HABEGRE, Directeur Général,  
Madame Odile DESTOOP, Directeur des Ressources Humaines,

D'UNE PART,

**ET :**

- *La Confédération Française de l'Encadrement – C.F.E.-C.G.C - Fédération des Industries du Pétrole et d'Activités Energétiques - Syndicat National du Chauffage et de l'Habitat, représentée par :*

Monsieur Patrick DESWARTE et Monsieur Patrick CITRAY, délégués syndicaux national et central

- *La Confédération Générale des Travailleurs – C.G.T – Fédération Nationale des Travailleurs de la Construction, représentée par :*

Madame Martine MICHEL et Monsieur Jacques BLANC, délégués syndicaux national et central

- *La Fédération Générale Force Ouvrière des Travailleurs du Bâtiment, des Travaux Publics, du Bois, des Carrières, des Matériaux de Construction, du Papier Carton, de la Céramique, de l'Exploitation Thermique, représentée par :*

Monsieur Hafid TAGNAOUTI et, Monsieur Norbert BATTISTELLO délégués syndicaux national et central

- *La Confédération Française Démocratique du Travail – C.F.D.T – Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois représentée par :*

Monsieur Éric BRUNET et Monsieur Georges SERRE, délégués syndicaux national et central

- *L'Union Nationale des Syndicats Autonomes – U.N.S.A, représentée par :*

Monsieur Gilles BLAS et Monsieur Jean Pascal LAPEYRE, délégués syndicaux national et central

D'AUTRE PART,

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the document, including names like J.H., B, P, G, 1/8, and others.

## IL A ÉTÉ ARRÊTÉ ET CONVENU CE QUI SUIT :

### PREAMBULE

Le présent accord a pour objectif de réaffirmer l'attachement des parties au principe de non discrimination, notamment entre les hommes et les femmes, et d'améliorer la mixité dans l'entreprise.

Les outils en veille sur ces sujets sont le Bilan Social et le Rapport de Situation Comparée présentés et discutés une fois par an lors de la Négociation Annuelle Obligatoire puis devant le Comité Central d'Entreprise.

Ils permettent de constater la faible présence des femmes dans l'entreprise puisque celles-ci représentent dans l'effectif de Dalkia France, au 31 décembre 2010, 13% se répartissant en 70% de salariées non cadres et 30 % de salariées cadres.

Ces salariées occupent essentiellement des fonctions administratives (assistante administrative, secrétaire...) ou des fonctions supports (juridique, RH, finance...).

Le temps partiel est peu pratiqué dans l'entreprise ; néanmoins il est majoritairement occupé par des femmes.

A l'appui de ces indicateurs, la Direction constate le faible nombre de femmes dans les métiers techniques, constituant pourtant l'essentiel des fonctions de l'entreprise.

Elle l'explique tant par des représentations socioculturelles que par la construction du cursus scolaire et professionnel encore orientée selon le sexe et l'éducation des enfants.

Fortes de ce constat les parties partagent la conviction que l'égalité professionnelle est plus qu'une exigence légale : elle constitue une exigence sociale, un enjeu économique et de développement, et participe également au principe d'égalité des chances.

Les parties conviennent donc de l'intérêt de promouvoir la mixité des métiers tant ceux traditionnellement masculins que ceux traditionnellement féminins, de faire évoluer les mentalités, et de mettre en œuvre des dispositions pour une meilleure articulation de la vie professionnelle, familiale et personnelle même si sur ce thème, des mesures sont déjà en vigueur : jours enfant malade, jours de RTT, Compte Epargne Temps pour financer un Congé Parental d'Education, ou pour bénéficier d'une indemnité en contrepartie des jours épargnés lors de la naissance d'un 3ème enfant, prise en compte de la famille dans la garantie frais de santé, maintien de la rémunération de base de toutes les femmes en congé maternité ayant au moins un an d'ancienneté...

Ainsi, les parties conviennent des dispositions suivantes :

### ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de Dalkia France quelle que soit la nature de leur contrat de travail ou leur ancienneté.

### ARTICLE 2 - CONDITIONS D'ACCES A L'EMPLOI

#### Mesures

L'ensemble du processus de recrutement ou de mobilité (libellé des annonces, analyse des candidatures, entretiens et sélection...) quelle que soit l'activité, la fonction ou son niveau, doit garantir l'égalité d'accès à l'emploi, indépendamment du sexe du postulant(e).

Aussi la Direction s'engage à garantir l'égalité de traitement des candidatures par le respect de critères objectifs de sélection entre le profil du candidat(e) et les compétences requises du poste à pourvoir.

J.H. →  
R.H.  
D.S.  
E  
2/8  
P.J. G.B.

A cet effet des formations à la diversité ont été menées dans l'entreprise et se poursuivront pour lever les stéréotypes ou les préjugés éventuels auprès des acteurs du recrutement, et du management.

En premier lieu et compte tenu du marché de l'emploi, de la structure des formations et de ses besoins, Dalkia France sera particulièrement vigilante sur l'embauche d'ingénieurs femmes tout en prenant en considération le taux de sortie de celles ci des écoles d'ingénieurs. Elle veillera aussi à ce que via l'alternance, des profils féminins plus particulièrement techniques soient recherchés et intégrés.

En second lieu et en amont des embauches, Dalkia France souhaite dynamiser les actions de coopération tant avec l'Education Nationale qu'avec les autres organismes de formation afin d'encourager les jeunes femmes à s'orienter vers nos métiers et de faire progresser le taux de féminisation des emplois techniques.

Ainsi les Directions de Ressources Humaines de chaque Etablissement organiseront au moins une fois par an une action de communication ou de sensibilisation à destination des jeunes femmes sur les métiers techniques (visites de sites, rencontres avec des enseignants, participation aux forums en veillant à la présence d'une collaboratrice de l'entreprise pour discuter de l'accessibilité à tous des emplois techniques, accueil de jeunes femmes, ou de stagiaires féminins dans des métiers techniques, partenariats avec des écoles ayant des jeunes femmes dans leur classe technique ...).

#### Objectifs chiffrés

- Progresser dans la féminisation de ses effectifs : l'objectif est de compter 10 femmes cadres et 10 femmes non cadres de plus par an, plus particulièrement sur les métiers techniques.

#### Indicateurs annuels de suivi

- 1/ -Indicateur des embauches en CDI et CDD de femmes cadres et non cadres,  
-Indicateur du nombre de femmes embauchées en alternance,  
-Indicateur du nombre d'embauches par sexe
- 2/ - Indicateur du nombre de personnes formées ou sensibilisées aux enjeux de la Non discrimination.
- 3/ - Actions de sensibilisation ou de communication des Etablissements vers la mixité des métiers.

### **ARTICLE 3 - CONDITIONS D'ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

#### Mesures

Les parties rappellent que la formation professionnelle s'adresse à tous salariés, homme ou femme, à tout âge et à tout stade de la carrière. Elle constitue un élément de maintien dans l'emploi, de développement de compétences et de qualification.

Les parties notent que les femmes occupant un emploi administratif bénéficient potentiellement d'un moindre accès à la formation : en 2010, les femmes ont suivi des formations à hauteur de 7,6% du total des actions de formation suivies par les salariés, c'est-à-dire moins que le pourcentage qu'elles représentent dans les effectifs, en raison notamment de leurs fonctions administratives dans la majorité des cas (assistantes administratives, secrétaires, fonctions supports...) et des outils qu'elles utilisent, lesquels évoluent moins rapidement que les techniques de l'énergie.

Les parties sont également conscientes des possibles contraintes personnelles (temps de déplacement, compatibilité avec la garde de jeunes enfants) qu'engendrent les temps de formation. Afin de concilier ces contraintes avec celles de l'entreprise, les services de formation et de Ressources Humaines seront vigilants dans l'organisation matérielle des formations (horaires des formations, lieu de formation le plus près géographiquement du lieu de travail dans la mesure du possible, e-Learning).

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including "R", "F", "W", "B", "3/8", "J.H.", "P.B.", "S.P.L.", and "G.B.".

Pour favoriser la mixité des métiers et l'évolution professionnelle des femmes dans des métiers dits masculins, les Directeurs de Ressources Humaines des Etablissements s'efforceront de mettre en place des parcours individuels (par exemple par l'intermédiaire des contrats de développement de compétences) permettant aux femmes qui le souhaitent d'évoluer vers des métiers techniques.

Les salariées en situation monoparentale ayant obtenu l'accord de la Direction pour utiliser le Droit Individuel à la Formation hors temps de travail (c'est-à-dire en dehors des horaires de travail habituels) peuvent ponctuellement rencontrer pour sa mise en œuvre une difficulté avérée de garde d'enfants.

Ils pourront se rapprocher de leur hiérarchie de proximité qui sera attentive à leur situation familiale individuelle. Celle-ci jugera de la nécessité de faire remonter cette demande au service RH qui contribuera sur justificatif à la prise en charge des frais de garde des enfants de moins de 11 ans (sans limite d'âge pour les enfants handicapés) à hauteur d'un maximum de 4 heures par enfant et par journée de formation.

De même, constatant que les postes à temps partiel dans l'entreprise sont majoritairement occupés par des femmes, le Droit Individuel à la Formation sera calculé sur le temps plein pour tous les salariés travaillant au moins à 80% du temps complet.

### Objectifs chiffrés

- Prenant en compte le constat exposé ci dessus, les parties conviennent que le pourcentage de femmes formées, actuellement de 59,9% pour les femmes présentes au 31 décembre 2010 et formées durant l'année 2010, doit être au minimum de 65 % de l'effectif des femmes dans l'entreprise.

Par ailleurs les femmes non cadres bénéficieront d'une action de formation, au moins tous les 4 ans. Ce suivi sera confié à la commission formation des Comités d'Etablissement.

### Indicateurs annuels de suivi

- 1/ - Indicateur de suivi du nombre de formations par sexe,
- 2/ - Indicateur du nombre de formations en e-Learning
- 3/ - Indicateur du nombre de parcours individuels de femmes ou d'hommes ou de contrats de développement de compétences, pour favoriser la mixité des métiers.

Ces indicateurs figureront dans le Rapport de Situation Comparée.

## ARTICLE 4 - CONDITIONS D'ACCES A LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

### Mesures

La promotion professionnelle est définie ici comme l'évolution de la qualification professionnelle, correspondant à une montée dans la hiérarchie ou les responsabilités. Elle est constatée objectivement et annuellement par une augmentation soit du niveau de la classification pour les non cadres, ou d'une évolution de la position ou de l'échelon pour les cadres.

L'évolution de la promotion sur les trois dernières années est la suivante :

		2007	2008	2009	2010
<b>Cadres</b>	<b>Hommes promus</b>	6,2 %	29,9 %	24,5 %	8,7 %
	<b>Femmes promues</b>	6,3 %	27,8 %	21,8 %	11,3 %
<b>Non Cadres</b>	<b>Hommes promus</b>	8,3 %	11,1 %	10,2 %	10,5 %
	<b>Femmes promues</b>	9,9 %	8,7 %	8,5 %	10,5 %

J.H. J.M. E. J.P. J.R. 4/8  
 P.A. P.S. P.G.M.

Indicateur annuels de suivi

- Indicateur du nombre de promotions au bénéfice des hommes et des femmes

**ARTICLE 5 - ACTIONS EN FAVEUR DE L'EGALITE SALARIALE HOMMES – FEMMES**

Mesures

Les parties constatent que les emplois des femmes sont concentrés sur des postes traditionnellement occupés par des femmes et inversement pour les hommes.

En effet les dix métiers les plus fréquemment occupés par les hommes représentent à ce jour 82 % de l'effectif masculin de Dalkia France et seulement 14 % de l'effectif féminin comme le constate le tableau ci-dessous :

Top 10 métiers masculins	H	F
TECHN.EXPLOITATION (NC)	4	59
AGENT EXPLOITATION (NC)	771	46
TECHN.MAINTENANCE (NC)	637	4
CHEF EQUIP.EXPLOIT (NC)	284	3
CHEF DE SITE (NC)	221	12
CHEF D'EXPLOITATION (C)	191	10
CHEF UNITE EXPLOIT. (C)	118	2
ATE (NC)	110	1
INGENIEUR ETUDES EXP (C)	99	21
AG. MAINTENANCE (NC)	90	1
<b>Cumul</b>	<b>544</b>	<b>159</b>
soit en % du genre	<b>82%</b>	<b>14%</b>

Top 10 métiers féminins	H	F
SECRETAIRE (NC)	1	249
SECRETAIRE DIRECT. (NC)	-	81
TECHN.EXPLOITATION (NC)	4	59
TECHN.COMPTABILITE (NC)	19	52
AGENT EXPLOITATION (NC)	771	46
ASSIST DE DIRECTION (C)	-	40
ASSIST. COMMERCIAL (NC)	-	39
CONTROLEUR GESTION (C)	28	34
GESTION.ADMINISTR. (NC)	19	31
CHARGE RH (C)	5	24
<b>Cumul</b>	<b>866</b>	<b>655</b>
soit en % par genre	<b>61%</b>	<b>58%</b>

Compte tenu du faible pourcentage de femmes dans l'effectif de l'entreprise et des emplois qu'elles occupent, la comparaison statistique des rémunérations moyennes des hommes par rapport à celles des femmes ne permet pas de définir un écart moyen pertinent de rémunération en faveur d'un genre ou d'un autre.

En conséquence, la Direction s'engage à examiner annuellement les situations individuelles des femmes au regard de celles des hommes sur les mêmes emplois sur la base des quatre critères suivants (cumulés ou alternatifs) : la qualification, l'âge, la filière et le niveau.

Indicateurs annuels de suivi

- 1/ - Nombre de situations individuelles de femmes examinées et comparées à celles des hommes sur les mêmes emplois sur la base des quatre critères suivants (cumulés ou alternatifs) : la qualification, l'âge, la filière et le niveau
- 2/ - Nombre de ces situations qui ont amené à une évolution de la rémunération.

*Handwritten notes and signatures:*  
R  
NS  
5/8  
J.H.  
5/12  
Other illegible initials and marks.

## ARTICLE 6 - ORGANISATION DU TRAVAIL ET EQUILIBRE VIE PERSONNELLE- VIE PROFESSIONNELLE

### Mesures

Les parties conviennent que les dispositions en faveur d'une plus grande mixité dans l'entreprise ne sauraient s'entendre sans une nécessaire conciliation entre la vie professionnelle, personnelle et familiale des salariés.

Le respect de cet équilibre est, d'une part, source de motivation et de fidélisation des salariés et, d'autre part, essentiel à la santé.

Dans cet esprit, il est apparu que les congés maternité/adoption et parentaux pouvaient avoir un impact sur le lien entre le salarié et l'entreprise pendant l'absence des collaborateurs/trices. Aussi les responsables hiérarchiques des salariés absents pour ces motifs devront organiser :

- un entretien avant le départ pour ces congés, de manière à définir les modalités de remplacement du salarié(e), des échanges d'information durant l'absence du salarié(e) si celui-ci le souhaite.
- un entretien dans la quinzaine du retour de ces congés.

Par ailleurs, la hiérarchie doit être également à l'écoute des situations individuelles et des éventuelles demandes d'adaptations d'horaires ponctuelles et exceptionnelles, justifiées par la situation du salarié(e).

Dans cet esprit, il est convenu de permettre aux parents d'enfants scolarisés de la maternelle jusqu'à la 6ème comprise, de bénéficier d'une souplesse horaire, définie en lien avec leur hiérarchie, leur permettant d'accompagner leurs enfants le jour de la rentrée des classes.

Les parents d'enfants de moins de 16 ans (sans limite d'âge pour les enfants handicapés), bénéficient d'une autorisation d'absence de 3 jours par année civile lors de la maladie de l'enfant, sur justificatifs de certificat médical. Ces 3 jours pourront être cumulés en cas d'hospitalisation et pourront aller jusqu'à 5 jours, sur justificatif d'hospitalisation.

De manière générale, les hiérarchies veilleront à concilier les contraintes de la vie personnelle et familiale dans l'organisation des réunions, lesquelles doivent être planifiées pendant les horaires de travail.

Enfin, pour permettre aux enfants des salariés qui souhaitent mieux connaître et comprendre l'activité et l'entreprise où travaillent leurs parents, l'accueil des enfants de collaborateurs en stage découverte conventionné sera privilégié.

### Objectifs chiffrés :

- 1/ - 75% au minimum d'entretiens de retour sur le nombre total de départ en congé maternité/adoption/parental devront être menés dès la 1ère année de mise en œuvre de l'accord
- 2/ - 100% d'entretiens de retour sur le nombre total de départ en congé maternité/adoption/parental devront être menés dès la 2ème année de mise en œuvre de l'accord

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including names like 'R', 'G', '6/8', '6/3', and 'JPL'.

## **ARTICLE 7 - CONDITIONS DE TRAVAIL**

Pour les femmes qui occupent plus particulièrement des métiers techniques, la Direction s'engage à poursuivre la mise en œuvre des infrastructures adaptées à l'accueil des femmes occupant des postes techniques sur le terrain notamment :

- en veillant à ce que les locaux soient en conformité avec les règles d'hygiène (WC séparés, douches séparées selon l'activité)
- en prenant en compte pour les équipements de protection individuelle la spécificité de leurs morphologies et tailles, par le référencement de fournisseurs en capacité de répondre à la demande et par la communication de ces informations aux managers.

S'agissant des techniciennes qui assurent l'astreinte, il est convenu que la reprise de cette sujétion à l'issue du congé maternité/adoption peut être plus difficile physiquement.

Aussi, sur demande individuelle, la salariée sera dispensée d'astreinte à l'issue de son retour de congé maternité/adoption pendant une durée pouvant aller jusqu'à un an.

Par ailleurs pour toutes les salariées enceintes, en complément des dispositions de la Convention Collective qui prévoient un allègement le matin et le soir à partir de la 16<sup>e</sup> semaine avant la date présumée d'accouchement, il est convenu que cet allègement pourra, sur demande, être cumulé en début ou en fin de journée.

De plus il est convenu de la possibilité individuelle définie avec la hiérarchie de porter cet allègement horaire à une heure par jour à compter du 6<sup>e</sup> mois de grossesse.

### Indicateurs annuels de suivi

- Nombre de demandes de dispenses d'astreinte

## **ARTICLE 8 - SENSIBILISATION DES ACTEURS**

L'efficacité du présent accord repose en premier lieu sur l'implication et la contribution de tous les acteurs de l'entreprise car les évolutions souhaitées doivent être portées par les lignes hiérarchiques. Pour cela, le présent accord fera l'objet d'une communication à l'ensemble des salariés.

Par ailleurs, des actions de sensibilisation aux préjugés ou stéréotypes seront intégrées dans les formations Management.

## **ARTICLE 9 - MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF ET SUIVI DE L'ACCORD**

La Direction s'engage à mettre en place une communication destinée aux futures mamans leur précisant les dispositions applicables pendant leur grossesse et congés de maternité. Cette information sera remise par les services paie.

Pour permettre un suivi quantitatif et qualitatif du présent accord, la Direction des Ressources Humaines de Dalkia France réunira annuellement une quinzaine de salariés, dont au moins 50% de femmes représentant les cinq établissements de DALKIA France, en la présence des Organisations Syndicales signataires du présent accord.

Un Compte Rendu des échanges, observations, remarques de ce groupe de travail sera présenté et remis aux Organisations Syndicales Représentatives nationalement.

## **ARTICLE 10 - DUREE DE L'ACCORD ET REVISION**

Le présent accord prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2012 et est conclu à durée indéterminée.

A l'issue des trois ans d'application, les parties signataires conviennent de se rencontrer pour évaluer ses conditions de mise en œuvre et déterminer l'opportunité soit d'y apporter des compléments ou évolutions afin de tenir compte de son application, soit de le reconduire.

Les parties se réservent le droit, notamment en cas d'évolution législative ou conventionnelle remettant en cause le contenu de tout ou partie du présent accord, d'en réviser les dispositions dans les conditions prévues à l'article L2261-7 du Code du travail.

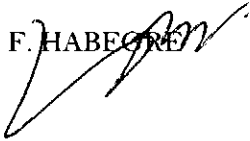
Handwritten signatures and initials: Y.H., R, BB, 18, 7/8, GB, DJ, JR, and a large signature on the right.

**ARTICLE 11 : CLAUSE DE DEPOT**

Conformément aux articles L2231-6, D2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Lille et de la Direction Régionale de l'Entreprise, de la Consommation, de la Concurrence, du Travail et de l'Emploi du Nord Pas-de-Calais.

Fait à Saint-André, le 15 Decembre 2011  
En 4 exemplaires

F. HABECORE

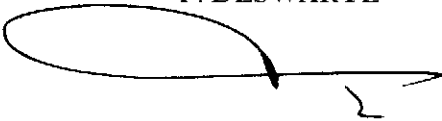


O. DESTOOP



CFE- CGC

P. DESWARTE



P. CITRAY



CGT

J. BLANC



M. MICHEL



FO

N. BATTISTELLO

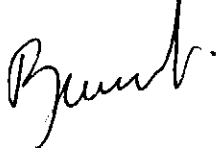


H. TAGNAOUTI



CFDT

E. BRUNET



G. SERRE



UNSA

G. BLAS



JP. LAPEYRE

