



## SOCIETE KEOLIS DIJON

---

PROTOCOLE D'ACCORD N° 2016/01

RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

---

Entre :

La Société Keolis Dijon, représentée par Monsieur Laurent VERSCHELDE,  
Directeur,

D'une part,

Le Syndicat C.G.T., représenté par Madame Michelle MEURVILLE,  
déléguée syndicale,

Le syndicat CFDT, représenté par Monsieur François VANDENBROUCKE,  
délégué syndical,

Le syndicat FO représenté par Messieurs Joaquim BISPO et Cataldo  
SGARRA, délégués syndicaux,

D'autre part,

Handwritten initials and signatures at the bottom left of the page, including '22', 'SM', 'LW', and 'se'.

## PREAMBULE

Keolis Dijon, par son activité et les territoires qu'elle dessert, est un des acteurs essentiels de l'agglomération dijonnaise. Vecteur de communication et d'échanges, Keolis Dijon souscrit ainsi aux valeurs de la diversité et de la mixité à l'extérieur comme à l'intérieur de l'entreprise.

L'entreprise s'inscrit donc dans une dynamique d'ouverture et de recherche d'égalité. Elle s'engage en matière de non discrimination et de promotion de l'égalité et s'oppose aux comportements discriminants de toute nature ou contraires à la dignité qui pourraient survenir dans le cadre de l'activité professionnelle.

L'entreprise marque sa volonté de respecter le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et rappelle en premier lieu son attachement à ce principe, source de dynamisme, d'équilibre et d'efficacité indispensable à l'entreprise.

L'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites dispose que, sauf à être redevable d'une pénalité ne pouvant excéder 1% des salaires versés, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent, afin d'assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, être couvertes soit par un accord d'entreprise soit par un plan d'action établi dans le rapport annuel remis au Comité d'entreprise visé par l'article L.2323-57 pour les entreprises de 300 salariés et plus, dont les dispositions sont complétées par la loi.

C'est dans ce contexte que les parties signataires, après s'être réunies les 02/07/15, 17/12/15 et 03/02/16, ont convenu et arrêté ce qui suit.

## ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Tous les salariés de l'entreprise sont concernés par le présent accord.

## ARTICLE 2 : OBJECTIF

L'objectif poursuivi par le présent accord est de veiller activement à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

## ARTICLE 3 : ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT

Conformément aux dispositions du décret n°2012-1408 du 18 décembre 2012, le présent accord fixe des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés pour les suivre dans les 6 domaines d'actions suivants :

- Embauche
- Formation professionnelle
- Promotion professionnelle
- Conditions de travail
- Rémunération effective
- Articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

JA  
MM  
SC  
W

### Article 3.1 Mesures en matière d'embauche

<b>Objectif</b>	<p>Le processus de recrutement est unique et se déroule de la même façon, dans les mêmes conditions et selon les mêmes règles, pour les femmes et pour les hommes. Les critères retenus pour le recrutement sont fondés sur les compétences, la motivation, le parcours professionnel du candidat(e). En aucun cas, ils ne sont fondés sur le sexe des personnes.</p> <p>Afin d'accroître la mixité dans ses emplois, l'entreprise souhaite recruter davantage de femmes dans les métiers aujourd'hui occupés en majorité par des hommes, et inversement.</p> <p>Elle mettra en œuvre, pour y parvenir, les actions décrites ci-dessous.</p>
<b>Actions retenues</b>	<p>L'entreprise s'engage à :</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Veiller à ce que les offres d'emploi s'adressent aux candidats des 2 sexes (libellé H/F systématique) et ne véhiculent aucun stéréotype discriminatoire.</li><li>2. Accroître la sensibilisation du personnel intervenant lors du processus de recrutement sur les risques de discriminations directes ou indirectes lors de l'embauche.</li><li>3. Poursuivre le développement d'actions et de partenariats en vue de favoriser le sourcing de candidatures féminines dans des filières dites « masculines ».</li><li>4. Création d'un dispositif de parrainage de candidatures féminines par les salariés de l'entreprise.</li></ol>
<b>Indicateurs chiffrés</b>	<p>La réalisation des objectifs visés ci-dessus sera mesurée à l'aide des indicateurs suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 100% des annonces rédigées de manière non sexuée et ne véhiculant aucun stéréotype discriminatoire, direct ou indirect.</li><li>2. 100% du personnel intervenant lors du processus de recrutement sensibilisé aux risques de discriminations directes ou indirectes lors de l'embauche.</li><li>3. Réaliser une action par an (participation à un forum emploi, contact avec un organisme dédié...) en vue de la promotion de l'embauche de femmes.</li><li>4. Construire le dispositif de parrainage et en assurer la promotion au sein de l'entreprise.</li></ol>

### Article 3.2 - Les mesures en matière de formation

<b>Objectif</b>	<p>La formation représente un levier majeur du maintien et du développement des compétences de l'entreprise. En ce sens, elle constitue un investissement indispensable pour l'entreprise comme pour les collaborateurs et un droit ouvert à tous les salariés, hommes et femmes.</p> <p>L'entreprise veille donc à ce que les moyens apportés pour le développement professionnel de chacun et pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise</p>
-----------------	--

JB  
MM  
W 82

	<p>soient équilibrés dans leur répartition entre les hommes et les femmes.</p> <p>L'entreprise envisage également de recourir à la formation professionnelle pour favoriser la gestion de la mixité dans l'entreprise.</p>
<b>Actions retenues</b>	<p>Pour ce faire, l'entreprise s'engage à :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Poursuivre son attention à l'équité d'accès aux formations, en observant l'indicateur H/F dans les bilans sociaux traitant de la formation professionnelle.</li> <li>2. Communiquer par écrit quelques jours avant le début des sessions de formation les informations relatives au type d'actions, dates, horaires et lieux de formation.</li> <li>3. Sensibiliser ou former les managers dans la gestion des équipes mixtes H/F.</li> </ol>
<b>Indicateurs chiffrés</b>	<p>La réalisation des objectifs visés ci-dessus sera mesurée à l'aide des indicateurs suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analyser l'indicateur H/F et identifier les éventuels écarts en Commission Formation et en Commission Egalité professionnelle, une fois/an, afin de mettre en place les éventuelles mesures correctives.</li> <li>2. 100% des formations réalisées avec une communication écrite préalable.</li> <li>3. Proposer une action de sensibilisation ou de formation aux managers à la gestion des équipes mixtes H/F, au cours de la durée de l'accord.</li> </ol>

### Article 3.3 - Les mesures en matière de promotion professionnelle

<b>Objectif</b>	<p>L'entreprise réaffirme le principe de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes en matière d'évolution professionnelle.</p> <p>Ce principe consiste à appliquer un système d'évolution professionnelle sur la base de critères identiques pour les hommes et les femmes.</p> <p>Les évolutions professionnelles (<i>changement de poste à un niveau de responsabilité supérieur, changement de catégorie professionnelle, changement de coefficient,...</i>) doivent respecter, en proportion du nombre de candidatures reçues, une répartition équitable entre femmes et hommes, à compétences, expériences, mobilités, profils et performances équivalentes.</p> <p>Par ailleurs, l'entreprise est sensible à la proportion du nombre de femmes dans les fonctions à responsabilité en se donnant pour objectif d'encourager l'accès des femmes à ces postes.</p>
<b>Actions retenues</b>	<p>L'entreprise s'engage donc à :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Veiller à diffuser en interne des appels à candidatures non sexués et respecter les mêmes exigences que lors du recrutement externe.</li> <li>2. Suivre les promotions H/F, en fonction du nombre de candidatures H/F reçues.</li> </ol>

SB  
MOP  
JW

<b>Indicateurs chiffrés</b>	<p>La réalisation des objectifs visés ci-dessus sera mesurée à l'aide des indicateurs suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 100% des appels à candidatures internes non sexués</li> <li>2. Répartition H/F du nombre de candidatures internes reçues</li> <li>3. Répartition H/F du nombre de promotions réalisées</li> </ol>
-----------------------------	--

### Article 3.4 - Les mesures en matière de conditions de travail

<b>Objectif</b>	<p>L'entreprise souhaite poursuivre ses actions afin de parfaire les conditions de travail de l'ensemble des salariés, hommes et femmes.</p> <p>Une attention particulière est portée aux contraintes liées à la grossesse, ainsi qu'à l'intégration des femmes au quotidien dans un environnement de travail majoritairement masculin.</p>
<b>Action retenue</b>	<p>L'entreprise s'engage donc à :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Informer la salariée ayant déclaré sa grossesse de la possibilité de solliciter une visite médicale auprès du service de santé au travail.</li> <li>2. Sensibiliser le personnel de l'entreprise contre la banalisation de propos ou comportements sexistes ou inadaptés.</li> </ol>
<b>Indicateur chiffré</b>	<p>La réalisation des objectifs visés ci-dessus sera mesurée à l'aide des indicateurs suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 100% des visites médicales sollicitées par les salariées font l'objet d'une demande de l'entreprise auprès du service de santé au travail.</li> <li>2. Communication de l'entreprise sur les comportements à développer en vue de garantir le respect mutuel des salariés (<i>Forum RH, Journées citoyennes, supports de communication interne...</i>).</li> </ol>

### Article 3.5 - Les mesures en matière de rémunération effective

<b>Objectif</b>	<p>L'équité salariale tout au long de la carrière est un fondement essentiel de l'égalité professionnelle.</p> <p>La rémunération des salariés est la contrepartie d'un travail accompli, sans distinction entre les hommes et les femmes, et ne doit pas être influencée par le sexe du candidat (e) retenu (e) au terme du processus de recrutement ou du fait d'un congé lié à la parentalité.</p> <p>Cette équité salariale est d'ores et déjà mise en oeuvre au travers de l'application stricte de la grille de salaires conventionnelle.</p>
<b>Action retenue</b>	<p>Cependant, l'entreprise s'engage à :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Garantir l'égalité de rémunération à l'embauche quel que soit le sexe du candidat (e) retenu (e), à profil équivalent.</li> <li>2. Réaliser la subrogation des IJSS au bénéfice du salarié en congé de paternité.</li> </ol>

JS  
 DPM / SK  
 W

<b>Indicateur chiffré</b>	La réalisation des objectifs visés ci-dessus sera mesurée à l'aide des indicateurs suivants :  <ol style="list-style-type: none"><li>1. Déterminer la fourchette de rémunération du poste à pourvoir dès le lancement du processus de recrutement.</li><li>2. 100% des salariés en congé de paternité ont bénéficié de la subrogation.</li></ol>
---------------------------	--

### Article 3.6 - Les mesures en faveur de l'articulation de la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

<b>Objectif</b>	L'activité de l'entreprise et les missions de service public qu'elle assure s'accompagnent de rythmes de travail particuliers en horaires décalés et par roulement. Ces contraintes assumées, l'entreprise souhaite favoriser la recherche de solutions innovantes, dès lors qu'elles sont compatibles avec la réalisation des missions de l'entreprise.
<b>Actions retenues</b>	L'entreprise s'engage donc à :  <ol style="list-style-type: none"><li>1. Communiquer sur les droits et modalités liés à la parentalité à travers la diffusion d'un guide « Parentalité », sur demande individuelle du salarié.</li><li>2. Accompagner le départ en congé maternité /congé parental du salarié (e) et favoriser son retour.</li><li>3. Favoriser l'accès des jeunes parents à un mode de garde en structure collective, à proximité de l'entreprise.</li></ol>
<b>Indicateurs chiffrés</b>	La réalisation des objectifs visés ci-dessus sera mesurée à l'aide des indicateurs suivants :  <ol style="list-style-type: none"><li>1. Elaborer et diffuser le guide « Parentalité ».</li><li>2. Proposer au salarié (e) qui bénéficie d'un congé maternité/parental un entretien avec son responsable hiérarchique avant son départ, à son retour, ainsi que le maintien du lien avec l'entreprise au cours du congé.</li><li>3. Réserver des places en crèche au bénéfice de salariés de l'entreprise, attribuées par la Direction après étude du dossier de candidature. A la date de signature de l'accord, le nombre de places réservées s'élève à deux. Selon le volume et la nature des dossiers déposés, le nombre de places réservées par l'entreprise auprès de la crèche pourra être revu et s'élever à trois.</li></ol>

### ARTICLE 4 : ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Les dispositions prévues au présent accord s'appliquent à compter du lendemain de la date de son dépôt, conformément aux dispositions légales.

SB  
MM  
W

SR  
W

## ARTICLE 5 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans.

Il pourra être révisé dans les conditions légales, notamment en cas de mise en demeure de la Direccte.

## ARTICLE 6 : MODALITES DE SUIVI

Le suivi du présent accord sera réalisé par la Commission Egalité Professionnelle du Comité d'Entreprise, une fois par an.

## ARTICLE 7 : NOTIFICATION, DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD

Conformément à l'article L.2231-5 du code du travail, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

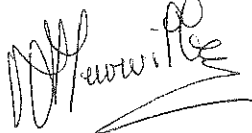
Le présent accord est déposé selon les conditions prévues aux articles L2231-6 et D2231-2 du Code du Travail, en 2 exemplaires à la Direccte, et en un exemplaire au secrétariat greffe du Conseil des Prud'Hommes de Dijon.

A Dijon, le 19 février 2016,

Le Directeur  
Laurent VERSCHELDE



La déléguée syndicale CGT  
Michelle MEURVILLE



Le délégué syndical CFDT  
François VANDENBROUCKE

Les délégués syndicaux FO  
Joaquim BISPO



Cataldo SGARRA

