

Plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le Groupe Keolis est engagé dans une politique de diversité et d'inclusion dont l'objectif est de garantir un environnement de travail équitable dans lequel chacun, avec ses différences, se sent écouté et soutenu, pour donner le meilleur de lui-même. Ainsi, le Groupe Keolis a signé en 2006 la Charte de la Diversité et a obtenu en 2010 le label Egalité puis la certification GEEIS (Gender Equality European & International Standard) en 2016.

Le Groupe Keolis agit en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes autour de 6 engagements :

- Promouvoir la diversité dans les recrutements ;
- Faciliter l'employabilité des collaborateurs travaillant chez Keolis ;
- Garantir un traitement équitable dans la gestion de carrière ;
- Changer la perception du secteur des transports et de ses métiers ;
- Développer des partenariats locaux ;
- Prendre en compte l'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle.

Keolis Dijon Mobilités souscrit pleinement aux valeurs de la diversité et de la mixité à l'extérieur comme à l'intérieur de l'entreprise. L'entreprise est signataire de la Charte « Egalité et Mixité » depuis 2005 et de la Charte de la Diversité depuis 2006.

A ce titre, l'entreprise s'inscrit dans une dynamique d'ouverture et de recherche d'égalité et de mixité. Elle s'engage en matière de non-discrimination et de promotion de la mixité 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 entend respecter le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et rappelle son attachement à ce principe, source de dynamisme, d'équilibre et d'efficacité.

La Direction et les organisations syndicales représentatives ont conclu, le 19 février 2016, un accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Elles se sont réunies le 9 décembre 2020 et le 6 janvier 2021 afin de négocier un nouvel accord d'entreprise.

Au terme de la négociation, les parties n'ont pas pu aboutir à la signature d'un accord.

Un procès-verbal de désaccord a été conclu et déposé dans les conditions prévues par voie réglementaire.

La Direction a établi le présent plan d'actions destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Pour cela, elle a retenu 7 des 9 domaines d'actions visés à l'article R. 2242-2 du Code du travail.

Il est rappelé qu'au titre de l'année 2020, l'entreprise a obtenu la note de 86/100 à l'index d'égalité professionnelle.

Le CSE a été informé et consulté sur le présent plan d'actions le 17 février 2021.

Sommaire

Article I – Champ d’application	2
Article II – Mesures en faveur de l’embauche	2
Article III – Mesures relatives à la mixité professionnelle.....	3
Article IV – Mesures en matière de formation professionnelle	3
Article V – Mesures en faveur de la promotion professionnelle.....	4
Article VI – Mesures relatives aux conditions de travail, à la sécurité et à la santé.....	5
Article VII – Mesures en matière de rémunération effective.....	5
Article VIII – Mesures en faveur de l’articulation de la vie professionnelle avec la vie personnelle et familiale	6
Article IX – Suivi.....	7
Article X – Dispositions générales	7

Article I – Champ d’application

Le présent plan d’actions s’applique à l’ensemble du personnel de l’entreprise, qu’il soit sous contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée.

Article II – Mesures en faveur de l’embauche

Afin d’accroître la mixité professionnelle dans ses emplois, Keolis Dijon Mobilités s’engage à ce que la terminologie utilisée dans les offres d’emploi ne soit pas discriminante et permette ainsi, sans distinction, la candidature des femmes comme des hommes. Pour ce faire, il sera recouru à l’écriture inclusive pour l’intitulé du poste et il ne devra être véhiculé aucun stéréotype discriminatoire direct ou indirect.

L’entreprise va poursuivre le développement d’actions de sensibilisation pour faire découvrir les métiers de l’entreprise et encourager les candidatures féminines à des emplois actuellement majoritairement tenus par des hommes et inversement. Des salariés pourront accompagner le service ressources humaines afin qu’ils soient les ambassadeurs de leur métier auprès des candidats. Chaque année, au moins deux actions seront réalisées (ex : participation à un forum, intervention dans une école ou au sein d’une association).

Dans le but de garantir l’égalité des chances entre les femmes et les hommes au moment de l’embauche, le processus de recrutement est unique et se déroule dans des conditions strictement identiques, quel que soit le sexe.

Tout au long du processus de recrutement, les mêmes critères de sélection sont appliqués aux femmes et aux hommes afin que le choix soit réalisé sur la base de critères objectifs que sont notamment les qualifications, l’expérience professionnelle et les compétences requises pour la tenue du poste.

Pour réduire les risques de discrimination, l'entreprise peut recourir à des méthodes de recrutement par simulation (MRS) ou des tests réalisés en coopération avec des structures extérieures (ex : tests psychotechniques) et les décisions de sélection sont collégiales.

En outre, le personnel amené à recruter est sensibilisé une fois tous les 5 ans sur les bonnes pratiques du recrutement et les principes de non-discrimination.

Indicateurs :

- *Pourcentage d'annonces rédigées de manière non sexuée et ne véhiculant aucun stéréotype discriminatoire ;*
- *Nombre d'actions de sensibilisation sur les métiers de l'entreprise ;*
- *Nombre de salariés sensibilisés aux bonnes pratiques du recrutement et aux principes de non-discrimination.*

Article III – Mesures relatives à la mixité professionnelle

Si par principe aucun métier n'est féminin ou masculin, les parties constatent que certains d'entre eux sont majoritairement occupés par des hommes (ex : conduite, maintenance), d'autres par des femmes (ex : ressources humaines, communication).

A compétences, expériences et aptitudes professionnelles égales, une attention spécifique est portée sur l'embauche d'une personne du sexe insuffisamment représenté dans un métier concerné par un déséquilibre entre les hommes et les femmes.

Il est précisé que le rééquilibrage de la mixité dans certains métiers s'inscrit dans la durée. En effet, le volume des recrutements ne permet pas un rééquilibrage immédiat et il doit être tenu compte du faible taux, voire de l'absence de candidatures féminines ou masculines pour certains métiers.

Les représentants du personnel ont également un rôle dans la promotion de la mixité et de l'égalité professionnelle, notamment dans l'accès aux fonctions de représentants du personnel.

Indicateurs :

- *Répartition H/F au sein de l'effectif, par catégorie professionnelle ;*
- *Répartition H/F des embauches par catégorie professionnelle, par type de contrat de travail ;*
- *Pourcentage de femmes parmi les nouveaux embauchés par catégorie professionnelle.*

Article IV – Mesures en matière de formation professionnelle

La formation professionnelle représente un levier majeur du maintien et du développement des compétences dans l'entreprise. En ce sens, elle constitue un investissement indispensable pour l'entreprise comme pour les collaborateurs.

Pour parvenir à l'égalité des chances dans le déroulement de carrière et l'évolution professionnelle, il est essentiel de garantir les mêmes possibilités de formation aux femmes et aux hommes.

Keolis Dijon Mobilités rappelle son objectif de garantir le droit d'accéder à la formation, sans distinction de sexe.

L'entreprise veille à ce que les moyens apportés pour le développement professionnel de chacun et pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise soient équilibrés dans leur répartition entre les femmes et les hommes.

Des contraintes personnelles, échappant au périmètre de responsabilité de l'entreprise, peuvent constituer un frein à la participation à une formation.

Pour lever ces freins, l'entreprise s'engage à communiquer par écrit au salarié, dans la mesure du possible deux semaines avant le début d'une session de formation, les informations relatives au type d'action, la dates, les horaires et le lieu de formation, permettant ainsi au salarié de s'organiser sur le plan personnel. Afin de limiter les déplacements et les contraintes qui peuvent en résulter, l'entreprise favorise les formations sur site ou à proximité du lieu de travail, et peut proposer des formations à distance sur outil informatique (e-learning, classe virtuelle) lorsqu'elles s'y prêtent. Pour les salariés à temps partiel, le temps de travail peut être adapté pour leur permettre de participer à une formation.

Indicateurs :

- *Suivi H/F de l'accès à la formation professionnelle ;*
- *Nombre de modules de formations à distance (e-learning, classe virtuelle) proposés.*

Article V – Mesures en faveur de la promotion professionnelle

L'entreprise réaffirme le principe d'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'évolution professionnelle.

Ce principe consiste à appliquer un système d'évolution professionnelle sur la base de critères identiques pour les femmes et les hommes. Les décisions liées à l'évolution de carrière, à l'évaluation professionnelle et aux promotions, sont fondées sur la reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la performance, sans particularisme entre les femmes et les hommes, ni d'un temps partiel, ni de la maternité ou d'un congé pour raison familiale.

Keolis Dijon Mobilités se fixe pour objectif qu'au niveau de l'entreprise, à compétences, qualifications et parcours professionnels comparables, les évolutions professionnelles représentent, en proportion, le nombre de candidatures hommes et femmes reçues. L'évolution professionnelle est définie comme un changement de poste à un niveau de responsabilité supérieur ou un changement de catégorie professionnelle donnant lieu à évolution de coefficient. Cet objectif est mesuré en moyenne sur les trois dernières années.

Pour ce faire, les mesures prévues à l'article II s'appliquent également aux recrutements internes.

De plus, l'entreprise s'engage à diffuser les offres d'emploi sur les supports de communication interne (panneaux d'affichage, TV, Intranet) afin d'informer le personnel le plus largement possible.

Par ailleurs, l'entreprise est sensible à la proportion de femmes dans les fonctions à responsabilités. A ce titre, elle se fixe pour objectif d'encourager l'accès des femmes à ces postes.

Indicateurs :

- *Suivi H/F des mobilités professionnelles et des des promotions professionnelles ;*
- *Suivi H/F des promotions en fonction du nombre de candidatures H/F reçues.*

Article VI – Mesures relatives aux conditions de travail, à la sécurité et à la santé

La question de l'égalité entre les femmes et les hommes doit être prise en compte lors de l'évolution et de l'amélioration des techniques et des outils, de l'aménagement des locaux, ainsi qu'en matière de choix des dotations vestimentaires et des équipements de protection individuelle.

Afin de favoriser la mixité professionnelle au quotidien, l'entreprise s'engage à sensibiliser les managers sur la gestion des équipes mixtes au cours de l'année 2021.

Des actions de sensibilisation contre la banalisation des propos et comportements sexistes et inadaptés seront menées auprès de l'ensemble du personnel.

Dans le cas où un salarié serait victime d'un comportement inadapté ou répréhensible (ex : harcèlement, propos sexistes), l'entreprise s'engage à étudier la situation dès qu'elle en a connaissance et à prendre les dispositions nécessaires pour y remédier.

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 et inversement.

La salariée qui déclare sa grossesse est informée de la possibilité de solliciter une visite médicale auprès du service de santé au travail.

Indicateurs :

- *Nombre de managers sensibilisés en 2021 sur la gestion des équipes mixtes ;*
- *Nombre de salariés sensibilisés à la lutte contre le sexisme.*

Article VII – Mesures en matière de rémunération effective

L'équité salariale tout au long de la carrière est un fondement essentiel de l'égalité professionnelle. La rémunération est la contrepartie d'un travail accompli, sans distinction entre les femmes et les hommes, et ne doit pas être influencée par le sexe.

Cette équité salariale est d'ores et déjà mise en œuvre au travers de l'application stricte de la grille de salaires de l'entreprise. A un niveau de poste donné, le coefficient de rémunération est identique quel que soit le sexe.

A l'occasion d'un recrutement, l'entreprise détermine la fourchette de rémunération du poste à pourvoir dès le lancement du processus de recrutement.

Les mesures individuelles de rémunération (ex : prime d'objectifs) doivent traduire les résultats, la maîtrise de l'emploi et la mise en œuvre des compétences et de l'expérience, sans considération du genre.

A l'occasion de la prise d'un congé maternité ou d'un congé d'adoption, sous réserve du versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale, l'entreprise maintient le salaire (salaire de base et ancienneté, déduction faite des prélèvements sociaux de la CSG/CRDS) et applique le principe de la subrogation en reversant les indemnités journalières de la CPAM.

Par ailleurs, l'entreprise réalise la subrogation des indemnités journalières de la CPAM au bénéfice des salariés en congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Indicateurs :

- *Rémunération moyenne H/F du mois de décembre par catégorie professionnelle ;*
- *Coefficient moyen H/F du mois de décembre par catégorie professionnelle ;*
- *Rémunération moyenne H/F par coefficient hiérarchique ;*
- *Répartition H/F de l'effectif par coefficient hiérarchique ;*
- *Pourcentage de salariés ayant bénéficié du maintien de salaire et de la subrogation des IJSS suite à un congé maternité ou un congé d'adoption ;*
- *Pourcentage de salariés ayant bénéficié de la subrogation des IJSS suite à un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.*

Article VIII – Mesures en faveur de l'articulation de la vie professionnelle avec la vie personnelle et familiale

L'activité de l'entreprise et les missions de service public qu'elle assure s'accompagnent de rythmes de travail particuliers pour de nombreux salariés, en horaires décalés et par roulement. Si ces contraintes sont assumées, pour autant, l'entreprise souhaite favoriser la recherche de solutions permettant de concilier vie professionnelle, vie personnelle et vie familiale, dès lors qu'elles sont compatibles avec la réalisation des missions de l'entreprise.

Afin de préparer la prise d'un congé familial (congé maternité, congé parental, congé d'adoption), le salarié peut demander à son supérieur hiérarchique la tenue d'un entretien avant le départ en congé. Cet entretien permet notamment d'informer l'intéressé sur ses droits et d'organiser le départ en congé.

Au retour du congé familial, le supérieur hiérarchique organise un entretien dit de « ré-accueil » avec le salarié, notamment pour définir les modalités de retour, identifier et programmer les éventuelles formations de remise à niveau.

Afin de permettre au salarié de conserver un lien avec l'entreprise pendant un congé familial, celui-ci peut demander à recevoir les informations dont sont destinataires les autres salariés actifs (ex : Keo'News, Keo'Flash, Keo'Dijon).

L'arrivée d'un enfant est un événement important. Elle entraîne souvent une modification des habitudes et une adaptation au nouveau statut de parent. La conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale devient un enjeu essentiel.

Un guide de la parentalité est mis à disposition des salariés. Il vise à informer et aider dans l'organisation du nouveau rythme de vie.

Keolis Dijon Mobilités finance la réservation de places en crèche au bénéfice des salariés de l'entreprise (3 places à la date de signature du présent plan). Elles sont attribuées par la Direction après étude du dossier de candidature.

Conformément aux dispositions légales, un salarié peut bénéficier d'un congé non rémunéré limité à 3 jours (5 jours lorsque l'enfant a moins d'un an ou lorsque le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants âgés de moins de 16 ans) en cas de maladie ou d'accident de son enfant. Par ailleurs, depuis 2015, sous réserve d'une demande motivée à son manager réalisée avant le 31 décembre N, le salarié peut reporter 3 jours de congés payés sur l'année suivante. Ces 3 jours doivent être pris entre le 1^{er} janvier N+1 et le 31 mars N+1. Dans ces hypothèses, l'enfant malade ou victime d'un accident doit être à la charge du salarié et âgé de moins de 16 ans. Le salarié doit fournir un certificat médical attestant de l'état de santé de l'enfant et la nécessité de la présence parentale à ses côtés.

Indicateurs :

- *Nombre de salariés ayant bénéficié d'un entretien avant un départ en congé familial, à leur retour de congé familial ;*
- *Nombre de salariés ayant bénéficié d'une place en crèche.*

Article IX – Suivi

La commission égalité professionnelle du CSE, qui se réunit une fois par an, assure le suivi du présent plan d'actions.

Les indicateurs prévus par le présent plan sont intégrés au rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes.

Article X – Dispositions générales

Le présent plan d'actions entrera en vigueur le 22 mars 2021, pour une durée d'un an.

A son terme, il cessera de plein droit de produire effet.

Dans les 3 mois précédant son terme, la Direction et les organisations syndicales se réuniront pour négocier un accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il est déposé, par la Direction, auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Consommation, de la Concurrence, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat greffe du Conseil des prud'hommes de Dijon.

Fait à Dijon, le 22 mars 2021, en 7 exemplaires originaux.

Pour la société KEOLIS DIJON MOBILITES
Thomas FONTAINE – Directeur Général

