

ORIGINAL

ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET SUR L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Entre :

L'Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie, ci-après désignée « ADEME », représentée par Monsieur François LOOS Président du Conseil d'Administration,

d'une part,

et

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise représentées respectivement par :

- Madame Sophie ROLANT et Monsieur Nicolas NOYON pour la CFDT
- Mesdames Marie-France MORETTI et Lydia MOLINA pour la CGT
- Messieurs Denis MAZAUD et Didier CHEREL et Madame Emmanuelle SALAZAR pour le SNE-FSU

d'autre part,

Vu la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,

Vu l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,

Vu l'accord national interprofessionnel du 12 octobre 2006 sur la diversité,

Vu la loi 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,

Vu les articles L. 122-45 et suivants du code du travail,

Vu l'accord d'entreprise du 18 juillet 2007 relatif à l'égalité professionnelle et l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle,

Vu le Rapport de Situation Comparée (RSC) établi chaque année,

Décident

SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
PREAMBULE	3
1. EVOLUTION DE LA CULTURE D'ENTREPRISE ET SENSIBILISATION A L'EGALITE PROFESSIONNELLE	4
1.1. Objectifs.....	4
1.2. Dispositions en vigueur.....	4
1.3. Actions.....	4
1.4. Evaluation et valorisation.....	4
2. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET MANAGEMENT	5
2.1. RECRUTEMENT.....	5
2.1.1. Objectifs.....	5
2.1.2. Dispositions en vigueur.....	5
2.1.3. Actions.....	6
2.1.4. Evaluation et valorisation.....	6
2.2. DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES.....	6
2.2.1. Objectifs.....	6
2.2.2. Dispositions en vigueur.....	6
2.2.3. Actions.....	7
2.2.4. Evaluation et valorisation.....	8
2.3. REMUNERATIONS.....	8
2.3.1. Objectifs.....	8
2.3.2. Dispositions en vigueur.....	9
2.3.3. Actions.....	9
2.3.4. Evaluation et valorisation.....	9
2.4. PARCOURS PROFESSIONNEL.....	9
2.4.1. Objectifs.....	9
2.4.2. Dispositions en vigueur.....	10
2.4.3. Actions.....	10
2.4.4. Evaluation et valorisation.....	10
2.5. FORMATION PROFESSIONNELLE.....	10
2.5.1. Objectifs.....	10
2.5.2. Dispositions en vigueur.....	11
2.5.3. Actions.....	11
2.5.4. Evaluation et valorisation.....	11
3. CONDITIONS DE TRAVAIL ET ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE	12
3.1. Objectifs.....	11
3.2. Dispositions en vigueur.....	11
3.3. Actions.....	12
3.4. Evaluation et valorisation.....	12
4. DISPOSITIONS GENERALES	12
4.1. Champ d'application.....	12
4.2. Durée de l'accord.....	12
4.3. Suivi de l'accord.....	13
4.4. Publicité.....	14
Annexe 1 : Glossaire	15
Annexe 2 : Tableau récapitulatif des dispositions en vigueur et actions à entreprendre	17

DC 48

h
C/L
EJ
DN

PREAMBULE

L'ADEME, au même titre que toutes les entreprises, doit s'assurer du respect du principe de non discrimination en son sein. C'est pourquoi, pour que l'égalité de droit entre les salariés se traduise bien en égalité de fait dans l'agence, les parties signataires conviennent de la nécessité d'agir en faveur de l'égalité professionnelle.

Les parties signataires définissent la discrimination comme le fait de traiter de manière différente des personnes ou groupes de personnes qui sont dans la même situation professionnelle. L'égalité professionnelle consiste à les traiter de la même manière (cf. glossaire).

La direction de l'ADEME et les représentants du personnel réaffirment le principe d'égalité entre tous les salariés tout au long de leur carrière. Ils dénoncent, à cet effet, tout comportement ou pratique qui pourrait s'avérer discriminant à l'encontre d'un ou plusieurs salariés, et rappellent que tout acte de gestion, notamment en matière de ressources humaines, doit s'appuyer sur des éléments objectifs indépendants de tout critère lié à la personne du salarié.

Les parties signataires affirment par la conclusion du présent accord que la diversité dans l'entreprise est une source de richesse et de créativité, ainsi qu'un facteur d'adaptation positif, a fortiori pour un établissement chargé d'une mission de service public en faveur du développement durable.

La diversité est en cohérence avec l'absence de discrimination, telle que définie par la loi, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat ; en raison de l'origine du salarié, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une nation, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Enfin, le présent accord qui s'inscrit dans la continuité de l'accord du 18 juillet 2007, a pour finalité de favoriser une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, celle-ci étant une condition nécessaire pour faire évoluer les rôles sociaux des hommes et des femmes vers une plus grande égalité.

La direction et les organisations syndicales de l'ADEME ont effectué un bilan de l'accord de 2007 et recherché dans ce nouvel accord à poursuivre et améliorer les actions et les résultats dans le domaine de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, ils se sont appuyés sur l'analyse du Rapport de Situation Comparée (RSC) de 2010 qui a été soumis à consultation du Comité d'Entreprise.

L'accord est composé de trois parties, qui portent respectivement sur :

- L'évolution de la culture d'entreprise et la sensibilisation de tous les acteurs de l'entreprise à l'égalité professionnelle ;
- L'égalité de traitement dans la gestion des ressources humaines et le management ;
- La prise en compte de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Chacun des domaines abordés dans l'accord comporte :

- Une définition de l'objectif poursuivi ;
- Un rappel des dispositions actuellement en vigueur à l'ADEME, le cas échéant ;
- Les actions qu'il est décidé de mettre en œuvre ;
- Les moyens d'évaluation et de valorisation des actions.

Un tableau récapitulatif des actions et évaluations prévues figure en annexe de l'accord.

1. EVOLUTION DE LA CULTURE D'ENTREPRISE ET SENSIBILISATION A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

1.1. Objectifs

Pour être mise en oeuvre, l'égalité professionnelle doit être comprise et acceptée par tous les acteurs de l'entreprise : les dirigeants, les salariés et leurs représentants.

La prise de conscience collective des atouts de l'égalité professionnelle, de la mixité et de la diversité, doit permettre de lutter contre les stéréotypes ou les préjugés qui fondent les discriminations.

1.2. Dispositions en vigueur

Certaines dispositions existent déjà à l'ADEME.

- Information du personnel sur le bilan social, le bilan annuel ARTT, le bilan annuel du CHSCT et sur le rapport annuel sur l'égalité professionnelle, mettant en valeur les indicateurs sur l'égalité professionnelle (mise en ligne sur IntraDEME) ;
- Existence d'une Commission égalité professionnelle, chacun des 10 membres étant doté de 42 heures par année au titre de cette commission.

1.3. Actions

Pendant toute la durée d'application de l'accord, la sensibilisation portera sur les enjeux économiques et sociaux de l'égalité professionnelle. Il s'agit de tendre vers l'appropriation de la notion d'égalité professionnelle au sens large par tous.

L'ADEME décide d'établir un programme d'actions comportant notamment les dispositions suivantes :

- Réaliser une seconde enquête (prévue dans le précédent accord), élaborée en lien avec la commission égalité professionnelle du comité d'entreprise, pour mesurer les évolutions de la perception des enjeux de l'égalité professionnelle (enquête Questback) ;
- Informer de la signature du présent accord et des actions en vigueur par un Flash ADEME et le mettre en ligne sur IntraDEME. S'engager à communiquer annuellement auprès du personnel les résultats de l'accord et notamment les progrès obtenus. Intégrer un volet de sensibilisation au respect de l'égalité professionnelle dans les formations professionnelles, et notamment dans celles proposées au management (formation accueil nouveaux managers et autres formations au management, CODIR, séminaires encadrement) ;
- Renouveler la formation sur les enjeux et les pratiques françaises et européennes dans ce domaine et sur les réseaux d'information et les partenaires à destination des nouveaux membres des différentes instances concernées par l'égalité professionnelle (comité de suivi de l'accord et commission égalité professionnelle du CE) ;
- **Valoriser le présent accord sur l'égalité professionnelle dans la communication interne et externe de l'ADEME (dans la rubrique RH du rapport annuel d'activité de l'Agence, intégrer la présentation dudit accord ou apposer un logo « égalité professionnelle » propre à l'ADEME).**

1.4. Evaluation et valorisation

Les analyses et comparaisons des résultats des deux enquêtes seront présentées au comité de suivi.

Une évaluation de la formation sera réalisée.

VC 4

Col
ES
Dn

Le rapport de situation comparée annuel sur l'égalité professionnelle comprendra un chapitre spécifique sur les actions de sensibilisation réalisées, notamment une synthèse des résultats de l'enquête.

2. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET MANAGEMENT

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir appliquer à l'ADEME le principe de l'égalité de rémunération et d'évolution professionnelle des salariés, à responsabilité, qualification, expérience et compétences mises en oeuvre égales.

En matière de gestion des ressources humaines et de management, le présent accord vise en particulier :

- Le recrutement ;
- Le développement de l'emploi des personnes handicapées ;
- Les rémunérations ;
- Le parcours professionnel (évolution et mobilité professionnelle) ;
- La formation professionnelle ;
- Les conditions de travail et l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Les constats et analyses du rapport de situation comparée annuel sur l'égalité professionnelle seront pris en compte pour orienter les décisions dans ces différents domaines de la politique des ressources humaines de l'agence.

2.1. RECRUTEMENT

2.1.1. Objectifs

L'ADEME se fixe pour objectif de garantir que tous les candidats se présentant sur des postes offerts par l'ADEME voient leur candidature traitée de manière objective et indépendamment de leur appartenance aux catégories définies en préambule du présent accord.

L'ADEME affirme sa volonté qu'à tous les niveaux hiérarchiques et dans tous les métiers exercés à l'ADEME, la répartition entre les hommes et les femmes progresse vers la parité dans la mesure où le marché du travail le permet et sans que les salariés présents soient remis en cause dans leur poste de travail.

L'ADEME se fixe pour objectif :

- la parité homme/femme dans les recrutements sur les fonctions hiérarchiques ;
- l'augmentation de la part des hommes dans les fonctions administratives et de soutien.

L'ADEME s'engage à tenir compte des constats et analyses du rapport de situation comparée annuel sur l'égalité professionnelle pour infléchir, le cas échéant, les priorités en matière de recrutement, afin de développer la diversité dans les différents métiers.

2.1.2. Dispositions en vigueur

La direction rappelle que :

- Comme le prévoit le code du travail, les annonces proposant des postes à pourvoir à l'ADEME précisent qu'ils sont tous ouverts aux hommes comme aux femmes ;
- Le processus de recrutement, en interne comme à l'externe, se déroule de façon identique pour tous les candidats qu'ils soient homme ou femme ;
- Elle s'engage à respecter le principe d'égalité tout au long du processus de sélection et le fait que le recrutement soit fondé exclusivement sur la recherche de compétences, de qualification et

VL
SR
DM 4
DC ES

d'expérience professionnelle en adéquation avec les besoins et les perspectives d'évolution de l'ADEME.

2.1.3. Actions

L'ADEME décide de mettre en œuvre l'action suivante :

- **Pour tous les postes de management ouverts à l'interne et à l'externe, et compte tenu de l'enjeu spécifique de la parité sur ces postes, l'ADEME mettra en valeur son accord égalité professionnelle.**

Voir également l'article 2.2.3 ci-dessous concernant le recrutement de personnels reconnus travailleurs handicapés.

2.1.4. Evaluation et valorisation

Le rapport de situation comparée annuel sur l'égalité professionnelle intégrera, dans le respect des dispositions légales en vigueur, des données chiffrées sur :

- Les candidatures reçues par fonction et métier, et par catégorie de candidats : femmes, hommes, personnes handicapées, seniors (55 ans et plus), en les comparant aux mêmes données pour les personnes embauchées (pour un échantillon de recrutements externes en CDI).

2.2. DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES

En matière d'emplois de personnes handicapées, la situation à fin 2011 est la suivante :

- **24 personnes employées dont 16 dans des implantations assujetties à l'obligation légale et 8 dans d'autres implantations (assujettissement des implantations à partir de 20 salariés) ;**
- **4 unités bénéficiaires de sous-traitance à des structures de travail protégé ;**
- **compte tenu d'une obligation légale de 37 unités bénéficiaires¹, le taux d'emploi de personnes handicapées à l'ADEME est de 3,5 %, soit 53 % de l'obligation légale.**

2.2.1. Objectifs

L'objectif cible de l'ADEME est de respecter le taux d'emploi de 6 % de personnes handicapées fixé par la loi.

L'agence se fixe un objectif intermédiaire à échéance de 2015, d'atteindre un effectif de **25 personnes handicapées** salariées de l'Agence (dans les implantations assujetties à l'obligation légale) correspondant à 25 unités bénéficiaires.

L'ADEME se fixe pour objectif de rechercher et favoriser le recrutement de personnes handicapées à compétence et qualification équivalente, y compris par la formation de stagiaires et de contrats en alternance dans tous les métiers de l'ADEME.

L'ADEME se fixe également pour objectif de contribuer au développement des prestations confiées aux structures du secteur protégé, afin de maintenir la sous-traitance à des structures de travail protégé à un niveau supérieur ou égal à 5 unités bénéficiaires.

L'ADEME s'engage à ce qu'aucune forme de discrimination n'existe en matière de qualité des conditions de travail, et que toute personne handicapée puisse effectuer son travail dans des conditions adaptées à son handicap.

¹ Le calcul de l'unité bénéficiaire prend en compte pour chaque personne handicapée son âge, son temps travaillé, sa période de validité de la reconnaissance du handicap

DC

h
ES
ON

2.2.2. Dispositions en vigueur

Depuis le précédent accord de 2007-2010 et son avenant 2011, les dispositions en vigueur sont les suivantes :

- Un guide « Accueillir et intégrer des personnes handicapées à l'ADEME » a été établi et diffusé à tout le personnel de l'ADEME en janvier 2010. Il est en ligne sur IntraADEME ;
- Une information sur ce thème est faite annuellement lors de la formation « Regards sur l'ADEME » pour les nouveaux arrivants ;
- Des aménagements individuels sur les postes de travail sont effectués au cas par cas pour les personnes concernées avec l'aide d'ergonomes du Service d'Appui au maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (SAMETH) et de la médecine du travail ;
- Un conseil et un soutien individualisé sont apportés par certains référents (l'assistante sociale, la personne référente Travailleur Handicapé (TH) au sein du Service Gestion du personnel de l'entreprise) aux personnes souhaitant faire reconnaître un handicap ;
- La cotisation à la mutuelle complémentaire des frais de santé est prise en charge à 100 % par l'ADEME pour les personnels reconnus travailleurs handicapés ;
- Suite au diagnostic effectué en 2008 et 2009 sur l'accessibilité des locaux, la Direction est attentive quant aux caractéristiques d'accès des nouvelles implantations des locaux. Un état des lieux de l'accessibilité des locaux sur les différents sites est intégré au bilan annuel sur les actions en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail et annexé au rapport annuel sur l'égalité professionnelle ;
- Un accord-cadre entre l'ADEME et l'association ARCEAU ANJOU (établissement et services d'aide par le travail - ESAT) est en vigueur depuis 2004 pour l'entretien des espaces verts du site d'Angers ;
- Un partenariat avec l'association ALTHER Paris-Ile-de-France, dispositif de l'AGEFIPH, est en cours de mise en place afin d'accompagner l'ADEME dans sa démarche d'insertion professionnelle de personnes reconnues travailleurs handicapés.

2.2.3. Actions

Actions générales :

- **Après avoir évalué l'impact de la version précédente, mettre à jour le guide « Accueillir et intégrer des personnes handicapées à l'ADEME » et réaliser un Flash ADEME sur cette nouvelle version du guide pour accompagner sa diffusion ;**
- **Mettre en place un groupe projet sur le handicap², animé par le Responsable des Ressources Humaines-« Carrières » et composé de l'assistante sociale, de la chargée de communication interne, de la personne référente Travailleur Handicapé (TH) au sein du Service Gestion du personnel, d'un ou plusieurs personnel(s) reconnu(s) travailleur(s) handicapé(s) et volontaire(s) et d'un membre de la commission égalité professionnelle ;**
- **Favoriser, dans le cadre du dispositif « Un jour, un métier », lors de la « Semaine nationale pour l'emploi des personnes handicapées » l'accueil de personnes handicapées au sein de l'ADEME pour leur faire découvrir notre secteur d'activité et nos métiers ;**
- **Réaliser chaque année, à l'occasion de la « Semaine nationale pour l'emploi des personnes handicapées », une action de communication interne à destination de tout le personnel (exemple : un mail d'information/sensibilisation par jour sur cinq jours).**

² Le groupe projet établira un programme de travail prévisionnel en début d'année (nombre de réunions et thèmes de travail). Sur la base de ce programme, la DRH adressera un courrier aux responsables hiérarchiques des membres de ce groupe pour leur préciser le volume horaire qu'ils devront consacrer à cette activité au titre du groupe projet. Les membres du comité de suivi de l'accord recevront copie de ce courrier.

Actions au titre de l'emploi

- **Rencontrer les acteurs de la formation spécialisée pour favoriser, pour un public jeune, l'emploi de personnes handicapées (y compris sur des contrats en alternance), dans le cadre de partenariats avec les écoles, en participant à au moins un forum, type Handy Emploi Formation ;**
- **Développer les actions de partenariat, en priorité dans les régions où se trouvent les sites assujettis de l'ADEME, avec des organismes tels qu'ALHER, afin d'accompagner l'ADEME dans sa démarche d'insertion professionnelle de personnes reconnues travailleurs handicapés ;**
- Développer l'achat de prestations auprès des structures de travail protégé notamment en communiquant auprès de tous les services et directions régionales sur des exemples concrets de prestations ;
- **Réserver, dans les effectifs de référence, 3 ETP pour abonder l'effectif de référence de quelques unités de gestion (+ 0,5 ETP/UG) accueillant des personnels reconnus travailleurs handicapés, et en particulier dans les situations pour lesquelles les problèmes de santé des intéressés ont des conséquences significatives en terme d'absentéisme ou de turn-over sur les remplacements.**

Actions au titre des conditions de travail et d'accueil

- Aménager, pour les personnels handicapés, leur poste de travail en fonction des besoins. L'évaluation des besoins sera réalisée par le SAMETH et la direction s'engage à mettre en oeuvre les recommandations du SAMETH (aménagement des postes de travail). Ces actions se feront en lien avec le CHSCT ;
- Accompagner la période d'intégration des personnels handicapés en veillant à l'application des préconisations du guide interne ;
- Lors d'un changement d'implantation, en particulier pour une direction régionale, l'ADEME s'engage à choisir un site accessible aux personnes à mobilité réduite.

2.2.4. Evaluation et valorisation

Le rapport de situation comparée annuel sur l'égalité professionnelle intégrera, dans le respect des dispositions légales, des données chiffrées sur :

- Le nombre de candidatures de personnes handicapées reçues et traitées, le nombre de candidats reçus en entretien, le nombre de candidats recrutés (y compris stagiaires et contrats en alternance) ;
- Le bilan annuel du CHSCT intégrera des données chiffrées sur les aménagements individuels des postes de travail ;
- Le montant de la contribution AGEFIPH permettra de comparer annuellement la progression en matière d'emploi de personnes handicapées et l'achat de prestations auprès de structures de travail protégé.

2.3. REMUNERATIONS

2.3.1. Objectifs

L'ADEME réaffirme le principe d'égalité des salaires à l'embauche et dans le déroulement de carrières, pour tous les salariés, à qualification, compétence et expérience professionnelle égales.

L'ADEME s'assurera qu'il n'existe pas d'écarts de salaires qui ne soient justifiés par des critères objectifs (qualification, expérience, activités et responsabilités exercées, etc). Si des écarts non justifiés étaient constatés, les moyens nécessaires pour les corriger seraient mis en oeuvre.

DC 4

E
SA
ES
DA

L'ADEME réaffirme son attachement au principe selon lequel tout salarié de l'entreprise bénéficie d'une évolution de carrière conforme aux qualités et aux aptitudes professionnelles qu'il développe et met en œuvre dans l'entreprise et à ses souhaits d'évolution professionnelle.

2.3.2. Dispositions en vigueur

La direction applique les dispositions de la convention de travail en matière de salaire d'embauche, à compétences et expérience professionnelles égales.

La convention de travail garantit aux salariés en congé de maternité ou d'adoption et en congé parental, le bénéfice des mesures générales d'augmentation de salaire et l'avancement à l'ancienneté de la même façon que s'ils étaient présents dans l'entreprise.

2.3.3. Actions

L'ADEME décide de poursuivre les actions suivantes :

- A la suite d'un congé maternité ou d'adoption, les salariés verront leur rémunération majorée de la moyenne des augmentations individuelles perçues durant la durée de ces congés. Une enveloppe de points sera réservée annuellement à cet effet ;
- Sur une période de 5 ans, vérifier que les groupes de salariés ayant eu des congés de maternité ou d'adoption ou un congé parental bénéficient de la même moyenne de mesures individuelles que les personnes de même catégorie (groupe métier) ;
- Analyser et suivre les évolutions salariales pluriannuelles comparatives entre les hommes et les femmes ; les salariés à temps partiels et à temps complet ; les personnels titulaires d'un mandat de représentation du personnel et les salariés sans mandat ;
- Corriger les écarts non justifiés qui seraient constatés dans le rapport de situation comparée annuel sur l'égalité professionnelle. Les modalités de correction de ces écarts seront définies dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires.

2.3.4. Evaluation et valorisation

Le rapport de situation comparée annuel sur l'égalité professionnelle intégrera des données chiffrées sur :

- L'analyse de la rémunération moyenne des femmes ayant eu des congés de maternité ou d'adoption ;
- L'analyse des évolutions salariales pluriannuelles comparatives entre les hommes, les femmes, les personnes à temps partiel, les représentants du personnel titulaires d'un mandat générant une protection (CE, DP, CHSCT, DS, RSS), à l'exclusion des mandats des commissions du CE ;

Ces analyses seront faites sur une période d'au moins cinq ans pour tenir compte, notamment des avancements automatiques à l'ancienneté.

2.4. PARCOURS PROFESSIONNEL

2.4.1. Objectifs

Le présent accord renvoie à l'accord d'entreprise du 27 janvier 2006 sur la formation tout au long de la vie, en particulier ses articles qui traitent des entretiens professionnels et de l'accompagnement des salariés, en réaffirmant que les entretiens et l'accompagnement sont accessibles à tous les salariés sans distinction.

L'ADEME suscitera au sein de l'entreprise des candidatures d'hommes et de femmes pour faire progresser la mixité dans les différents métiers, notamment au regard des déséquilibres constatés dans le rapport de situation comparée annuel sur l'égalité professionnelle.

La part des femmes dans le management hiérarchique a progressé de 12 % en 2003 à 17 % en 2006 pour atteindre 20 % en 2010. L'ADEME se fixe pour objectif de porter cette part à **30 % en 2015** et a pour objectif cible d'atteindre la parité.

L'ADEME se fixe un objectif de parité homme/femme dans les nouvelles nominations de managers (candidature interne).

2.4.2. Dispositions en vigueur

La direction a mis en place les entretiens de carrière pour mieux anticiper et accompagner la réflexion des salariés sur leur évolution professionnelle et préparer en amont le cas échéant les accompagnements nécessaires.

Un film a été réalisé et diffusé début 2011 pour communiquer sur les parcours professionnels réalisés par des salariés de l'ADEME afin d'illustrer les possibilités d'évolution offertes à chacun et favoriser la mixité dans les différents métiers. Ce film est mis en ligne sur IntraDEME et a été présenté lors du séminaire encadrement du 15 juin 2011.

2.4.3. Actions

L'ADEME poursuit les actions suivantes et propose de nouvelles actions (en caractère gras) :

- **Analyser, au moyen d'une enquête interne, les freins à l'accès des femmes aux postes hiérarchiques notamment en raison du faible nombre de candidatures ;**
- **Proposer un entretien de carrière aux femmes qui expriment, lors des entretiens individuels annuels ou à d'autres moments, un souhait d'évolution vers des postes de management afin de lever les freins à leurs candidatures ;**
- Analyser les parcours professionnels de populations pour lesquelles il existerait des écarts de rémunération significatifs, dans le rapport de situation comparée annuel sur l'égalité professionnelle, et mettre en œuvre des actions correctives si nécessaire.

2.4.4. Evaluation et valorisation

Le rapport de situation comparée annuel sur l'égalité professionnelle intégrera des données chiffrées sur :

- Le nombre d'entretiens professionnels réalisés (entretiens individuels annuels, entretiens de carrière, entretiens de formation, entretiens de reprise d'activité après une absence longue) ;
- Le nombre de changements de fonction au cours de l'année ;
- L'analyse de l'enquête interne sur les freins à l'accès des femmes aux postes hiérarchiques ;
- Le taux de femmes dans les recrutements et les nominations de hiérarchiques de l'année écoulée.

2.5. FORMATION PROFESSIONNELLE

2.5.1. Objectif

Le présent accord renvoie à l'accord du 27 janvier 2006 relatif à la formation tout au long de la vie, qui affirme notamment dans son préambule :

« Les signataires affirment enfin leur volonté de veiller au respect de l'égalité d'accès de tous les salariés à la formation, par la mise en place d'un dispositif de suivi de l'accord. »

Dans le cadre de cet accord, il est apporté une attention particulière à l'accès des CDD à la formation.

2014

GR ES DN

2.5.2. Dispositions en vigueur

L'accord du 27 janvier 2006, relatif à la formation tout au long de la vie, affirme notamment dans son préambule que le plan de formation interne est accessible sur IntraDEME à tous les salariés.

Analyser statistiquement les formations suivies par les personnes en CDD. Permettre à toute personne en CDD d'un an ou plus, de bénéficier d'une formation d'une durée au moins égale aux droits acquis au titre du DIF, en mobilisant les moyens nécessaires au titre du plan annuel de formation ;

2.5.3. Actions

- **Informers les personnes en CDD de leurs droits d'accès à la formation en vertu des critères d'éligibilité (CIF CDD) au cours de leur CDD.**

2.5.4. Evaluation et valorisation

Le bilan annuel de la formation interne et le bilan social intégreront les données statistiques et d'objet des formations suivies par les personnels en CDD, et de manière générale, en matière d'accès à la formation des différentes catégories de salariés.

Le bilan annuel des contrats d'insertion présenté au CE précise la nature des formations suivies par les intéressés.

3. CONDITIONS DE TRAVAIL ET ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

3.1. Objectifs

Les parties signataires ont conscience de l'impact des contraintes sociétales sur le cadre professionnel, notamment dans la répartition des rôles entre les femmes et les hommes. Leur objectif est de compléter les aménagements qui existent déjà dans la convention de travail ADEME et l'accord d'entreprise du 1^{er} décembre 2000 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail (ARTT) afin de mieux articuler la vie professionnelle et la vie personnelle.

3.2. Dispositions en vigueur

- Dispositifs de visioconférence et audioconférence installés dans la plupart des implantations de l'ADEME afin de limiter les déplacements et les contraintes qu'ils génèrent sur la vie personnelle ;
- Temps partiel choisi ;
- Horaires variables (dynamiques) et possibilités de récupération d'horaires ;
- Compte épargne temps ;
- Semaine supplémentaire de congé de maternité ou d'adoption ;
- Maintien du salaire pour le congé de maternité et de paternité ;
- Congés conventionnels pour événements exceptionnels, liés à des mariages, des naissances, des décès, des déménagements ;
- Information au personnel de la possibilité de la prise d'un congé solidaire pour l'accompagnement de personnes en fin de vie ;
- Autorisation d'absence pour garde d'enfants ;
- Entretiens de reprise d'activité après au moins un an d'absence, notamment suite à des congés parentaux.

3.3. Actions

Les parties signataires décident de mettre en œuvre les actions suivantes :

- **La direction rappellera à l'ensemble des responsables hiérarchiques de veiller à une meilleure gestion des temps de réunions, de manière à ce que l'horaire de fin de réunions internes ne dépasse pas 18 h, sauf situation exceptionnelle le justifiant ;**
- A l'occasion d'un passage à temps partiel ou du début d'un mandat de représentation du personnel, la DRH adressera un courrier au responsable hiérarchique, avec copie au salarié concerné, afin de l'alerter sur la nécessité d'adapter ses objectifs et de revoir la charge de travail, en rappelant que ces modifications doivent figurer dans une rubrique spécifique du compte rendu de l'entretien individuel annuel ;
- **La direction s'engage à réaliser au cours de la 1^{ère} année de l'accord, en lien avec le CE, une étude sur un dispositif de prise en charge partielle de frais de garde pour les personnes allant en formation. Les signataires du présent accord se réuniront avant la fin de la 1^{ère} année de l'accord pour examiner les résultats de cette étude et envisager, le cas échéant, la négociation d'un avenant sur ce sujet.**

3.4. Evaluation et valorisation

Le rapport de situation comparée sur l'égalité professionnelle ainsi que le bilan social rendra compte de la mise en place éventuelle de nouveaux services divers (cf. 3^{ème} alinéa de l'article 3.3 ci-dessus).

4. DISPOSITIONS GENERALES

4.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique à tous les personnels de l'ADEME, sous réserve des dispositions particulières précisées dans l'accord lui-même et sous réserve des dispositions particulières s'appliquant aux fonctionnaires détachés et mis à disposition.

4.2. Durée de l'accord – Révision de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans, à compter de sa date de signature. A l'issue de cette période de trois ans, l'accord cesse de produire ses effets.

La direction et les organisations syndicales de l'ADEME se réuniront au plus tard trois mois avant le terme de l'accord pour en réaliser un bilan global sur la base duquel ils envisageront la négociation d'un nouvel accord.

Par ailleurs, le présent accord pourra être révisé à la demande de l'une ou l'autre des parties. La demande de révision devra être adressée par la partie demanderesse aux autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge, avec un préavis de trois mois (sauf accord des parties sur un délai moindre).

La demande de révision devra obligatoirement indiquer l'(les) article(s) de l'accord concerné(s) et inclure un projet d'accord révisé.

A défaut d'aboutir à un accord entre les parties dans les trois mois suivant l'expiration du délai de préavis précité, la demande de révision sera réputée caduque.

re H

SR
K
B
DN

4.3. Suivi de l'accord

Les signataires du présent accord reconduisent la mise en place d'un comité de suivi.

Il est composé de deux représentants de chaque organisation signataire (dont au moins un délégué syndical), du Président ou de la Présidente ou son représentant de la commission égalité professionnelle du comité d'entreprise, d'un membre de cette commission et de trois représentants de la direction.

Le comité de suivi contribue activement au contrôle de l'application de l'accord et à sa promotion auprès du personnel. Il est notamment chargé de résoudre les difficultés éventuelles d'interprétation de l'accord et d'identifier les obstacles à son application.

Pour exercer cette mission, les membres du comité de suivi bénéficient d'un crédit d'heures de délégation de 24 heures par an. Les heures consacrées aux réunions du comité de suivi ainsi qu'aux déplacements nécessaires se rajoutent au crédit d'heures de délégation annuelle. Les frais de déplacements occasionnés sont pris en charge par l'ADEME.

Il se réunit une fois par an sur convocation de la direction, et, en tant que de besoin, sur demande écrite d'un des signataires, sous réserve d'un préavis de convocation de deux semaines.

Le bilan annuel de l'application du présent accord sera réalisé. Ce bilan sera mis en annexe au rapport de situation comparée annuel sur l'égalité professionnelle. A l'issue de l'accord, il sera élaboré un bilan global (quantitatif et qualitatif) des actions réalisées.

4.4. Publicité

Un exemplaire original du présent accord sera déposé à l'unité Territoriale du Maine et Loire de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) et au Conseil des Prud'hommes d'Angers.

Fait à Angers le **20 AVR. 2012**
en 6 exemplaires originaux.



Pour l'ADEME

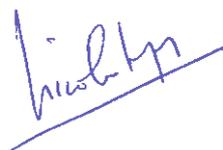
François LOOS, Président

Pour la CFDT

S. ROLANT



N. NOYON



Pour la CGT

L. MOLINA

M.F. MORETTI

Pour le SNE-FSU

D. MAZAUD



E. SALAZAR



D. CHÉREL



Annexes :

1. Glossaire
2. Tableau récapitulatif des actions à entreprendre

Annexe 1 : Glossaire

Catégories

Elles ont trait aux caractéristiques personnelles des salariés telles que définies dans l'accord national interprofessionnel relatif à la diversité dans l'entreprise (cf. diversité).

Discrimination

Action de traiter différemment certains individus ou un groupe entier par rapport aux autres dans une même situation professionnelle

Diversité (source : accord interprofessionnel)

Le concept de diversité revêt plusieurs formes et touche aux questions liées :

- au sexe ou genre
- à l'orientation sexuelle
- aux moeurs
- à l'âge
- à la situation de famille
- aux origines
- à l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race³
- aux opinions politiques
- aux activités syndicales ou mutualistes
- aux convictions religieuses
- à l'apparence physique
- au patronyme
- à l'état de santé ou au handicap

Egalité

Consiste à traiter de manière identique des personnes qui sont dans la même situation professionnelle

Equité

Signifie le respect des droits de chacun, impartialité

Implication et participation au travail collectif

Participation et comportement au travail en équipe dans les résultats d'activité et de tâches par rapport aux objectifs fixés

Marché du travail

Définit la situation de l'offre et de la demande d'emploi dans une région, un pays et par rapport à un type d'activité, un métier, une profession

Mixité

Caractère d'un groupe comprenant des personnes des deux sexes

Mobilité professionnelle

Changement d'activité professionnelle au sein d'un même métier ou en changeant de métier, avec mobilité géographique ou non.

Parité

Egalité de représentation des hommes et des femmes

Séniors

Personnes de plus de 50 ans

³ Au sens de la directive 2000/43/CE du conseil du 29 juin 2000

Situation professionnelle

La situation professionnelle est indépendante des caractéristiques de la personne Elle est définie par le lieu de travail, le métier, les connaissances, la qualification, l'expérience, les activités exercées, le niveau de responsabilité.

Unité bénéficiaire

Le calcul de l'unité bénéficiaire prend en compte pour chaque personne handicapée son âge, son temps travaillé, sa période de validité de la reconnaissance du handicap...

M
 S
 D
 M
 A
 C

Annexe 2 : Tableau récapitulatif des actions à entreprendre

N°	CHAPITRE / ACTIONS A ENTREPRENDRE	Remarques	Échéance	Evaluation
1. EVOLUTION DE LA CULTURE D'ENTREPRISE ET SENSIBILISATION A L'EGALITE PROFESSIONNELLE				
1.1	Réaliser une deuxième enquête (prévue dans le précédent accord), élaborée en lien avec la commission égalité professionnelle du comité d'entreprise, pour mesurer les évolutions de la perception des enjeux de l'égalité professionnelle (enquête Questback)	Analyse et comparaisons des résultats des 2 enquêtes	2012	Rapport de Situation Comparée (RSC) annuel Synthèse des résultats de l'enquête
1.2	<p>Informé de la signature du présent accord et des actions en vigueur par un Flash ADEME et le mettre en ligne sur IntraDEME. S'engager à communiquer annuellement auprès du personnel les résultats de l'accord et notamment les progrès obtenus</p> <p>Intégrer un volet de sensibilisation au respect de l'égalité professionnelle dans les formations professionnelles et notamment dans celles proposées au management (formation accueil nouveaux managers et autres formation au management, au CODIR, au séminaire encadrement annuel)</p>	<p>Flash + document (powerpoint) pour équipes</p> <p>15/06/2011 en séminaire encadrement</p>	2012	Chapitre « Actions de sensibilisation » du RSC annuel
1.3	Renouveler la formation sur les enjeux et les pratiques françaises et européennes dans ce domaine et sur les réseaux d'information et les partenaires à destination des nouveaux membres des différentes instances concernées par l'égalité professionnelle (comité de suivi de l'accord et commission égalité professionnelle du CE)	Voir les programmes des différents organismes de formation	2012	Evaluation de la formation
1.4	Valoriser le présent accord sur l'égalité professionnelle dans la communication interne et externe de l'ADEME (dans la rubrique RH du rapport annuel d'activité de l'Agence, intégrer la présentation dudit accord ou apposer un logo « Egalité professionnelle » propre à l'ADEME)		2012	Rapport annuel d'activité

SR
 AC
 DM
 ES

N°	CHAPITRE / ACTIONS A ENTREPRENDRE	Remarques	Échéance	Evaluation
	2. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET MANAGEMENT			
2.1	RECRUTEMENT			
2.1.1	Pour tous les postes de management ouverts à l'interne et à l'externe, et compte tenu de l'enjeu spécifique de la parité sur ces postes, l'ADEME mettra en valeur son accord égalité professionnelle.		Tous les ans	RSC annuel
2.2	DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES			
2.2.1	Après avoir évalué l'impact de la version précédente, mettre à jour le guide « Accueillir et intégrer des personnes handicapées à l'ADEME » et réaliser un Flash ADEME sur cette nouvelle version du guide pour accompagner sa diffusion	Mise à jour du guide	2012 et durée de l'accord	Evaluer l'appropriation par tous de la notion d'égalité professionnelle
2.2.2	Mettre en place un groupe projet sur le handicap, animé par le Responsable des Ressources Humaines-« Carrières » et composé de l'assistante sociale, de la chargée de communication interne, d'un ou plusieurs personnel(s) reconnu(s) travailleur(s) handicapé(s) et volontaire(s) et d'un membre de la commission égalité professionnelle	A mettre en oeuvre	2012 et durée de l'accord	Tirer partie des expériences de personnes handicapées (référence)
2.2.3	Favoriser dans le cadre du dispositif « Un jour un métier », lors de la « Semaine nationale pour l'emploi des personnes handicapées », l'accueil de personnes handicapées au sein de l'ADEME pour leur faire découvrir notre secteur d'activité et nos métiers	A mettre en oeuvre	2012 et durée de l'accord	RSC annuel
2.2.4	Réaliser chaque année, à l'occasion de la « Semaine nationale pour l'emploi des personnes handicapées », une action de communication interne à destination de tout le personnel (exemple : un mail par jour sur cinq jours)	A mettre en oeuvre	2012 et durée de l'accord	Evaluer l'appropriation par tous de la notion d'égalité professionnelle

N°	CHAPITRE / ACTIONS A ENTREPRENDRE	Remarques	Échéance	Evaluation
2.2	DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES (suite)			
2.2.5	Rencontrer les acteurs de la formation spécialisée et favoriser, pour un public jeune, l'emploi de personnes handicapées (y compris sur des contrats en alternance), dans le cadre du partenariat avec les écoles en participant à au moins un forum, type Handy Emploi Formation	A mettre en oeuvre	2012 et durée de l'accord	RSC annuel
2.2.6	Développer les actions de partenariat, en priorité dans les régions où se trouvent les sites assujettis de l'ADEME, avec des organismes tels qu'ALTHER afin d'accompagner l'ADEME dans sa démarche d'insertion professionnelle de personnes reconnues travailleurs handicapés	A mettre en oeuvre	2012 et durée de l'accord	RSC annuel
2.2.7	Développer l'achat de prestations auprès des structures de travail protégé notamment en communiquant auprès de tous les services et directions régionales sur des exemples concrets de prestations	Partenariats avec ESAT	2012 et durée de l'accord	RSC annuel + bilan annuel CHSCT
2.2.8	Réserver, dans les effectifs de référence, 3 ETP pour abonder l'effectif de référence de quelques unités de gestion (+ 0,5 ETP/UG) accueillant des personnels reconnus travailleurs handicapés, et pour lesquelles en particulier dans les situations où les problèmes de santé des intéressés ont des conséquences significatives en terme d'absentéisme ou de turn-over sur les remplacements	A mettre en oeuvre	2012 et durée de l'accord	RSC annuel
2.2.9	Aménager, pour les personnels handicapés, leur poste de travail en fonction des besoins. L'évaluation des besoins sera réalisée par le SAMETH et la direction s'engage à mettre en oeuvre les recommandations du SAMETH (notamment sur l'aménagement des postes de travail). Ces actions se feront en lien avec le CHSCT	Partenariat SAMETH	Selon besoins et durée de l'accord	RSC annuel + bilan annuel CHSCT
2.2.10	Lors d'un changement d'implantation, en particulier pour une direction régionale, l'ADEME s'engage à choisir un site accessible aux personnes à mobilité réduite	A mettre en oeuvre	2012 et durée de l'accord	RSC annuel + bilan annuel CHSCT

h
 8/4
 DM
 DC ES

N°	CHAPITRE / ACTIONS A ENTREPRENDRE	Remarques	Échéance	Evaluation
2.3	REMUNERATIONS			
2.3.1	A la suite d'un congé maternité ou d'adoption, les salariés verront leur rémunération majorée de la moyenne des augmentations individuelles perçues durant la durée de ces congés ; une enveloppe de points sera réservée annuellement à cet effet	Analyse annuelle	Début 2012	RSC annuel
2.3.2	Sur une période de 5 ans, vérifier que les groupes salariés ayant eu des congés de maternité ou d'adoption ou un congé parental bénéficient de la même moyenne de mesures individuelles que les personnes de même catégorie (groupe métier)	Analyse annuelle	Début 2012	RSC annuel
2.3.3	Analyser et suivre les évolutions salariales pluriannuelles comparatives entre les hommes et les femmes ; les salariés à temps partiel et à temps complet ; les personnes titulaires d'un mandat de représentation du personnel et les salariés sans mandat	Analyse annuelle	2012	RSC annuel
2.3.4	Corriger les écarts non justifiés qui seraient constatés dans le rapport annuel sur l'égalité professionnelle. Les modalités de correction de ces écarts seront définies dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires	Négociations salariales	Annuellement	RSC annuel

W
 8/4
 DM
 DC
 E

N°	CHAPITRE / ACTIONS A ENTREPRENDRE	Remarques	Échéance	Evaluation
2.4	PARCOURS PROFESSIONNEL			
2.4.1	Analyser, au moyen d'une enquête, les freins à l'accès des femmes aux postes hiérarchiques notamment en raison du faible nombre de candidatures	Analyse à réaliser	Dès 2012	Analyse de l'enquête
2.4.2	Proposer un entretien de carrière aux femmes qui expriment, lors des entretiens individuels annuels ou à d'autres moments, un souhait d'évolution vers des postes de management afin de lever les freins à leurs candidatures	A mettre en place	2012	RSC annuel
2.4.3	Analyser les parcours professionnels de populations pour lesquelles il existerait des écarts de rémunération significatifs, dans le rapport de situation comparée annuel sur l'égalité professionnelle et mettre en œuvre des actions correctives si nécessaire	Analyse à réaliser	Dès 2012	RSC annuel
2.5	FORMATION PROFESSIONNELLE			
2.5.1	Informers les personnes en CDD de leurs droits d'accès à la formation en vertu des critères d'éligibilité (CIF CDD) au cours de leur CDD	Information à mettre en place	Annuellement	Bilan formation interne

N°	CHAPITRE / ACTIONS A ENTREPRENDRE	Remarques	Échéance	Evaluation
3. CONDITIONS DE TRAVAIL ET ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE				
3.1	<p>La Direction rappellera à l'ensemble des responsables hiérarchiques de veiller à une meilleure gestion des temps de réunions, de manière à ce que l'horaire de fin de réunions internes ne dépasse pas 18 heures, sauf situation exceptionnelle le justifiant</p>	Rappel de la Direction	2012 et durée de l'accord	Bilan social
3.2	<p>A l'occasion d'un passage à temps partiel ou du début d'un mandat de représentation du personnel, la DRH adressera un courrier au responsable hiérarchique, avec copie au salarié concerné, afin de l'alerter sur la nécessité d'adapter ses objectifs et de revoir la charge de travail, en rappelant que ces modifications doivent figurer dans une rubrique spécifique du compte-rendu de l'entretien individuel annuel</p>		2012	Bilan social
3.3	<p>La direction s'engage à réaliser au cours de la 1^{ère} année de l'accord, en lien avec le CE, une étude sur un dispositif de prise en charge partielle de frais de garde pour les personnes allant en formation. Les signataires du présent accord se réuniront avant la fin de la 1^{ère} année de l'accord pour examiner les résultats de cette étude et envisager, le cas échéant, la négociation d'un avenant sur ce sujet</p>		2012	Restitution de l'étude