



ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

ENTRE LES SOUSSIGNES :

L'AGENCE FRANCE PRESSE, dont le siège social est situé 11/13 place de la Bourse – 75002 PARIS, représentée par Monsieur Philippe LE BLON, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines,

D'une part,

ET

Les organisations syndicales :

La CFDT, représentée par

La CFE-CGC, représentée par

La CGT, représentée par

FO, représentée par

Le SNJ, représenté par

SUD, représenté par

D'autre part.

Table des matières

PREAMBULE	3
ARTICLE 1 – OBJET	4
ARTICLE 2 - EMBAUCHE ET MIXITE DES EMPLOIS.....	4
2.1 Développement de la mixité des candidatures	4
2.2 Egalité de traitement dans le processus de recrutement.....	4
2.3 Formation à la non-discrimination.....	5
ARTICLE 3 – FORMATION PROFESSIONNELLE	5
3.1 Accès aux actions de formation	5
3.2 Formation des candidates.....	5
ARTICLE 4 – PROMOTION ET POLITIQUE DE REMUNERATION	6
4.1 Prévention des écarts salariaux.....	6
4.2 Attribution des primes et promotions et correctifs	6
4.3 Maintien de la rémunération pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant	6
ARTICLE 5 – ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE.....	7
5.1 Planification des réunions.....	7
5.2 Congés liés à la parentalité.....	7
5.3 Rentrée des classes.....	7
5.4 Livret sur la parentalité.....	7
5.5 Don de jours.....	7
ARTICLE 6 – QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	8
6.1 Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite.....	8
6.2 Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité	10
ARTICLE 7 – DROIT A LA DECONNEXION	11
ARTICLE 8 – DUREE ET SUIVI DE L'ACCORD	12
ARTICLE 9 – REVISION	12
ARTICLE 10 – PUBLICITE ET DEPOT.....	13

PREAMBULE

Par le présent accord, la direction et les organisations syndicales ont souhaité renouveler leurs engagements en faveur tant de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes que de la qualité de vie au travail.

Le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes est un droit fondamental des salariés tout au long de leur vie professionnelle.

Au-delà de l'égalité entre les sexes, l'AFP souhaite promouvoir et faire respecter par tous ses salariés l'application du principe de non-discrimination, sous toutes ses formes tel que prévu par l'article L. 1132-1 du Code du travail (notamment en raison de l'origine du salarié, de son sexe, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme, de son état de santé ou de son handicap) à l'ensemble des acteurs de l'entreprise et dans toutes les étapes de la vie professionnelle au sein de l'entreprise.

Elle considère que se sentir intégré ; considéré et traité équitablement est essentiel pour l'engagement au quotidien des salariés. La mixité, la diversité et l'égalité de traitement entre les salariés, constituent des atouts majeurs en termes de transmission des savoirs entre les générations, de créativité, d'innovation et de cohésion sociale, et sont à ce titre sources de performance économique et sociale.

Les parties signataires entendent par ailleurs souligner l'importance de la qualité de vie au travail comme levier dans le développement de l'entreprise, sa compétitivité, l'accompagnement du changement ainsi que dans l'accomplissement de sa mission d'intérêt général. Ils s'accordent sur la nécessité de préserver un environnement de travail équilibré et respectueux et de permettre à chacun de concilier harmonieusement vie professionnelle et vie personnelle.

Ces engagements nécessitent une implication de tous les acteurs de l'entreprise. Ils ont ainsi vocation à être mis en œuvre auprès des salariés de statut local et régional.

Chacun, quel que soit le niveau auquel il intervient, doit en être partie prenante et contribuer « au bien-vivre ensemble » par sa participation constructive au collectif de travail.

Les responsables hiérarchiques, qui occupent un rôle central dans l'organisation, la motivation de leurs équipes, leur efficacité, doivent être garants de ces principes en favorisant un climat de confiance et de bienveillance.

Une contribution bienveillante des salariés est essentielle et est attendue.

Les instances de représentation du personnel, aussi bien dans le cadre de leur organisation interne, que de leurs attributions respectives, s'engagent à contribuer activement à la promotion de l'égalité hommes-femmes et de la qualité de vie au travail.

Ainsi, les parties signataires ont souhaité affirmer leur détermination à poursuivre les avancées déjà réalisées, à inscrire ces actions dans la continuité, comme à veiller à leur bonne application.

Article 1 – Objet

Le présent accord a pour objet de fixer des mesures en matière de:

- égalité entre les femmes et les hommes dans les 4 domaines d'action suivants avec mise en place d'indicateurs de suivi (cf. liste en annexe 1) :
 - o embauche ;
 - o formation professionnelle ;
 - o promotion et la politique de rémunération ;
 - o articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.
- qualité de vie au travail ;
- droit à la déconnexion.

Ces dispositions viennent compléter les mesures déjà mises en œuvre dans ces différents domaines au sein de l'AFP (cf. annexe 2).

Article 2 - Embauche et mixité des emplois

2.1 Développement de la mixité des candidatures

Les libellés et les contenus des avis de vacances d'emploi et des offres d'emploi doivent être rédigés de façon non discriminatoire. Ils sont formulés de façon neutre et ne comportent pas de termes susceptibles de décourager les femmes ou les hommes de postuler aux postes proposés.

L'AFP s'engage à favoriser des intitulés et des formulations qui rendent les offres accessibles et attractives tant pour les femmes que pour les hommes.

Compte tenu du déséquilibre des candidatures féminines constaté dans la filière technique, l'AFP favorisera le développement de partenariats avec les écoles concernées pour faire découvrir ses métiers.

2.2 Egalité de traitement dans le processus de recrutement

L'AFP s'engage à garantir l'application de critères d'embauche identiques pour les femmes et les hommes. Ces critères devront être exempts de tout caractère sexué mais fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle, les diplômes détenus et les perspectives d'évolution professionnelle des candidats au sein de l'Agence.

Dans le cas où il est fait appel à un cabinet externe pour effectuer un recrutement, l'AFP lui impose de s'engager à respecter la politique de mixité et d'égalité professionnelle de l'entreprise.

2.3 Formation à la non-discrimination

Afin de garantir un processus de recrutement non discriminant, l'AFP s'engage à ce que les salariés chargés de missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans.

Cette formation sera également assurée lors de l'embauche d'un salarié en charge de missions de recrutement s'il n'en a pas déjà bénéficié dans les 5 années précédant son embauche.

Dans le même sens, l'AFP s'engage à ce que la formation des managers intègre les dispositions relatives à la prohibition de toute discrimination, notamment à l'embauche.

Article 3 – Formation professionnelle

Un accès équitable à la formation professionnelle est un élément déterminant pour garantir le développement des compétences et une réelle égalité de traitement dans le déroulement de carrière.

3.1 Accès aux actions de formation

L'étude des indicateurs du rapport égalité hommes femmes montre que proportionnellement, les femmes sont sous représentées concernant :

- la participation à des stages de formation ;
- le nombre d'heures de formation rémunérées ;
- les actions de formation visant à évoluer, maintenir ou adapter le poste de travail.

Dans ces conditions, l'AFP s'engage à assurer les mêmes conditions d'accès à la formation pour les hommes et les femmes, notamment en rappelant aux responsables hiérarchiques la nécessité de proposer de manière identique des actions de formation aux femmes et aux hommes d'une même catégorie professionnelle.

3.2 Formation des candidates

L'analyse des indicateurs relatifs aux nominations des journalistes montre qu'en moyenne, la proportion des femmes nommées est supérieure à la proportion de leurs candidatures. Toutefois, il semble que les femmes auraient tendance à ne pas oser postuler sur certains postes alors même qu'elles en ont les capacités.

De ce fait, les parties signataires ont convenu de mettre en place des programmes de formation spécifiques de développement personnel (exemples : formation affirmation de soi – assertivité – prise de parole en public) à destination prioritaire des femmes.

Article 4 – Promotion et politique de rémunération

Selon le rapport égalité homme femme au titre de l'année 2016, la moyenne des écarts entre la rémunération des femmes et des hommes était de :

- 7,42% pour les journalistes (directeurs compris) ;
- 3,54% pour les cadres administratifs ;
- 5,74% pour les cadres techniques ;
- +12,94% pour les employés de presse ;
- +7,03% pour les ouvriers des transmissions ;
- 9,76% toutes catégories confondues.

4.1 Prévention des écarts salariaux

Au moment de l'embauche, l'AFP s'engage à assurer une égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à poste équivalent.

La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation, d'expérience acquise, de compétences ainsi qu'aux responsabilités confiées.

4.2 Attribution des primes et promotions et correctifs

L'AFP veillera à ce que la répartition budgétaire des primes et promotions soit au moins proportionnelle à l'importance de la population féminine pour chaque catégorie professionnelle.

Si des écarts de rémunérations inexplicables sont constatés, les parties signataires conviennent que les femmes pourront être surreprésentées (en nombre et en montant) parmi les bénéficiaires des campagnes de primes et promotions. A cette fin, la direction informera les organisations syndicales de la proportion de femmes ayant bénéficié d'une telle mesure ainsi que de la répartition de l'enveloppe financière qui y était dédiée.

4.3 Maintien de la rémunération pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

L'AFP s'engage à maintenir la rémunération de tout salarié bénéficiant d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du code du travail, sous réserve du versement des indemnités journalières par la Sécurité Sociale et déduction faite de celles-ci. Le complément de salaire versé par l'AFP ne pourra permettre au bénéficiaire de percevoir une rémunération globale nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait travaillé durant cette période.

Article 5 – Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Les parties signataires souhaitent poursuivre la mise en œuvre de mesures visant à faciliter la conciliation de la vie professionnelle et la vie personnelle.

5.1 Planification des réunions

Les réunions de travail doivent, dans la mesure du possible, ne pas débuter avant 9h00 ni se terminer après 18h00 afin de permettre la prise en compte des contraintes familiales et personnelles des salariés concernés.

5.2 Congés liés à la parentalité

Afin de limiter les effets d'un éloignement prolongé de l'entreprise et faciliter la reprise d'activité, les salariés en congé maternité, d'adoption, congé de présence parentale ou de soutien familial, qui le demandent, peuvent conserver un accès à leur messagerie professionnelle et au site intranet de l'Agence afin de conserver un lien avec la vie de l'entreprise ou de son service (demande ouverture compte VPN à faire auprès de la DSI).

Cette faculté est également ouverte pour une durée d'une année aux salariés en congé parental.

5.3 Rentrée des classes

Le jour de la rentrée des classes, et sous réserve d'en avoir informé préalablement son responsable hiérarchique, un aménagement des horaires est possible afin de permettre aux salariés d'accompagner leurs enfants à l'école maternelle, primaire et jusqu'en classe de 6^{ème}.

5.4 Livret sur la parentalité

La direction en charge des ressources humaines établira et diffusera un livret sur la parentalité rappelant les dispositions légales et conventionnelle applicables en la matière.

5.5 Don de jours

L'AFP s'engage à ce que tout salarié puisse bénéficier du dispositif de don de jour(s) de repos du fait d'un enfant gravement malade, conformément aux dispositions légales en la matière. Ce dispositif est également étendu aux parents malades, à la charge du salarié.

- **Conditions d'accès du salarié bénéficiaire**

Le bénéficiaire dudit dispositif doit être salarié de l'entreprise et assurer la charge d'un parent à charge, d'un enfant ou de son conjoint, atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

La direction en charge des ressources humaines doit être avertie au début de l'absence et de la durée prévisible de cette dernière.

Parallèlement, un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit le parent, l'enfant ou le conjoint au titre de sa maladie est adressé au médecin du travail, qui indique à l'employeur si les conditions précitées sont remplies.

Afin de pouvoir prétendre à ce dispositif le salarié doit, au préalable, avoir épuisé l'ensemble de ses possibilités d'absences, à savoir :

- les jours de congé pour enfant malade ;
- les congés payés et RTT ou jours de repos forfait jours acquis ;
- les jours placés dans le CET.

Ces conditions remplies, le salarié bénéficiaire continue de percevoir sa rémunération durant la période couverte par les dons de ses collègues, sans que les jours de congés ainsi cédés ne soient proratisés ou décomposés afin de correspondre à la rémunération du bénéficiaire.

Dans le même sens, la période d'absence ainsi couverte est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Ce dernier conserve tous les avantages acquis avant ladite absence et continue à acquérir des congés payés.

Les jours ainsi cédés doivent être pris dans leur intégralité par le bénéficiaire, à défaut de quoi ils sont perdus par lui.

- **Conditions d'accès du salarié donateur**

Tout salarié en CDI peut, sans condition d'ancienneté, renoncer anonymement et sans contrepartie aux jours de congés payés annuels non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un Compte Epargne Temps, au bénéfice d'un salarié répondant aux conditions susmentionnées.

Le congé annuel ne peut cependant être cédé que pour sa durée excédant 20 jours ouvrés et sera limité à cing jours ouvrés par salarié et par année civile.

La demande du salarié doit être portée de façon individuelle et volontaire, à un collègue déterminé, par le biais d'une demande adressée à la direction en charge des ressources humaines.

Article 6 – Qualité de vie au travail

6.1 Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Les parties signataires conviennent de reconduire pour la durée du présent accord les mesures de l'accord relatif au contrat de génération concernant le temps partiel aidé et la retraite progressive.

L'objectif de ces dispositifs est de concilier la prolongation de l'activité professionnelle avec des aménagements de fin de carrière.

Les parties signataires conviennent que pour les salariés dont la rupture du contrat de travail intervient à l'issue d'un temps partiel aidé ou d'une retraite progressive tels que prévus ci-après, le versement du solde des droits au titre du Compte Epargne Temps est effectué sur la base d'un salaire à temps plein reconstitué.

- **Temps partiel aidé**

Dans les 3 années qui précèdent leur départ en retraite, les salariés ont la possibilité de demander un passage à temps partiel en décompte horaire (dispositif non compatible avec le forfait jours réduit).

Les salariés ayant déjà acquis leurs droits à pension de retraite à taux plein ne sont pas éligibles au temps partiel aidé.

Les salariés demandant à effectuer ce temps partiel aidé bénéficient des mesures suivantes qui sont cumulatives :

- maintien d'une rémunération supérieure de 10 points à la réduction du temps de travail (ex. : pour un temps partiel de 80%, la rémunération de l'intéressé sera égale à 90% d'un salaire à temps plein). Pour les commerciaux, l'assiette de calcul de ce maintien de salaire est constituée par la rémunération fixe, le calcul des éléments variables étant maintenu à l'identique sans donner lieu à proratisation ;
- réduction du temps de travail limitée à 50% ;
- maintien des cotisations de retraite Sécurité Sociale et complémentaire calculées sur le salaire reconstitué à temps plein, avec prise en charge par l'entreprise du surplus de cotisations (part employeur et salarié) ;
- indemnité de départ à la retraite calculée sur la base d'un salaire à temps plein reconstitué.

Le bénéfice de ces mesures implique que le salarié informe l'employeur sur sa date de départ à la retraite et est subordonné à l'engagement du salarié que son départ à la retraite intervienne au terme de la période de temps partiel aidé, sauf modification législative dans l'intervalle. Dans ce cas, la situation du salarié sera réétudiée.

La date de demande de passage à temps partiel aidé par le salarié devra se faire au plus tôt 3 ans avant le départ en retraite.

Ce dispositif n'est pas cumulable avec la retraite progressive. Un salarié à temps partiel aidé s'engage pour la durée prévue par l'avenant au contrat de travail. Si au cours de cette période d'engagement, le salarié souhaite opter pour la retraite progressive, il devra formuler une demande de sortie du dispositif de temps partiel aidé à la direction en charge des ressources humaines qui doit donner son accord pour interrompre celui-ci. Tout changement de ce type doit faire l'objet d'un nouvel avenant au contrat de travail.

- **Retraite progressive**

Les salariés ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite sans avoir le nombre de trimestres nécessaire au bénéfice d'une retraite à taux plein ont la possibilité de liquider une partie seulement de leur pension de vieillesse, tout en poursuivant une activité salariée à temps partiel (dispositif non compatible avec le forfait jours réduit).

Les parties signataires du présent accord considèrent que cette disposition permet au salarié d'organiser une transition entre son activité et sa retraite.

Ainsi, le salarié souhaitant poursuivre une activité réduite peut demander la liquidation d'une fraction de sa pension de vieillesse s'il remplit les conditions suivantes :

- avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite (entre 60 ans et 62 ans selon la date de naissance du salarié) ;
- exercer une activité à temps partiel (fixée au maximum à 80% de la durée du travail applicable à l'entreprise) ;
- justifier d'une durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes d'au moins 150 trimestres.

Le salarié réunissant ces conditions bénéficie d'une fraction de sa pension de vieillesse et d'une fraction de sa retraite complémentaire.

Ce montant varie en fonction de la durée du travail à temps partiel :

- 30% lorsque la durée du travail à temps partiel se situe entre 60% et 80% de la durée du travail à temps plein ;
- 50% lorsque cette durée se situe entre 40% et 60% ;
- 70% lorsque cette durée est inférieure à 40%.

Ce dispositif peut être utilisé par le salarié pour améliorer ses droits à pension.

Afin d'encourager le recours à la retraite progressive, et sous réserve que la durée du temps partiel n'excède pas 2 années¹, l'AFP maintiendra les cotisations de retraite Sécurité Sociale et complémentaire (part employeur et salarié) calculées sur le salaire reconstitué à temps plein et prendra en charge le surplus de cotisations (part employeur et salarié).

6.2 Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Afin de remplir ses missions, l'AFP fonctionne en continue 24 h sur 24 et 7 jours sur 7. Cette organisation implique que des salariés de l'Agence soient affectés de façon permanente à des postes de nuit.

Dans la continuité des mesures mises en place dans le cadre du contrat de génération, les salariés de 55 ans et plus affectés depuis plus de 5 ans de façon régulière à un poste à temps plein de nuit bénéficieront d'un accès prioritaire à un poste de jour. Si nécessaire, une formation d'adaptation pourra être mise en œuvre pour accompagner ce changement.

Lors de son affectation sur un poste de jour, le salarié de 55 ans et plus affecté depuis plus de 5 ans de façon régulière à un poste temps plein de nuit bénéficiera d'une compensation dégressive de la prime de nuit sur 12 mois (sauf cas d'affectation sur un poste de jour à l'étranger).

¹ Y compris le cas échéant la période de temps partiel aidé

Cette dégressivité sera portée à 24 mois (sauf cas d'une affectation sur un poste de jour à l'étranger) pour les salariés affectés depuis plus de 10 ans de façon régulière sur un poste à temps plein de nuit.

Article 7 – Droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion est défini comme la possibilité reconnue pour le salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels et ne pas être contacté, y compris sur ses outils de communication personnels, pour un motif professionnel, en dehors de son temps de travail habituel.

Des exceptions aux principes énoncés ci-dessus sont prévues dans le cas de circonstances particulières (urgence, gravité, travail à l'international) et pour des situations ciblées (astreinte).

Le temps de travail habituel correspond aux horaires de travail du salarié durant lesquels il demeure à la disposition de l'entreprise. En sont donc exclus les temps de repos quotidien et hebdomadaire, les temps de congés payés et autres congés exceptionnels, les temps de jours fériés et de jours de repos et de RTT, les temps d'absences autorisées de quelque nature que ce soit (absence pour maladie, pour maternité, etc.).

En aucun cas, une organisation du travail ne peut reposer sur le fait d'imposer à un salarié d'être joignable 24 h sur 24 et 7 jours sur 7.

Dans le cadre du présent accord, les parties signataires ont défini les modalités ci-après en termes de droit à la déconnexion et de bon usage des outils numériques professionnels.

Les salariés ne sont pas tenus de lire ou de répondre aux courriels et aux appels adressés en dehors de leur journée de travail et pendant toute période de suspension du contrat de travail (ex : maladie).

A ce titre, ils ne peuvent se voir reprocher de ne pas avoir utilisé les outils mis à leur disposition en dehors de ces plages habituelles de travail.

Pour une bonne utilisation des outils numériques professionnels, les salariés doivent :

- veiller à ce que l'usage de la messagerie ne vienne pas se substituer au dialogue et aux contacts directs (privilégier le face à face ou le téléphone) ;
- s'interroger sur la pertinence des destinataires du courriel (donner la bonne information au bon interlocuteur au bon moment) ;
- indiquer un objet précis permettant au destinataire d'identifier immédiatement le contenu du courriel ;
- utiliser avec modération la fonction « copie » ;
- éviter l'envoi de fichiers trop volumineux (supérieurs à 1 MO) ;
- s'interroger sur le moment opportun pour envoyer un courriel, un SMS ou appeler un salarié sur son téléphone professionnel ;
- ne pas céder à l'instantanéité de la messagerie : gérer les priorités, se fixer des plages pour répondre, se déconnecter pour pouvoir traiter les dossiers de fond ;

- pendant les réunions, ne pas utiliser les outils numériques professionnels (à moins que leur utilisation soit indispensable au bon déroulement de ladite réunion) ;
- en cas d'absence, utiliser le « gestionnaire d'absence » ainsi que les moyens de la messagerie professionnelle pour transférer les mails reçus au contact disponible et faciliter ainsi le traitement des courriels.

La direction, en lien avec le comité RPS, a initié depuis plusieurs années des campagnes de communication sur le droit à la déconnexion. Les parties signataires conviennent dans le cadre du présent accord de poursuivre cette démarche de sensibilisation notamment en communiquant sur les bonnes pratiques liées à l'utilisation des outils numériques.

Des actions de sensibilisation des responsables hiérarchiques sur les dispositions prévues par le présent article seront également mises en œuvre par l'AFP.

Par ailleurs une clause sur le droit à la déconnexion sera désormais insérée dans les tous contrats de travail (CDD ou CDI).

Article 8 – Durée et suivi de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans et prendra effet à compter du 1^{er} février 2018. Il cessera de produire tout effet à son terme.

Durant cette période, les parties signataires conviennent de se rencontrer chaque année à compter de 2019 afin de réaliser un bilan de son application.

Les données relatives au suivi du présent accord seront également disponibles dans la BDES.

Article 9 – Révision

Le présent accord pourra être révisé à tout moment soit à la demande de l'AFP soit à la demande d'un ou plusieurs syndicats signataires.

La demande de révision devra être notifiée par son auteur aux autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La demande de révision devra comporter les dispositions dont la révision est demandée.

Les parties signataires s'engagent à se rapprocher dans les meilleurs délais afin d'engager des négociations.

Article 10 – Publicité et Dépôt

Le présent accord sera déposé à la DIRECCTE en deux exemplaires (l'un papier et l'autre électronique) et un exemplaire sera déposé auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Un exemplaire original du présent accord sera remis à chaque partie signataire.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de l'agence, non signataires de celui-ci.

Un exemplaire du présent accord sera mis en ligne sur l'intranet.

Fait à Paris, le
En 9 exemplaires originaux

Pour l'AFP
Monsieur Philippe LE BLON

Pour les organisations syndicales

La CFDT, représentée par

La CGT, représentée par

La CFE-CGC, représentée par

FO, représentée par

Le SNJ, représenté par

SUD-AFP, représenté par

ANNEXE 1 – INDICATEURS EGALITE PROFESSIONNELLE

En complément des indicateurs légaux sur la situation comparée des femmes et des hommes qui sont communiqués chaque année, les parties signataires conviennent de suivre les indicateurs spécifiques ci-après pour les 4 domaines d'action relatifs à l'égalité professionnelle.

1/ Indicateurs embauche et mixité des emplois

- suivi des candidatures et des embauches par sexe et par catégorie ;
- nombre de salariés ayant suivi une formation à la non-discrimination ;
- nombre de partenariats réalisés avec les écoles, des centres de formation professionnelle, des universités pour faire découvrir les métiers de la filière technique.

2/ Indicateurs formation professionnelle

- nombre de stagiaires femmes et hommes ayant suivi une formation de développement personnel.

3/ Indicateurs promotion et politique de rémunération

- ancienneté dans la catégorie salariale ;
- suivi des candidatures et des nominations par sexe et par catégorie ;
- répartition par sexe du nombre de bénéficiaires de primes et promotions ;
- nombre de salariés ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

4/ Indicateurs articulation vie professionnelle / vie privée

- nombre de salariés ayant bénéficié du dispositif de don de jours ;
- répartition par sexe du nombre de bénéficiaires de primes et promotions ;
- nombre de salariés ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

ANNEXE 2 – MESURES EGALITE PROFESSIONNELLE ET QVT

MISES EN PLACE A L'AFP

Thèmes traités par le présent accord	Mesures mises en place à l'AFP antérieurement au présent accord
Article 2 - Embauche et la mixité des emplois	<ul style="list-style-type: none"> • Rédaction de libellés et de contenus d'annonces d'emploi neutres • Formations à la non-discrimination à destination des salariés chargés de missions de recrutement (2017) • Développement des relations avec les écoles/universités afin de tendre vers une mixité des emplois • Neutralité des libellés et contenus des AVE/ offres d'emploi • Formation des managers en droit du travail • Mise en place d'une rubrique dédiée à l'égalité professionnelle sur le site intranet (plan d'action 2016)
Article 4 – Promotion et politique de rémunération	<ul style="list-style-type: none"> • Plans de carrière (accord du 10 mars 2017)
Article 5 – Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle	<ul style="list-style-type: none"> • Financement de places en crèche (CE – Direction) • Durée du congé de maternité de 4 mois (accord du 10 mars 2017) • Réduction de la durée hebdomadaire de travail avant l'accouchement (accord du 10 mars 2017) • Temps de pause inférieur ou égal à 30 minutes assimilé à du temps de travail effectif (accord du 10 mars 2017) • Augmentation de la période de repos quotidien pour les salariés au forfait jours (accord du 10 mars 2017) • Dispositif de don de jours de repos (plan d'action 2016) • Veille à la prise régulière des congés par les collaborateurs • Promotion des talents et des engagements personnels des salariés (exposition CE 2017) • Bénéfice pour la naissance ou l'accueil d'un enfant d'un congé sans solde de 11 jours calendaires à la personne mariée au père, liée à lui par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec lui (accord du 10 mars 2017)
Article 6 – Qualité de vie au travail	<ul style="list-style-type: none"> • Enquête auprès de l'ensemble des collaborateurs afin de mesurer la confiance, l'engagement et la QVT (2017) • Bénéfice d'une compensation dégressive de la prime de nuit sur 12 mois lors de son affectation sur un poste de jour, au salarié de 55 ans et plus affecté depuis plus de 5 ans de façon régulière à un poste temps plein de nuit (sauf cas d'affectation sur un poste de jour à l'étranger) (contrat de génération 2014) • Définition du rôle des acteurs impliqués dans la prévention des RPS • Partage de la culture d'entreprise dès l'accueil du nouvel embauché • Soutien psychologique à certains salariés : ligne téléphonique disponible 7/7 et 24h/24 (Eutelmed) • Formation managers aux RPS • Mise en place du co-développement • Organisation de journées métiers • Mise en place du télétravail • Mise en place d'un Comité RPS • Installation de ruches sur le toit de l'Agence • Séances de sophrologies • Massages assis gratuits à destination des salariés • Séances de découverte du yoga assis
Article 7 – Droit à la déconnexion	<ul style="list-style-type: none"> • Note du Comité RPS sur l'utilisation optimisée de la messagerie électronique et rédaction de procédures Outlook présentes sur le site intranet (2015) • Rappel sur le site intranet que les numéros de téléphones portables qui y sont mentionnés sont des numéros de téléphones professionnels: ils doivent donc être utilisés dans ce cadre et leur utilisation doit respecter les temps de repos des collaborateurs concernés • Développement de la messagerie instantanée Cisco • Mise à jour de la version d'Outlook permettant d'identifier, préalablement à l'envoi, les salariés qui ont mis un message d'absence • Mise en place de deux groupes de travail sur le droit à la déconnexion (2017)