

ACCORD EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE RTE

Préambule

La mixité constitue un facteur d'enrichissement humain et de cohésion sociale tout autant qu'une source de progrès économique et social, d'efficacité, de modernité et d'innovation dans l'entreprise.

C'est pourquoi RTE réaffirme son attachement au respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et souhaite en poursuivre la promotion au travers de ce nouvel accord.

Les signataires s'engagent dans une démarche volontariste, convaincue que les femmes et les hommes doivent être présents de manière équilibrée dans toutes les fonctions et à tous les niveaux de l'entreprise.

Les parties au présent accord souhaitent affirmer leur volonté de garantir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, de proscrire toute différence de traitement en considération du genre et mettre en œuvre les actions correctrices qui s'imposent.

L'ambition des signataires est de transformer durablement les pratiques et de parvenir à des résultats concrets et mesurables. Pour se faire, le présent accord s'articule autour de cinq thématiques :


- L'évolution des mentalités à tous les niveaux de l'entreprise et la prise en compte de la parentalité tout au long de la carrière ;
- La prévention et la lutte contre toute forme de violences sexistes et sexuelles au travail et l'accompagnement des salarié·es victimes de violences conjugales ou intrafamiliales ;
- L'égalité salariale ;
- Le développement de la mixité des emplois et des métiers ;
- Le déroulement des carrières.

SOMMAIRE

Chapitre 1 : Faire évoluer les mentalités à tous les niveaux de l'entreprise.....	4
Article 1.1 – Ambition.....	4
Article 1.2 - Impliquer l'ensemble des acteurs sur la thématique de l'égalité professionnelle.....	4
Article 1.3 - Intégrer la parentalité tout au long de la carrière.....	6
1.3.1 Permettre à tous·tes les salarié·es d'équilibrer leurs temps vie professionnelle / vie personnelle, sans être stigmatisé·es ou pénalisé·es.....	6
1.3.2 Promouvoir les dispositifs en faveur de la parentalité pour les salarié·es.....	6
1.3.3 Gérer le départ en congé familial et en faciliter le retour.....	8
Article 1.4 – Communiquer.....	9
Chapitre 2 : Prévenir et lutter contre toutes les formes de violences sexistes ou sexuelles au travail et accompagner les salarié·es victimes de violences conjugales ou intrafamiliales.....	10
Article 2.1 - Ambition.....	10
Article 2.2 - Sensibiliser les managers et les salarié·es.....	11
Article 2.3 - Mise en place d'un Comité de vigilance.....	11
Article 2.4 - Accompagner les salarié·es victimes de situations personnelles à risques.....	11
Chapitre 3 : Garantir l'égalité salariale.....	12
Article 3.1 - Ambition.....	12
Article 3.2 - Examiner annuellement les écarts constatés en matière de rémunération principale et les corriger chaque fois que nécessaire.....	12
Article 3.3 - Contrôler l'équilibre entre les femmes et les hommes dans l'attribution des primes et indemnités.....	13
Article 3.4 - Assurer la neutralité du congé maternité et du congé paternité ou d'accueil de l'enfant vis-à-vis de l'attribution des primes.....	13
Chapitre 4 : Réussir à développer la mixité des emplois et des métiers.....	14
Article 4.1 - Ambition.....	14
Article 4.2 - Renforcer la dynamique de recrutements féminins.....	14
4.2.1 Diversifier les profils recherchés.....	15
4.2.2 Faire de l'alternance un levier de féminisation du recrutement.....	16
4.2.3 Garantir la neutralité de nos processus de recrutement et de la formation.....	16
Article 4.3 - Favoriser l'accès à nos métiers à composante « technique ».....	16
4.3.1 Par l'identification et l'accompagnement des projets professionnels.....	16
4.3.2 Par la garantie de bonnes conditions de travail.....	17
Article 4.4 - Favoriser l'interconnaissance des métiers.....	18
4.4.1 A l'interne.....	18

ODP²
PC DS
CU \$

4.4.2 Au près de l'externe	18
Chapitre 5 : Garantir des déroulements de carrière équitables	19
Article 5.1 - Ambition.....	19
Article 5.2 - Continuer la féminisation des CODIR et de la Filière managériale	19
Article 5.3 - Lutter contre le « plafond de verre » et le « plancher collant ».....	20
Article 5.4 - Création d'un réseau « Ega Pro » à RTE.....	20
Article 5.5 - Accompagner les femmes quittant un emploi « technique » ou la filière managériale	21
Chapitre 6 : Indicateurs et suivi de l'accord	21
Article 6.1 - Indicateurs de suivi	21
6.1.1 Indicateurs de suivi du Chapitre 1 : « Faire évoluer les mentalités à tous les niveaux de l'entreprise »	21
6.1.2 Indicateurs de suivi du Chapitre 2 « Prévenir et lutter contre toutes les formes de violences sexistes ou sexuelles au travail et accompagner les salariés victimes de violences conjugales ou intrafamiliales ».....	22
6.1.3 Indicateurs de suivi du Chapitre 3 « Garantir l'égalité salariale ».....	22
6.1.4 Indicateurs de suivi du Chapitre 4 « Réussir à développer la mixité des emplois et des métiers », 22	
6.1.5 Indicateurs de suivi du Chapitre 5 « Garantir des déroulements de carrière équitables »	23
Article 6.2 – Comité de suivi.....	23
Article 6.3 – Suivi régional	23
Chapitre 7 : Dispositions finales	23
Article 7.1 - Durée de l'accord	23
Article 7.2 – Révision	23
Article 7.3 - Dénonciation.....	24
Article 7.4 - Dépôt et publicité	24

ODP³ 
fc CV

Chapitre 1 : Faire évoluer les mentalités à tous les niveaux de l'entreprise

L'évolution des mentalités et des comportements, à tous les niveaux de l'entreprise, nécessite le partage de nos engagements sur l'égalité professionnelle.

Les dirigeant·es et les managers ont un rôle essentiel pour faire évoluer les représentations et les modes de fonctionnement.

Les signataires du présent accord rappellent que la lutte contre les stéréotypes constitue un objectif transverse à tous les domaines d'action de l'accord.

Article 1.1 – Ambition

Les signataires rappellent qu'au-delà du respect des obligations légales, l'égalité professionnelle constitue non seulement un facteur d'amélioration du statut professionnel des femmes mais permet également d'alimenter une culture d'entreprise plus juste, plus ouverte, plus efficace permettant de conjuguer progrès social et développement économique. Dans ce cadre, ils et elles ont la volonté de faire respecter le principe général de non-discrimination, en dénonçant tout comportement ou pratique qui pourrait s'avérer discriminant à l'encontre des salarié·es et qui relèverait de sanctions disciplinaires.

Article 1.2 - Impliquer l'ensemble des acteurs sur la thématique de l'égalité professionnelle

L'ambition du présent accord est de former et sensibiliser les managers, les salarié·es et la filière RH sur l'évolution des représentations. A cet effet, les actions suivantes seront engagées :

- Dans la continuité du précédent accord, une session de formation « Promouvoir la diversité » comprenant un module spécifique relatif à l'égalité professionnelle sera organisée en présentiel sur chaque bassin d'emploi tous les ans. Les managers de managers (MDM) et les managers de proximité (MDP) devront y participer. Compte-tenu du nombre important de MDP au sein de l'établissement Maintenance, a minima une session supplémentaire par an sera également réalisée en centralisé pour cette population. La participation sera étendue aux salarié·es qui en font la demande dans la limite des places disponibles. Le contenu de cette formation sera revu afin d'accentuer la partie consacrée à l'égalité entre les femmes et les hommes et de la rendre moins théorique, plus appliquée aux ambitions du présent accord. Enfin, à échéance de 2021, un module consacré à l'égalité professionnelle, sous un format « e-learning », sera mis en place afin d'assurer la sensibilisation en continu des managers ayant d'ores et déjà suivis la formation initiale.
- Une application consacrée à la thématique égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (« EgaBox ») sera réalisée et mise en œuvre d'ici 2022, aux fins de sensibilisation et d'appropriation par le plus grand nombre, de l'accord, de la législation, des dispositifs de remontés d'alertes, d'identification des

interlocuteur·ices... Son contenu fera l'objet d'un partage avec les membres du comité de suivi.

- Une sensibilisation aux enjeux de la mixité et de l'égalité professionnelle sera réalisée auprès de tous·tes les salarié·es, notamment lors de l'accueil et l'intégration de nouveaux et nouvelles embauché·es, mais également dans le cadre d'actions menées par chaque bassin d'emplois sous l'impulsion des DRHP (conférences, actions de communication, ...).
- Une sensibilisation spécifique sur la thématique de l'égalité professionnelle sera réalisée fin 2020 auprès des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise. Cette sensibilisation, qui prendra la forme d'un module d'une demi-journée, sera ouverte aux référent·es harcèlement sexuel en CSE et CSEC ainsi qu'à 4 représentant·es par organisation syndicale.

Il est de la responsabilité de chacun·e de faire connaître toute situation de discrimination en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les interlocuteur·ices privilégié·es sont le (les) manager(s), les correspondant·es égalité professionnelle et qualité de vie au travail (QVT), la médecine du travail, les représentant·es du personnel, le·a référent·e harcèlement sexuel d'entreprise et les référent·es en CSE et CESEC. Les alertes seront portées au comité de vigilance et feront systématiquement l'objet d'une analyse puis le cas échéant d'une enquête pour identifier les suites à donner et les actions à mener.

Il est rappelé que depuis le 1er janvier 2019, un·e référent·e harcèlement sexuel et agissement sexiste d'entreprise a été désigné·e. Celui/Celle-ci a pour mission d'orienter, informer et accompagner les salarié·es en matière de harcèlement sexuel et agissement sexiste. Il/Elle pilote les actions de prévention et coordonne les actions mises en place pour tout signalement. Il/Elle informe et coordonne également les référent·es harcèlement sexuel et agissement sexiste des CSE et CSEC.

Ces dernier·es sont désigné·es au sein de chaque CSE parmi ses membres. Les référents·es CSE ont pour mission de veiller à ce que les obligations en la matière soient respectées au sein de l'entreprise. Ils/Elles participent aux réflexions sur les actions préventives, contribuent aux enquêtes RH s'il y a lieu et veillent à la pertinence des actions décidées par l'entreprise. Ils/Elles ne se substituent pas aux prérogatives des CSE. Tout signalement de harcèlement sexuel et agissement sexiste doit faire l'objet d'une information aux membres du (des) CSE concerné(s).

Enfin, dans un souci d'inclusion des questions de genre au sein de cet accord, le changement de prénom et de genre se fera sur demande justifiée par les salarié·es auprès de leur interlocuteur·ices RH. Une fois ce changement effectif, il sera respecté par les salarié·es et les managers.

Article 1.3 - Intégrer la parentalité tout au long de la carrière

1.3.1 Permettre à tous-tes les salarié-es d'équilibrer leurs temps vie professionnelle / vie personnelle, sans être stigmatisé-es ou pénalisé-es

Les signataires du présent accord rappellent l'importance de respecter les équilibres de vie des salarié-es, hommes et femmes, et la nécessité de prendre en compte les événements importants de la vie personnelle qui surviennent au cours de la vie professionnelle.

Ainsi, la Direction veillera à :

- Faire appliquer les accords existants sans pression des managers ou du collectif de travail
- Prendre en compte la parentalité dans l'organisation du travail et la programmation des réunions (en respectant notamment les horaires de travail applicables au sein de l'équipe, en évitant dans la mesure du possible les mercredis, ...)
- Communiquer sur l'accord de branche relatif aux droits familiaux auprès des futurs parents.

Les signataires du présent accord soulignent l'importance de la place des hommes pour concourir à l'égalité professionnelle. Ils tiennent en conséquence à réaffirmer que les différents dispositifs décrits ci-dessus sont accessibles aux deux genres ; que leur utilisation par les hommes ne doit conduire à aucune stigmatisation.

1.3.2 Promouvoir les dispositifs en faveur de la parentalité pour les salarié-es

Afin de garantir une bonne articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale, les dispositifs en faveur de la parentalité sont réaffirmés.

Sous réserve d'évolutions ultérieures, ces dispositions sont les suivantes :

- Maintien du salaire intégral au titre de l'article 22 du statut pendant les congés maternité, de paternité et d'adoption,
- Dispositions relatives aux CESU / congés parent / d'absence pour les parents d'enfants malades telles que définies par l'accord de branche sur les droits familiaux du 15 décembre 2017
- Dispositions relatives aux autorisations d'absence pour les parents d'enfants adultes en situation de handicap (accord handicap en vigueur)
- Dispositions relatives aux autorisations d'absence pour les parents à l'occasion de la rentrée scolaire,
- Dispositif relatif au don de jours parents d'enfants gravement malades.

Par ailleurs, les actions suivantes sont mises en places, reconduites ou étendues :

- A compter du 1^{er} juillet 2020, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant pourra être prolongé (ci-après nommé « congé de paternité et d'accueil de l'enfant allongé ») :
 - par la conversion de tout ou partie de la prime de naissance prévue par l'accord de branche relatif aux droits familiaux (selon le rang de l'enfant de un mois à

un mois et demi de salaire) en jours de congés. Ces jours ouvrent droit à un abondement selon les modalités suivantes :

Prime convertie en temps (équivalent en jours)	Nombre de jours supplémentaires (abondement)
1 à 4	1
5 à 8	2
9 à 12	3
13 à 16	4
17 à 20	5
21 à 24	6
25 à 28	7
29 à 32	8

- et/ou par une épargne de tout ou partie des jours RTT acquis à partir de la déclaration de grossesse / d'adoption, abondés à 25%. Ces JRTT ne s'imputent pas sur le contingent de jours pouvant être placés sur le CET.

Dans les 2 cas, le « congé de paternité et d'accueil de l'enfant allongé » doit être pris en continu et consécutivement à la naissance ou au retour au foyer de l'enfant.

Ces droits sont également ouverts en cas d'enfant mort-né inscrit sur le livret de famille.

- les **frais de garde supplémentaires** générés par la présence en formation de salarié.e en situation monoparentale ou en garde alternée sont pris en charge par l'entreprise dans la limite de 80 euros par jour, sur présentation de justificatifs des dépenses de garde supplémentaires engagées (par exemple, frais supplémentaires de crèche ou encore facture assistante maternelle).
- Rte s'engage à réserver **80 berceaux à temps plein dans les crèches inter-entreprises**. La répartition, qui se fait sur l'ensemble de la France, tient compte des effectifs et des besoins identifiés et selon les critères d'attribution élaborés en concertation avec le groupe de suivi et l'appui d'un.e intervenant.e spécialiste du domaine.

Enfin, conformément au code du travail, il est rappelé que les salarié.es de retour de congé maternité et allaitant leur enfant disposent d'une heure par jour durant leurs heures de travail et ce, pendant un an à compter de la naissance de l'enfant. Le salaire sera maintenu durant ces heures.

Chaque site national, siège régional et GMR veillera à ce qu'un local adapté (conformément aux dispositions légales) soit accessible aux salariées allaitant. Au sein des autres entités, lorsqu'un souhait d'allaitement est exprimé, la meilleure solution sera mise en œuvre afin de répondre au besoin. Par ailleurs, tout projet immobilier ou d'aménagement à venir devra intégrer ce besoin. Les dispositifs en faveur de la parentalité feront l'objet d'une communication spécifique.

ODP
FC DS CV 7 B

1.3.3 Gérer le départ en congé familial et en faciliter le retour

En prévision d'un départ en congé maternité, d'adoption, parental, paternité ou d'accueil de l'enfant supérieurs à 2 mois (regroupés sous l'appellation plus général de « congé familial », le·a manager, appuyé·e par les Ressources Humaines, doit systématiquement établir un diagnostic d'impact de l'absence du/de la salarié·e sur l'organisation de l'équipe, afin de trouver la solution palliative la plus appropriée. Ce diagnostic peut être co-construit avec le·a salarié·e partant en congé familial. Des propositions sont élaborées au cas par cas selon le contexte en explorant toutes les pistes (intérim, prestation, anticipation de recrutement...), en privilégiant le remplacement. Si le remplacement n'est pas possible, le recours aux heures supplémentaires, le report d'activités ou l'arbitrage sont des leviers activables par le management. En cas d'arbitrage et/ou décalages d'activités, ceux-ci devront être explicités et affichés, y compris auprès de l'équipe. Dans tous les cas, quelle que soit la solution retenue, celle-ci devra être arrêtée le plus amont possible du départ en congés afin d'anticiper et limiter l'impact de l'absence sur l'organisation de l'équipe.

Pour les salariées qui le souhaitent, la possibilité de travailler à distance sur un site Rte plus proche de leur lieu d'habitation ou de télétravailler, pendant leur grossesse, est proposée dès lors que l'emploi est télétravaillable pour tout ou partie. Le·a manager veille également, pendant la période de grossesse, à limiter les déplacements professionnels de la salariée et étudie au besoin, en lien avec la médecine du travail, les aménagements à mettre en place (port de charges, ...).

Le départ en congé familial, doit systématiquement être préparé le plus en amont possible au travers d'un entretien spécifique formalisé, entre le·a salarié·e et la hiérarchie, mené le cas échéant au plus près de l'annonce de la grossesse, de l'adoption ou d'accueil de l'enfant. Le préambule de ce support rappelle l'esprit dans lequel est conduit cet entretien.

Cet entretien qui fait l'objet d'un modèle spécifique dans le SIRH est l'occasion d'aborder :

- l'état d'avancement des dossiers avant le départ en congé et leur gestion durant le congé,
- le point sur les objectifs fixés et leur adaptation compte-tenu de l'absence à venir,
- les principes relatifs à la rémunération,
- l'éventualité d'une évolution professionnelle au retour du congé,
- le déroulement de la période de grossesse (autorisations d'absence par exemple pour examens médicaux, aménagement du poste de travail, ...),
- la possibilité de conserver un lien avec l'entreprise pendant l'absence (par exemple : envoi à domicile, sur demande ou sur proposition de la fonction RH et/ou communication, des principales informations relatives à la vie de l'entreprise, de son établissement) qui ne soit pas en lien avec l'activité du / de la salarié·es,
Cette proposition a pour seule vocation de maintenir le lien avec les personnes désireuses de suivre l'actualité de l'entreprise pendant leur absence. En aucun cas, elle ne saurait constituer une invitation à s'impliquer dans l'activité professionnelle pendant le congé.
- les conditions de reprise du travail à l'issue du congé, ainsi que les modalités relatives à l'articulation entre vie parentale et vie professionnelle.

L'entreprise s'engage à ce que les congés maternité, de paternité, d'adoption ou d'accueil de l'enfant ne constituent pas une rupture dans la carrière des salarié·es concerné·es. En effet, dans des environnements professionnels en évolution permanente, la reprise d'activité après une absence de plusieurs mois nécessite une attention particulière. Au retour, un entretien est donc systématiquement réalisé par le·a manager dans le mois et formalisé dans le SIRH, pour assurer la reprise d'activité dans les meilleures conditions. Cet entretien de reprise permet d'aborder systématiquement les points suivants : bilan de la vie de l'entreprise pendant l'absence de le·a salarié·e, organisation et conditions de la reprise de l'activité professionnelle (en y intégrant des mesures relatives à l'aménagement du temps de travail si le·a salarié·e le souhaite, actions de formation,...).

Article 1.4 – Communiquer

La volonté exprimée par cet accord, partagée par l'ensemble des signataires, doit être valorisée auprès de tous·tes les salarié·es de l'entreprise. Un plan de communication sera élaboré pour la durée de l'accord. Il sera présenté en comité de suivi. Les actions viseront notamment à faire progresser les mentalités, lutter contre toute forme de sexisme, valoriser la mixité de nos métiers et mettre en visibilité des parcours professionnels au féminin.

Au-delà de la présentation de l'accord dans les mois qui suivent sa signature, les signataires identifient la journée internationale des droits des femmes comme l'opportunité de mettre en place des initiatives spécifiques, en écho à la couverture médiatique annuelle sur ce thème.

Les actions conjointement organisées autour de cette journée par les signataires seront proposées aux salarié·es sur leur temps de travail. Dans la continuité du précédent accord, une autorisation d'absence sera accordée aux salarié·es qui en feront la demande, à l'occasion de cette journée internationale, pour participer à des initiatives syndicales ou sociales organisées dans ce cadre. L'absence de quatre heures maximum sera prise en charge à hauteur de 50% sur le contingent 028 et à 50% par l'employeur (code CD). Les salarié·es feront une demande d'absence préalable à leur manager en précisant la manifestation à laquelle elles souhaitent participer.

L'ensemble des acteur·ices veilleront à l'image véhiculée au travers de la communication institutionnelle et interne (contenu et cohérence des différents supports de communication, mixité des photos, des formulaires, utilisation progressive de la rédaction inclusive, ...). Dans ce cadre, les salarié·es en charge de la communication feront l'objet d'une sensibilisation spécifique.

ODP⁹
FC DS CV β

Chapitre 2 : Prévenir et lutter contre toutes les formes de violences sexistes ou sexuelles au travail et accompagner les salarié·es victimes de violences conjugales ou intrafamiliales

Les évolutions sociétales et les dispositions légales aujourd'hui renforcées autour d'un grand ensemble que constituent les agissements sexistes et les violences sexistes ou sexuelles, engagent les entreprises à garantir, pour les femmes comme pour les hommes, des environnements du travail sécurisants, respectueux de leur santé, de leur intégrité et de leur dignité.

Les violences sexistes ou sexuelles recouvrent des situations dans lesquelles une personne impose à autrui, sans son consentement, un ou des comportements, un ou des propos (oraux ou écrits) à caractère sexuels.

Les violences sexistes ou sexuelles dans le cadre professionnels peuvent prendre différentes formes : réflexions dégradantes, injures, attouchements, harcèlement moral et/ou sexuel, affichage d'images pornographiques, chantage sexuel, gestes et propos à connotations sexuelles sans consentement, envoi de messages à caractère pornographique, exigence d'un rapport sexuel en échange d'une embauche ou d'une promotion, agression physique, menace, etc.

L'agissement sexiste est, quant à lui, défini par la loi comme « *tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

Cela peut se traduire par des « blagues sexistes » de manière répétée à un·e collègue, des critiques sur l'absence de « féminité » ou de « virilité », d'épithètes sexistes, etc.

Enfin, les parties signataires tiennent à souligner que les violences conjugales ou intrafamiliales ne relèvent pas exclusivement de la sphère privée et peuvent avoir des répercussions sur la vie professionnelles. A ce titre, l'entreprise a un rôle à jouer pour aider et accompagner les salarié·es qui en seraient victimes.

Article 2.1 - Ambition

Les signataires du présent accord s'engagent dans une démarche volontariste pour atteindre « zéro forme de violences sexistes ou sexuelles ». Rte et les signataires du présent accord entendent à ce titre être exemplaires. Ils s'engageront résolument et sans aucun laxisme dans la prévention et le traitement de toutes les formes de violences sexuelles, harcèlement, agissements et ambiances sexistes sur le lieu de travail. Ils garantissent dans cette démarche un juste traitement et un respect absolu de ce qui est dû à chacun lors de signalements de situations.

En cas de non-respect de ces principes la Direction s'engage à prendre les mesures qui s'imposent de manière proportionnée aux faits. Si ces principes ont vocation à s'appliquer quel que soit le lien de subordination, l'existence de ce dernier constitue néanmoins une circonstance aggravante dans la détermination de la sanction associée.

Article 2.2 - Sensibiliser les managers et les salarié·es

Pour une meilleure prise de conscience sur le sexisme et harcèlement, des actions de sensibilisation seront proposées pouvant prendre la forme de formation e-learning, quizz, guide, d'animations, pièces de théâtre ...

L'ensemble des actions décidées sera porté par le budget de la DRH.

Article 2.3 - Mise en place d'un Comité de vigilance

Pour une meilleure prise en compte des situations des violences sexistes et sexuelles, un comité de vigilance sera mis en place.

Ce comité est composé :

- de représentant·es de la DRH
- du/de la référent·e harcèlement sexuel de l'entreprise,
- des référent·es harcèlement sexuel en CSE et CSEC,
- d'un·e représentant·e par organisation syndicale représentative et signataire du présent accord, pouvant être porté à 2 représentants en cas d'absence de référent harcèlement sexuel en CSE et CSEC.

Ce comité aura pour missions :

- De dresser le bilan du nombre de dossiers instruits annuellement au sein de l'entreprise et du traitement des situations identifiées,
- De remonter les alertes de situations identifiées au fil de l'eau,
- d'informer de leurs aboutissements et de suivre dans le temps les situations traitées,
- d'identifier sur la base des situations traitées, les actions à engager pour enrichir les démarches de prévention et de sensibilisation des personnels.

Le comité se réunira à minima une fois par an aux fins de dresser le bilan. Il se réunira, en sus, autant que de besoin, dès lors qu'une alerte sera remontée, à l'appui d'éléments significatifs, aussi bien par la Direction que les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise.

Pour préserver le bon fonctionnement de cette instance, qui implique un besoin de transparence, l'ensemble des représentant·es s'engage à un devoir de confidentialité et au respect de la dignité des salarié·es impliqué·es.

L'exercice de ces missions se fera sans préjudice des prérogatives propres aux CSE et aux CSP.

Article 2.4 - Accompagner les salarié·es victimes de situations personnelles à risques

Les femmes et les hommes peuvent être confronté·es à des violences conjugales ou intrafamiliales dans l'espace privé. Les salarié·es victimes sont encouragé·es à solliciter l'assistant·e social·e aux fins d'être écouté·es, informé·es, soutenu·es et orienté·es. L'assistant·e social·e du travail peut accompagner les salarié·es dans les démarches

extérieures ou vers les structures spécialisées (procédure judiciaire, consultations médicales, accompagnement psychologique, service d'urgence médico judiciaire, associations, ...).

Il/Elle travaille également avec les partenaires internes (RH, manager, service de santé au travail, ...) et peut contribuer à la prise en charge des conséquences sur la vie professionnelle des salarié·es.

Dans ce cadre, il pourra être accordé au regard des besoins du / de la salarié·e :

- des aides administratives (facilitation d'accès aux documents administratifs et personnel, attestations, ...),
- des aides sociales et financières (avance sur revenus, monétisation du CET, mise en contact avec la CCAS, ...),
- des aménagements du temps de travail (autorisations d'absences exceptionnelles avec maintien de la rémunération pour réaliser les démarches nécessaires à la prévention des risques que suscite la situation personnelle, aménagement des horaires, travail sur site distant, ...),
- mise en réserve de rémunérations (hors salaire fixe) sur un compte bancaire distinct,
- un déblocage anticipé d'épargne conformément aux modalités prévues par le décret du 4 juin 2020,
- des aides au logement (notamment prise en charge des 5 premières nuits d'hôtel en cas de départ précipité et appui auprès du collecteur 1% logement de toute demande d'hébergement d'urgence).

A ces fins, les assistant·es social·es seront sensibilisé·es aux dispositifs internes à l'entreprise.

Chapitre 3 : Garantir l'égalité salariale

Article 3.1 - Ambition

Rte réaffirme son engagement pour l'égalité salariale. Des progrès ont été réalisés depuis 2007. Pour autant, des écarts de rémunération subsistent pour certaines situations individuelles.

Rte s'engage à garantir dans la durée, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes à situation comparable.

Article 3.2 - Examiner annuellement les écarts constatés en matière de rémunération principale et les corriger chaque fois que nécessaire

Les évolutions de la rémunération principale sont la résultante de nombreux effets (augmentations générales, avancements, promotions, ancienneté, arrivées et départs, etc....).

L'examen annuel des rémunérations principales issues de la grille salariales des IEG en vigueur permet de vérifier l'équilibre femme/homme sur chaque segment de population

et par échelon selon le tableau croisé « position/niveau de diplôme ». L'étude porte sur la population des salarié·es statutaires.

Dans chacun des contingents définis dans les accords relatifs aux avancements au choix, chaque établissement attribue ces avancements dans le respect des proportions entre femmes et hommes.

Les situations individuelles éventuellement identifiées, seront examinées lors des réunions de préparation des commissions secondaires.

Un examen annuel est également réalisé en comité de suivi, postérieurement à l'attribution des avancements de l'année considérée, afin de déterminer les écarts éventuels entre les femmes et les hommes.

Dans le cas où un écart significatif en défaveur de l'un ou l'autre des genres apparaîtrait pour une population donnée, le comité de suivi de l'accord égalité professionnelle en sera informé. Le comité de suivi de l'accord sur les mesures salariales sera amené à en rechercher l'explication et, si nécessaire, à proposer les solutions correctives correspondantes. Ces situations seront abordées à l'occasion des négociations sur les mesures salariales pour identifier les mesures à mettre en œuvre, le cas échéant en dehors des contingents.

Cette recherche d'équilibre et d'équité doit se conduire dans la durée.

Article 3.3 - Contrôler l'équilibre entre les femmes et les hommes dans l'attribution des primes et indemnités

Chaque établissement est garant de l'équité de traitement entre les femmes et les hommes lors de l'attribution des primes de Rémunération Individuelle de la Performance (RIP).

Article 3.4 - Assurer la neutralité du congé maternité et du congé paternité ou d'accueil de l'enfant vis-à-vis de l'attribution des primes

Rte réaffirme que l'appréciation de la performance individuelle est fondée sur l'atteinte des objectifs préalablement fixés et qu'elle ne doit pas être influencée par un congé maternité, de paternité, d'adoption ou d'accueil de l'enfant.

Les objectifs initialement fixés, généralement en début d'année, sont donc révisés si pendant l'année considérée, un·e salarié·e est momentanément absent·e pour motif de congé maternité, de paternité, d'adoption ou d'accueil de l'enfant.

Il en résulte que la période d'absence liée à un congé maternité (y compris les arrêts maladie directement liés à la grossesse), de paternité, d'adoption ou d'accueil de l'enfant est neutralisée au regard de l'attribution de la Rémunération Individuelle de la Performance (en d'autres termes, le principe du prorata temporis dans l'attribution de la RIP n'est pas applicable pour cette période).

Par ailleurs, pour répondre à la problématique d'organisation du mode de garde de l'enfant et en limiter l'impact sur la rémunération, la neutralité de l'attribution de la

Rémunération Individuelle de la Performance est étendue à la prise en jours du compte épargne temps dans la continuité du congé maternité à concurrence de 2 mois.

Il en va de même de la période couvrant le « congés de paternité allongé ».

Cette neutralité est rappelée en amont des attributions à l'ensemble des managers. La fonction RH a pour responsabilité de veiller au respect de traitement en identifiant les salarié·es concerné·es sur leur périmètre. En cas d'écart identifié, un correctif est apporté par la fonction RH, en lien avec les managers.

Cette notion de neutralité de la période de congé maternité est également abordée lors de l'entretien préalable obligatoire au départ en congé.

Par ailleurs, il est rappelé que les indemnités de services continus et les indemnités horaires d'astreinte sont maintenues (selon un roulement théorique) pendant le congé maternité, de paternité, d'adoption ou d'accueil de l'enfant. L'accord relatif au travail de nuit dans la branche des Industries Electriques et Gazières du 5 juillet 2007 prévoit, en son article 8, « *qu'une femme enceinte ou venant d'accoucher doit, sur sa demande ou sur celle du médecin du travail lorsqu'il constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état, être affectée sur un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal postnatal. Dans les conditions de l'article L 1225-9 du code du travail, cette période peut être prolongée pour une période n'excédant pas un mois. Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération* ».

Chapitre 4 : Réussir à développer la mixité des emplois et des métiers

Article 4.1 - Ambition

Développer la mixité apporte un bénéfice à l'entreprise, en ce qu'elle reflète la diversité de la société et renforce la motivation des salarié·es.

A fin 2019, le taux de féminisation de Rte était de 22,1 %. Les signataires réaffirment leur volonté de poursuivre le développement de la mixité dans tous les métiers. Rte s'engage à atteindre a minima un taux de féminisation global de l'entreprise de 23,5% à fin 2023 (effectif statutaire). Cela nécessite un effort particulier ciblé sur les métiers traditionnellement moins féminisés, tels que ceux de la maintenance.

Des parcours réussis existent, qu'il convient de rendre visibles pour susciter les vocations internes.

Article 4.2 - Renforcer la dynamique de recrutements féminins

L'atteinte de l'ambition de féminisation de l'entreprise implique une politique volontariste en matière de recrutement et plus largement d'accès à l'emploi. Ainsi, Rte maintient un objectif de 30% de recrutements féminins d'ici à fin 2023, tous collèges et établissements confondus. Une attention sera portée, dans le cadre du suivi de l'accord, sur l'effort supporté par chaque bassin d'emploi en matière de recrutements féminins en intégrant

les disparités en matière de taux de représentation des candidatures féminines dans certaines filières.

Les signataires se fixent les objectifs cibles de taux de féminisation suivants :

	Taux de féminisation 2019	Objectif taux de féminisation 2023
Est	16,4%	17,8%
Nord-Est	18,7%	20,3%
Normandie Île-de-France et fonctions centrales	30,4%	32,3%
Ouest	18,6%	20,1%
Rhône Alpes Auvergne	16,7%	18,2%
Sud-Est	17,9%	19,3%
Sud-Ouest	16,9%	18,4%

L'ensemble des établissements doivent contribuer à l'atteinte des objectifs fixés par bassins d'emplois. Pour se faire, chaque établissement s'engage à faire évoluer à la hausse son taux de féminisation sur la durée de l'accord.

Des bilans en régions seront établis annuellement et partagés avec les partenaires sociaux à l'occasion des réunions régionales inter-métier (RIM).

Le développement de la féminisation et de la mixité au sein des organisations syndicales et des instances représentatives du personnel s'inscrit dans cette même dynamique quel que soit le type de mandat.

4.2.1 Diversifier les profils recherchés

L'engagement de recruter des salariées en proportion égale au taux de sortie du système éducatif ne peut suffire à atteindre l'objectif fixé de 30% de recrutements féminins à Rte. A titre d'exemple, le taux de féminisation dans les écoles d'ingénieurs atteint en moyenne 28%¹ en 2016.

Afin d'atteindre le taux de féminisation de 23,5% fin 2023, il apparaît donc nécessaire de diversifier les profils des candidat-es.

Les actions engagées dans le cadre des précédents accords, qui visaient à élargir les sources de recrutement et les écoles de référence dont sont issus les candidat-es, doivent être poursuivies.

Il en est de même sur l'élargissement des profils recherchés, en ciblant notamment sur des populations avec une première expérience professionnelle potentiellement évolutive vers nos métiers.

¹ Enquête IESF (Ingénieurs et Scientifiques de France) menée en 2017

4.2.2 Faire de l'alternance un levier de féminisation du recrutement

L'alternance est un vecteur de mixité pour les métiers qui contribue à accroître le taux des recrutements féminins.

A ce titre l'entreprise s'engage à identifier, en fin d'alternance, la situation scolaire et professionnelle de chaque alternante, et à assurer le lien avec le processus de recrutement.

Du fait du déficit de candidatures féminines dans certains métiers, une proposition d'embauche sera faite à toute alternante diplômée en filière technique², sous réserve de l'obtention de son diplôme et d'une appréciation managériale positive.

Un bilan sera présenté dans le cadre du comité de suivi annuel.

4.2.3 Garantir la neutralité de nos processus de recrutement et de la formation

Rte réaffirme le principe d'égalité en matière de recrutement. Les recruteur·euses RH seront sensibilisé·es au présent accord et rappelleront ces principes d'égalité lors des jurys de recrutement.

En matière de recrutement externe et de publications d'emploi, les offres sont rédigées de manière objective et non discriminante (libellé et contenu des offres) afin de permettre sans distinction la candidature de femmes et d'hommes (ajout automatique de la mention F/H).

Les cabinets prestataires, auxquels Rte confie la présélection de candidat·es pour pourvoir des postes techniques, tout comme les recruteur·euses en interne, sont tenu·es de proposer au moins une candidate dans leur short-list (à compétences égales) et, le cas échéant, d'expliquer l'absence de candidature féminine dans leur proposition.

La même logique a vocation à s'appliquer aux candidatures masculines pour les postes à pourvoir dans des métiers très fortement féminisés.

De leur côté, les concepteur·ices d'actions de formation seront très attentif·ves à ce que les objectifs de formation et le contenu pédagogique de l'action n'introduisent aucun stéréotype à caractère sexiste. Cette veille sera également active lors d'appels à des prestataires externes à l'entreprise.

Article 4.3 - Favoriser l'accès à nos métiers à composante « technique »

4.3.1 Par l'identification et l'accompagnement des projets professionnels

En complément des actions d'embauches externes, la féminisation des métiers dits « techniques » est également possible via les passerelles internes à l'entreprise.

Il s'agit de permettre, à des salariées identifiées au travers de leur projet professionnel, d'intégrer une promotion de formation ou de suivre un cursus de formation spécifique,

² Filières / domaines techniques : emplois relevant des domaines professionnels D&I, Exploitation, Maintenance, Expertise et DSIT.

pris en charge par Rte, en vue d'accéder à des emplois identifiés dans un des métiers les moins féminisés.

L'identification des salariées puis l'élaboration d'un cursus adapté à chaque situation individuelle seront établis avec l'implication conjointe des conseiller·es carrière, des conseiller·es en professionnalisation et des managers concerné·es.

Par ailleurs, un suivi spécifique sera mis en place dans le cadre des instances dédiées à la mobilité professionnelle, et permettra ainsi la constitution d'un vivier interne.

L'examen des profils et projets professionnels des salariées sera réalisé de manière systématique dans le cadre des Revues Annuelles de Carrière (RAC).

Dans ce cadre, l'entreprise s'engage à accompagner chaque année un projet professionnel identifié et validé par le management au niveau de chaque bassin d'emploi. Compte-tenu des effectifs, 2 projets feront l'objet d'un accompagnement sur le bassin Normandie- Ile de France. Cet accompagnement peut aussi bien concerner le projet professionnel d'une femme issue de la filière tertiaire vers un métier technique, que celui d'un homme issu de la filière technique vers un métier tertiaire.

Un suivi des demandes et de la mise en œuvre du dispositif sera réalisé chaque année en comité de suivi.

4.3.2 Par la garantie de bonnes conditions de travail

Dans le respect de l'égalité professionnelle et de l'équilibre entre les femmes et les hommes. Les signataires s'engagent à garantir des conditions de travail favorables à l'ensemble des salarié·es à travers la déclinaison d'actions précises.

Favoriser l'intégration des salarié·es au sein des équipes

Une sensibilisation est proposée par le·a correspondant·e égalité professionnelle au/à la manager, dès lors qu'une équipe fortement masculinisée ou féminisée, intègre en son sein un·e salarié·e du genre minoritaire.

Selon le souhait du/de la manager et du/de la salarié·e, et en fonction de la spécificité du métier, un temps d'échanges avec l'équipe pourra être organisé et animé par le·a correspondant·e égalité professionnelle. Ces échanges auront pour objectif d'accompagner au mieux le·a salarié·e et le reste de l'équipe dans une relation de travail basée sur l'égalité femmes et hommes, et de proscrire tout sexisme ordinaire.

Améliorer l'accueil et les conditions d'hygiène sur les sites techniques

L'accueil de salarié·es sur certains sites techniques ou locaux peut s'avérer difficile du fait de l'état des vestiaires et sanitaires.

Consciente de la situation la direction de l'entreprise prend les engagements suivants :

- A la maille nationale et à la maille des GMR, les sites de prise de poste qui ne disposent pas de sanitaires / vestiaires dédiés, seront mis aux normes sans délai en priorisant les sites où une femme est présente ou nommée au sein de l'entité, avec l'objectif d'une normalisation d'ici la fin de l'accord,
- A établir une liste de priorité de traitement des sites accueillant des salarié·es (siège GMR, Groupement ou Antennes d'exploitation) indépendamment de

l'engagement précédent lié à la présence ou la nomination de femme dans ces collectifs,

- A élaborer un plan de mise à niveau pour les Postes Asservis le nécessitant, qu'ils soient propriété Rte ou dont les communs sont à la charge de Rte (environ 650 postes), dans le cadre d'un plan Hygiène pour lequel un financement dédié, estimé à plus de dix millions d'euros, sera recherché dans le cadre des discussions tarifaires engagées en 2020,
- A intégrer la mise en conformité des vestiaires / sanitaires en favorisant la proximité immédiate des équipes dans le cadre de la construction de nouveaux postes / sites Rte.

Un bilan d'avancement sera réalisé lors du comité de suivi annuel de l'accord et un bilan complet sera réalisé et présenté aux termes de l'accord.

En parallèle, les signataires rappellent à travers cet accord que tout document et affichage à caractère discriminatoire ou non respectueux pour l'image des femmes est à proscrire.

Article 4.4 - Favoriser l'interconnaissance des métiers

La communication et l'information sur les métiers techniques sont indispensables pour faire évoluer les représentations, tant à destination des salarié·es en interne, que vis-à-vis des publics externes.

4.4.1 A l'interne

Afin de développer la connaissance des métiers de Rte de façon transverse, des temps d'échanges et de présentation des métiers techniques seront proposés lors de réunions de service.

Les actions d'immersion, à titre exploratoire, au sein d'un métier technique, seront également facilitées afin de permettre aux salarié·es de découvrir les métiers de l'entreprise. Ainsi, des actions de découverte des métiers (exemples : visite du dispatching, visite d'un poste, visite d'un chantier D&I,...) seront proposées aux salarié·es nouvellement embauché·es.

Enfin, des actions d'information sur les métiers techniques seront organisées annuellement sur les différents bassins d'emplois.

4.4.2 Auprès de l'externe

Les actions visant à promouvoir les métiers techniques et scientifiques, et ce dès le collège, seront poursuivies, au niveau national et régional, auprès du système éducatif et en relation avec nos partenaires. Ainsi, les actions de coopération (forum métiers, journées « portes ouvertes », partenariat avec certains établissements), engagées avec les collèges et les lycées seront renforcées, afin de susciter les vocations scientifiques et donner de la visibilité sur les métiers dits « techniques ». Pour ce faire, Rte accorde le temps nécessaire aux salarié·es pour mener ces actions sur le temps de travail.

L'entreprise s'engage à développer davantage l'accès au stage, aussi bien pour les stages de découverte en 3^{ème} (ou seconde selon les établissements) que les stages de fin d'études. L'accent sera particulièrement porté sur l'accueil en stage de collégien·nes,

c'est-à-dire en amont des choix d'orientation. L'accueil en entreprise sera organisé de façon à permettre aux jeunes d'avoir une vision la plus exhaustive possible de nos métiers techniques mais également tertiaires. Dans ce cadre, l'accès aux sites sécurisés sera facilité.

Ces actions d'ouverture et de rapprochement des sphères professionnelle et scolaire seront organisées par les correspondant·es égalité professionnelle en étroite collaboration avec les managers représentant les métiers de leur territoire. A titre expérimental, l'accueil de stagiaires féminines pour un parcours de découverte des métiers de Rte, sous forme de promotion organisées avec des établissements scolaires partenaires, sera mis en œuvre.

L'objectif fixé est d'accueillir à minima 40 stagiaires scolaires féminines par an. En outre, le taux de féminisation sur l'ensemble des stages passera progressivement de 30 à 40% sur la durée de l'accord. Cet indicateur sera examiné en groupe de suivi annuel.

Rte réaffirme également son engagement à collaborer avec des associations œuvrant en faveur de la mixité et de la féminisation des métiers techniques.

Chapitre 5 : Garantir des déroulements de carrière équitables

A Rte, les salarié·es, homme ou femme, doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution en termes de parcours professionnel correspondant à leurs compétences.

Pourtant, des freins à l'évolution professionnelle des femmes persistent au sein de l'entreprise.

Article 5.1 - Ambition

Au-delà du rappel des principes légaux de non-discrimination dans la gestion des parcours professionnels, les signataires affirment leur volonté d'œuvrer pour garantir l'équité en matière de parcours professionnels et poursuivre la progression des femmes dans les postes de management notamment dans les niveaux supérieurs d'encadrement. Pour ce faire, Rte s'engage sur des mesures concrètes.

Article 5.2 - Continuer la féminisation des CODIR et de la Filière managériale

Dans la poursuite de la dynamique initiée au plus haut niveau de l'entreprise, la féminisation des CODIR³ doit être poursuivie. L'engagement porte sur un taux de féminisation des CODIR a minima supérieur au taux de féminisation de l'entreprise, soit 25% au global Rte.

Pour tenir compte de la disparité de la féminisation au sein de l'entreprise, une cible indicative du taux de féminisation des CODIR sera établie pour chaque établissement en fonction de son taux de féminisation propre.

³ CODIR de centre, de département et de Direction

Une attention particulière sera également portée sur le taux de féminisation des managers de proximité avec pour objectif que ce taux corresponde, au terme de l'accord, au taux constaté au sein de l'entreprise.

Article 5.3 - Lutter contre le « plafond de verre » et le « plancher collant »

Pour lutter contre le phénomène de « plafond de verre », un suivi des femmes sera instauré en Comité Emploi Choix des Hommes PO6-PO7.

Les conseiller·s carrière seront sensibilisé·es sur la nécessité d'identifier des profils féminins très en amont de l'accès des postes à responsabilité, notamment en ciblant sur les emplois PO4-PO5 pour bâtir des parcours professionnels à moyen terme. Ils/Elles porteront également une attention particulière sur les emplois PO2 (notamment emploi d'assistant·e), sur l'identification des futurs franchissements inter-collèges à accompagner. L'accès aux formations promotionnelles des salarié·es sera encouragé pour lutter contre le phénomène de « plancher collant ».

La réussite de cette démarche de suivi nécessitera une collaboration Conseiller·e carrière / Conseiller·e en professionnalisation au sein des DRHP en lien rapproché avec les managers de proximité.

Le bilan sera présenté en comité de suivi.

En parallèle, le suivi genré des formations professionnelles est réalisé dans le bilan formation.

Article 5.4 - Création d'un réseau « Ega Pro » à Rte


Afin, en outre, de promouvoir la mixité des genres, favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité ainsi qu'au sein des filières managériale et technique, un réseau « Ega Pro » est mis en place, sous le haut patronage du Président du Directoire.

Ce réseau a pour objectifs principaux de :

- Promouvoir la mixité en encourageant les talents féminins, en augmentant la proportion de femmes au sein de Rte, et en favorisant les talents masculins dans les métiers plus féminisés,
- Compter davantage de femmes parmi les managers de Rte et contribuer à faire évoluer la culture managériale au sein de l'entreprise,
- Favoriser l'accès des femmes à des postes de responsabilité au sein de Rte,
- Etre plus inclusif dans nos organisations, méthodes, process,... afin de favoriser l'intégration des femmes dans nos métiers à dominante technique.

L'entreprise donnera les moyens et le temps nécessaire au réseau Ega pro pour organiser :

- Des moments de partage,
- Des réunions de parole,
- L'intervention d'experts,
- Des moments de production de pistes d'actions à mettre en œuvre pour contribuer à l'atteinte des objectifs décrits dans le présent accord.

ODP²⁰
FC DS CV 

La réussite de la mise en place de ce réseau implique de :

- S'appuyer notamment sur les nouvelles générations,
- Associer les hommes tout en prévoyant des réunions composées exclusivement de femmes pour permettre une expression plus libre et permettre de mieux partager par la suite,
- Favoriser et accompagner la création de réseaux en région, y compris au sein des GMR.

Article 5.5 - Accompagner les femmes quittant un emploi « technique » ou la filière managériale

Dans une logique d'amélioration continue, un entretien spécifique sera réalisé par la/le correspondant·e éga pro dès lors qu'une femme émet le souhait ou décide de quitter un emploi ou une fonction où le taux de féminisation est relativement faible.

Cela peut concerner, en outre :

- Les femmes quittant un emploi dit « technique » pour un métier tertiaire,
- Les femmes quittant un emploi de la filière managériale.

L'objectif de cet entretien est d'appréhender les raisons motivant ce départ et identifier, le cas échéant, si celui-ci est lié directement ou indirectement à son genre. Si tel est le cas, une solution sera recherchée afin de favoriser le maintien dans l'emploi ou la fonction. A défaut, une réflexion avec les parties prenantes devra s'engager afin de définir et mettre en place des conditions favorables pour l'avenir.

Chapitre 6 : Indicateurs et suivi de l'accord

Article 6.1 - Indicateurs de suivi

6.1.1 Indicateurs de suivi du Chapitre 1 : « Faire évoluer les mentalités à tous les niveaux de l'entreprise »

L'entreprise s'engage à :

- Présenter tous les nouveaux indicateurs et documents RH à vocation statistique (bilans, tableaux de bord, etc.) avec la répartition par genre,
- Mesurer chaque année le degré de sensibilisation des salarié·es sur la thématique égalité professionnelle au travers du baromètre social (ou tout autre dispositif similaire).

Les actions de formation, sensibilisation et communication seront présentées chaque année dans le cadre du bilan annuel de mise en œuvre de l'accord, en complément du Rapport de Situation Comparée (RSC).

6.1.2 Indicateurs de suivi du Chapitre 2 « Prévenir et lutter contre toutes les formes de violences sexistes ou sexuelles au travail et accompagner les salariés victimes de violences conjugales ou intrafamiliales »

L'entreprise s'engage à :

- Présenter les actions de sensibilisation réalisées chaque année dans le cadre du bilan annuel de mise en œuvre de l'accord, en complément du RSC,
- Dresser le bilan du fonctionnement du Comité de vigilance.

6.1.3 Indicateurs de suivi du Chapitre 3 « Garantir l'égalité salariale »

L'entreprise s'engage à :

- Examiner annuellement les rémunérations principales,
- Contrôler annuellement en période d'attribution les avancements et différentes primes,
- Réaliser un bilan annuel dans le cadre de la production du Rapport de Situation Comparée,
- Réaliser un bilan des RIP attribuées aux retours des congés maternités, de paternité, d'adoption ou d'accueil de l'enfant, éventuellement étendus par les mesures du présent accord,
- Partager chaque année sur l'index Egalité Professionnelle et ses différents indicateurs.

6.1.4 Indicateurs de suivi du Chapitre 4 « Réussir à développer la mixité des emplois et des métiers »

L'entreprise s'engage à :

- Suivre le taux de féminisation Rte,
- Suivre les objectifs cibles de taux de féminisation par bassin d'emploi,
- Suivre les projets professionnels des salarié·es exerçant dans les fonctions transverses vers les métiers « techniques » et de la filière managériales,
- Suivre les projets professionnels faisant l'objet d'un accompagnement selon les modalités décrites à l'article 4.3.1,
- Suivre le taux de recrutement des alternantes,
- Suivre le taux de féminisation des stagiaires scolaires,
- Suivre le taux de d'accès par le genre sous-représenté dans les métiers fortement masculinisés ou féminisés,
- Présenter les actions menées pour favoriser l'intégration des femmes dans les équipes techniques,
- Suivre annuellement le plan de rénovation des vestiaires/sanitaires,
- Présenter les actions menées pour favoriser l'interconnaissance des métiers,
- Présenter les actions menées pour développer la notoriété de Rte auprès des différents publics.

6.1.5 Indicateurs de suivi du Chapitre 5 « Garantir des déroulements de carrière équitables »

L'entreprise s'engage à :

- Suivre le taux de féminisation des formations professionnelles,
- Suivre le taux de féminisation des CODIR et des managers de proximité,
- Suivre les projets professionnels des salariées du tertiaire vers le technique ou managérial,
- Suivre le nombre de femmes ayant quitté un emploi « technique » ou la filière managériale,
- Présenter les activités et actions menées par le réseau « Ega pro ».

Article 6.2 – Comité de suivi

Le comité de suivi de l'accord, composé de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires de l'accord et des représentants de la Direction de Rte, se réunit à minima une fois par an.

Ce comité a pour mission de :

- veiller à la mise en œuvre des différentes dispositions du présent accord,
- suivre les indicateurs du présent accord,
- examiner les actions proposées et apporter les corrections éventuelles.

Une seconde réunion du comité de suivi pourra être organisée sur demande de deux organisations syndicales signataires du présent accord.

Article 6.3 – Suivi régional

Les différents objectifs et actions mis en œuvre et suivis au niveau régional feront l'objet d'un échange annuel à l'occasion d'une réunion régionale inter-métier.

Chapitre 7 : Dispositions finales

Article 7.1 - Durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur à la date du 1^{er} janvier 2020.

Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2024, date à laquelle il cessera automatiquement de produire ses effets.

Article 7.2 – Révision

A la demande d'une organisation syndicale représentative ou de la direction, il peut être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par les dispositions des articles L. 2261-7-1 du Code du travail.

La demande de révision devra être adressée par lettre recommandée motivée aux parties. Cette lettre devra indiquer les points concernés par la demande de révision et

ODP²³
FC W PS B

doit être accompagnée de propositions écrites de substitution. A compter de la réception de la demande de révision, les parties se rencontreront dans un délai de deux mois.

Article 7.3 - Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L.2222-6 du Code du travail, à tout moment, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chacun des signataires.

Une déclaration de cette dénonciation devra être déposée à la Direccte.

Article 7.4 - Dépôt et publicité

Les formalités de dépôt et de publicité seront effectuées à la diligence de l'employeur selon les modalités prévues par les dispositions du Code du travail.

Fait à La Défense, le 20 IIIII 2020

Pour RTE :



François BROTTES
Président du Directoire

Pour les représentants des Organisations Syndicales :

CFDT



D. Santau

CFE-CGC



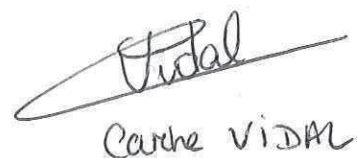
O. DRAPEAU-PELLERAY

CGT



F. CASANOVA

CGT-FO



Carole VIDAL