



**F R A N C E
G A L O P**

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES
HOMMES ET A LA CONCILIATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE, FAMILIALE ET PERSONNELLE
AU SEIN DE FRANCE GALOP**

PREAMBULE :

Les compétences des femmes et des hommes constituent la première richesse de France Galop. Facteur de cohésion sociale et d'efficacité économique, l'égalité professionnelle est un élément déterminant de son attractivité et de sa performance, comme de l'équilibre des relations au travail.

Chacune des parties au présent accord confirme son engagement à développer leur dialogue social dans le domaine de la responsabilité sociale et plus particulièrement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La politique de responsabilité sociale répond à une exigence tant de solidarité que de bonne gestion des ressources humaines. Le respect de la dignité, la lutte contre les risques psychosociaux, la promotion de l'égalité des chances, de l'égalité de traitement et de la diversité des salariés sont des impératifs pour France Galop.

La politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes repose sur deux axes principaux :

- Lutter contre les discriminations pour promouvoir l'égalité des chances ;
- Favoriser, la mixité, comme source de richesse pour l'entreprise.

L'égalité professionnelle sert la performance économique et sociale de France Galop et contribue également à l'évolution des mentalités dans la société civile.

En tant qu'acteur dans la vie de ses salariés et de ses membres, France Galop doit s'engager fermement et visiblement en faveur de l'égalité des chances et appliquer concrètement ce principe, facteur actif d'attractivité et de fidélisation.

Conscientes que l'évolution professionnelle des femmes et le développement de la mixité dans les emplois, à tous les niveaux, peuvent être freinés par des représentations et des stéréotypes culturels, les parties signataires ont décidé de mettre en place des mesures correctives en prenant en compte la réalité constatée au travers des éléments de diagnostics fournis.

L'accord a pour objet de mettre en œuvre les actions ci-après définies :

- Faire évoluer durablement les mentalités ;
- Assurer l'égalité salariale ;
- Garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans les recrutements et renforcer la mixité dans les métiers ;
- Assurer l'égalité dans les parcours professionnels, renforcer la mixité à tous les niveaux ;
- Assurer un égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle ;
- Développer les actions en faveur de l'équilibre vie professionnelle, vie familiale et personnelle ;
- Promouvoir la parentalité auprès des salariés masculins.

Les signataires sont conscients que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne peut progresser que si elle est l'affaire de tous, elle passe notamment par une forte implication des hommes.

Les engagements du présent accord s'inscrivent notamment dans le cadre de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Accord National Interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites fixant des mesures relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes et le décret n°2011-822 du 7 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Enfin les partenaires sociaux réaffirment leur engagement d'ouvrir, dans le courant du 1er trimestre 2012, les négociations sur la grille de classification pour les salariés couverts par l'Accord d'Etablissement du Siège Social de France Galop.

Article 1 *Champ d'application de l'accord*

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des personnels de France Galop, dans le respect des textes en vigueur.

Article 2 *Faire évoluer durablement les mentalités*

La responsabilité du respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes relève de l'entreprise.

Toutefois, la prise de conscience des stéréotypes et l'évolution durable des mentalités et des comportements font partie des préalables à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Le traditionnel partage des rôles entre l'homme, « monsieur gagne pain » sur qui repose la charge de gagner l'argent de la famille, tandis que la femme, « fée du logis », s'occupe du foyer et des enfants, est loin d'avoir disparu de l'imaginaire collectif. De nombreux hommes hésitent encore à sortir de ce schéma de peur de ne pas être perçus comme de « vrais » hommes.

Ainsi, l'équation « femme-mère » s'impose très souvent avec toutes les difficultés qui en découlent pour les femmes réputées alors « par nature » moins disponibles pour la vie professionnelle que les hommes. Dans le même temps, l'équation « homme-père » ne vient à l'idée de personne ou presque.

La réussite de cette politique passe principalement par une évolution des mentalités et des comportements de tous (direction, managers, ressources humaines, représentants du personnel et salarié(e)s) quant à la place des hommes et des femmes au travail et dans la vie personnelle.

A cet égard, un dialogue social constructif, régulier et à tous les niveaux favorise ces évolutions.

Des actions de formation, de développement de la communication, de sensibilisation et d'implication des acteurs seront entreprises en interne.

Le respect des droits et la mise en œuvre de politiques d'entreprise en matière d'égalité professionnelle constituent un cadre nécessaire à ces évolutions.

Article 2-1 Le développement de la communication

Dans le but de favoriser son appropriation par l'ensemble des salariés, le présent accord doit faire l'objet d'une présentation :

- Dans le mois suivant sa signature, auprès du Comité de Direction ;
- Dans les six mois suivant sa signature, auprès de l'ensemble des salariés.

La communication de l'accord, des engagements et objectifs qu'il contient, est mise en œuvre. Les moyens suivants seront déployés :

- Les principaux dispositifs et objectifs de l'accord seront présentés, dans le mois suivant sa signature, dans le journal interne « Les news du mercredi ». Les nouvelles actions mises en œuvre seront régulièrement présentées dans ce journal ;
- Dans les 3 mois suivant sa signature, un numéro spécial du journal « Ligne droite » sera consacré à l'accord ;
- Dans les 6 mois suivant sa signature, un espace « égalité professionnelle » sera déployé sur l'intranet de l'entreprise (*accord, textes législatifs, liens avec d'autres sites internet, interlocuteurs, etc.*). Cet espace sera ensuite régulièrement alimenté afin d'informer les salarié(e)s sur les actions menées, les bonnes pratiques déployées, etc. ;
- Dans les 6 mois suivant sa signature, mention de l'engagement de l'entreprise sur l'égalité professionnelle sera faite sur l'espace ressources humaines du site internet de France Galop.

Article 2-2 La sensibilisation et l'implication des acteurs

Afin de sensibiliser les directeurs, les managers et les représentants du personnel aux enjeux de l'égalité professionnelle, de la diversité, de la mixité et ainsi lutter contre les discriminations et participer à l'évolution des mentalités :

- Une formation leur sera dispensée la première année suivant la signature de l'accord. Cette formation sera ensuite dispensée à chaque nouvel encadrant et aux nouveaux représentants du personnel (lors du renouvellement des instances représentatives du personnel).
- Une attention est portée à toutes les communications internes ou externes afin que n'y soient pas véhiculés de stéréotypes pouvant porter atteinte à la notion d'égalité professionnelle.
- Les cahiers des charges soumis aux cabinets de recrutement comportent un engagement à promouvoir l'égalité professionnelle (cf. article consacré au recrutement).
- Des actions de communication ressources humaines sont mises en place à destination des écoles et universités afin d'encourager les candidatures de femmes sur les métiers les moins féminisés et réciproquement pour les hommes.
- Une commission « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » sera créée au sein du Comité Central d'Entreprise. Elle sera mise en place lors du renouvellement des instances représentatives du personnel et au plus tard avant la fin juin 2012.
- La mixité des délégations est recherchée dans les groupes de travail paritaires et dans les organismes de représentation du personnel.

Article 2-3 L'amélioration de la mesure et des outils

Le rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise est élaboré chaque année et est soumis, pour avis, aux instances représentatives du personnel compétentes, conformément à l'article L 2323-57 du Code du travail et au décret 2008-838 du 22 Août 2008.

Les indicateurs devant figurer dans ce rapport sont listés en annexe 1 du présent accord et seront effectivement mis en place au printemps 2012.

Tous les autres bilans quantitatifs (bilan social, formation professionnelle, etc.) feront l'objet d'une présentation sexuée.

Article 3 Assurer l'égalité salariale

Les signataires du présent accord réaffirment que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue l'un des premiers fondements de l'établissement de l'égalité professionnelle.

L'objectif du présent accord est de résorber au plus vite l'écart salarial médian de salaire de base et tous les écarts salariaux individuels anormaux entre femmes et hommes, quel qu'en soit le sens, et ce, au plus tard au 31 décembre 2013. Au-delà de la résorption des écarts, de mettre en place des mesures qui assurent l'égalité sur le long terme.

Article 3-1 Les rémunérations

Depuis 1999, la récurrence moyenne d'augmentation entre les hommes et les femmes était de 3 ans pour les hommes et de 3.2 ans pour les femmes.

Elle a un peu évolué entre 2010 et 2011 pour s'établir à 3.48 pour les femmes et à 3.65 pour les hommes.

Le temps partiel a pu constituer un frein à l'augmentation individuelle d'un(e) salarié(e). Chez France Galop, ce frein n'existe plus. La moyenne entre deux augmentations pour une femme à temps complet est 3.54 contre 3.28 pour les femmes à temps partiel.

Elle regroupe néanmoins des réalités différentes selon les directions et les statuts :

Durée moyenne comparée des augmentations individuelles Femmes/Hommes par direction :

Directions	Durée moyenne Femmes	Durée Moyenne Hommes
DMC	3.43	2.53
DFO	3.02	3.45
DG	-	2.99
DPT	2.32	3.89
DRC	4.96	4.08
DREAI	4.36	3.20
DRH	3.53	3.20
DS	2.86	4.29
Total	3.48	3.65

Durée moyenne comparée des augmentations individuelles Femmes/Hommes par statut :

Statut	Durée moyenne Femmes	Durée Moyenne Hommes
E2	-	3.04
E3	-	2.91
E4	3.74	4.27
M1	2.58	3.23
M2	3.15	2.93
M3	3.76	3.53
M4	3.79	-
C1	3.68	4.44
C2	5.85	3.57
C3	3.48	2.79
C4	3.08	4.41
C5	-	4.18
C6	4.01	-
Total	3.48	3.65

Article 3-2 Résorption des écarts de rémunération

Pour parvenir à cet objectif, des mesures correctives de résorption des écarts sont mises en place dans le cadre du processus d'attribution des augmentations individuelles, qui se déroule désormais en deux étapes successives :

■ **Étape 1 : augmentations et promotions individuelles**

- **Pour le Siège Social :** attribution des augmentations et/ou promotions individuelles au choix, au regard de l'examen des niveaux de compétences et de professionnalisme individuels. Cette étape intervient annuellement, sur la paie de janvier.

L'attribution des augmentations et des promotions individuelles est effectuée dans le respect de la proportion des femmes et des hommes.

Une attention particulière sera portée sur la rémunération et la promotion des salariés à temps partiel, qui sont majoritairement des femmes, afin de s'assurer qu'ils connaissent une évolution comparable à celle des salariés à temps plein.

■ **Pour les hippodromes et centres d'entraînement :**

- ◆ Attribution des augmentations et/ou promotions individuelles au choix, au regard de l'examen des niveaux de compétences et de professionnalisme individuels. Cette étape intervient annuellement, sur la paie de janvier.

L'attribution des augmentations et des promotions individuelles est effectuée dans le respect de la proportion des femmes et des hommes.

- ◆ Attribution des augmentations et/ou promotions individuelles liées à la grille de classification des hippodromes et centres d'entraînement, au regard des critères classant. Cette étape intervient annuellement, au mois de Mars.

- ◆ Les augmentations liées à l'ancienneté dans l'emploi interviennent à la date anniversaire, conformément aux dispositions prévues dans les avenants n°45 et 46 à la Convention Collective de travail applicable au personnel des hippodromes et centre d'entraînement de la région d'Ile de France, de Cabourg, Caen, Chantilly et Deauville gérés par les Sociétés de Courses Parisiennes.

▣ **Etape 2 : Suppression des écarts injustifiés de rémunération entre les femmes et les hommes**

Les parties constatent que des différences de salaires non justifiées par des critères objectifs subsistent entre les femmes et les hommes, quel qu'en soit le sens. L'examen des écarts se fait à partir des salaires médians de base des salariés femmes et hommes, à situation comparable. On observera notamment la position d'emploi, l'âge, l'ancienneté, la formation (initiale et acquise au cours de la carrière professionnelle), l'expérience professionnelle pour établir une comparaison.

Une attention particulière sera portée sur la rémunération et la promotion des salariés à temps partiel, qui sont majoritairement des femmes, afin de s'assurer qu'ils connaissent une évolution comparable à celle des salariés à temps plein.

Afin d'assurer l'égalité salariale, France Galop attribue, pour les années 2012 et 2013 une enveloppe complémentaire pouvant atteindre 1.5% de la masse salariale totale de France Galop (base DADS).

Les augmentations individuelles au titre de ce rattrapage ne font pas obstacle à l'attribution d'augmentations individuelles au titre du professionnalisme et réciproquement.

Au cours du second semestre 2013, la nouvelle grille de classification du siège social devrait être mise en place. La pesée des emplois qui en résultera permettra d'affiner la comparaison Femmes/Hommes au sein de France Galop. Les éventuelles anomalies résiduelles de parcours professionnel, quel qu'en soit le sens, seront corrigées et les écarts résiduels éventuels seront résorbés à cette étape et, au plus tard sur l'année 2014.

Les augmentations et/ou promotions individuelles au titre des rattrapages 2012 et 2013 sont attribuées sur la paie de Mars, avec pour date d'effet le 1^{er} janvier, sans rétroactivité sur les périodes antérieures. Le calendrier suivant est adopté :

- Paie de Mars 2012, avec pour date d'effet le 1er janvier 2012 (et sans effet sur les périodes antérieures), attribution de 0.75% de la masse salariale totale de France Galop. Les écarts individuels, quel qu'en soit le sens, les plus importants sont résorbés par cette enveloppe, le critère de l'ancienneté sera considéré en priorité.
- Paie de Mars 2013, avec pour date d'effet le 1er janvier 2013 (et sans effet sur les périodes antérieures), afin de résorber les écarts restants, quel qu'en soit le sens, attribution d'une enveloppe financière complémentaire pouvant atteindre 0.75% de la masse salariale totale de France Galop.

Article 3-3 *Prise en compte des périodes de congé maternité et d'adoption*

La période de congé de maternité et d'adoption est assimilée à une période d'activité pour l'appréciation de l'attribution des promotions et/ou des augmentations individuelles.

Le droit à la promotion et/ou à l'augmentation individuelle pour les salarié(e)s ayant bénéficié d'un congé maternité ou d'adoption dans l'année est systématiquement examiné afin que l'absence liée au congé ne soit pas prise en compte dans les critères d'attribution d'une promotion et/ou d'une augmentation individuelle.

Ces personnes sont éligibles à l'attribution de promotions et/ou d'augmentations individuelles au même titre et dans les mêmes conditions que les autres salarié(e)s de France Galop.

Article 3-4 Indicateurs de suivi des augmentations individuelles.

Afin d'assurer la traçabilité des deux étapes prévues à l'Article 3-2, une synthèse par Direction et par Hippodrome est communiquée à la Commission de suivi en charge de l'application du présent accord. Cette synthèse, par sexe, temps plein/temps partiel et par position d'emploi, distingue les augmentations individuelles liées au professionnalisme et celles liées aux rattrapages effectués au titre de l'égalité professionnelle. Ces éléments sont comparés sur 3 années.

Ces indicateurs sont complétés par :

- Le suivi de l'évolution, par sexe, des salaires de base des salarié(e)s cadres, maîtrises et employés, avec un focus particulier sur le pourcentage de salariés n'ayant bénéficié d'aucune promotion ou augmentation dans les 3 années précédant l'année en cours.
- Le nombre et le pourcentage des salariés, par sexe, en congés spécifiques (parentalité, sabbatique, CIF..) ne bénéficiant d'aucune promotion ou augmentation.
- Le pourcentage de la masse salariale, par direction et hippodromes, des promotions et augmentations liées au professionnalisme et celles liées aux rattrapages effectués.

Article 4 Garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans les recrutements et renforcer la mixité dans les métiers

Les recrutements, chez France Galop, sont fondés sur les seules compétences, aptitudes et expériences professionnelles des candidat(e)s.

Le recrutement est un des leviers favorisant une plus grande mixité des emplois, source de dynamisme pour l'entreprise. Par ailleurs, les besoins en recrutement liés aux évolutions démographiques attendues (départs en retraite) constituent une opportunité de renforcer la mixité.

Article 4-1 Principes généraux de la garantie de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans les recrutements et dans les métiers

France Galop s'engage à diversifier les postes ouverts aux femmes et à promouvoir une meilleure représentation des femmes dans tous les métiers de l'entreprise. En particulier, la présence des femmes dans les métiers techniques sera favorisée et à l'inverse les métiers fortement féminisés seront rendus attractifs pour les hommes comme pour les femmes.

Par ailleurs, dans le cadre du processus de recrutement interne et externe, France Galop s'engage sur les principes suivants :

- Une attention particulière est portée au libellé des offres d'emploi (mention H/F systématique). La rédaction des offres d'emploi ne doit pas développer des stéréotypes sur les métiers ou sur leurs caractéristiques supposées (disponibilité, mobilité) ;

- Les cahiers des charges soumis aux cabinets de recrutement comportent un engagement à promouvoir l'égalité professionnelle, en proposant pour chaque recrutement :
 - au moins une candidature féminine pour trois candidatures proposées, à compétences égales, pour les métiers peu féminisés ;
 - au moins une candidature féminine pour trois candidatures proposées, à compétences égales pour les autres métiers.
- Une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement. A ce titre, les critères de recrutement doivent être basés sur les diplômes, la compétence, les qualifications et l'expérience. En conséquence, une personne ne peut être écartée du processus de recrutement en raison de son sexe, de son apparence physique, de son origine, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de naissance, de son âge, de son handicap, de ses convictions politiques ou religieuses, de son orientation sexuelle, de son appartenance à un syndicat ou de ses activités syndicales ;
- L'état de grossesse d'une femme (réelle ou supposée) ne peut être pris en compte pour refuser de la recruter, l'entreprise s'interdit de rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée ;
- Il est rappelé le principe du droit européen permettant à un candidat appartenant à un sexe sous-représenté, de bénéficier d'une préférence par rapport à un candidat du sexe opposé, à qualifications égales.

De plus, France Galop souhaite développer la formation en alternance école/entreprise qui est également un des vecteurs permettant davantage de mixité.

Article 4-2 Renforcer la mixité dans les métiers

Pour cela, France Galop s'engage à :

- Communiquer auprès des étudiants sur l'importance qu'elle attache à la mixité des métiers ;
- Sensibiliser les directions d'école sur la nécessaire mixité et la diversité de leurs étudiants, en particulier dans les filières techniques ;
- Mette en place un outil de mesure de l'égalité de traitement dans le processus de recrutement.

Article 4-2-1 Constat, objectifs et plans d'actions relatifs au recrutement sur les hippodromes et centres d'entraînement

Sur les hippodromes et centres d'entraînement, la répartition Femmes/Hommes est la suivante : 6,12 % de femmes et 93,88% d'hommes, soit 18.5 femmes et 284 hommes.

Les femmes sont essentiellement représentées dans les métiers administratifs et sur quelques postes aux espaces verts et dans les corps de métiers.

Cette disproportion s'explique en grande partie par l'exercice de métiers techniques ou tournés vers les espaces verts, majoritairement et historiquement occupés par des hommes. Ce déséquilibre se retrouve également lors de la formation initiale, les femmes étant peu représentées dans ces filières.

Objectifs pour les trois prochaines années :

France Galop s'engage à accroître les effectifs féminins dans les proportions suivantes :

- Au 31/12/2012, les femmes représentent 7% des effectifs sur les hippodromes et centres d'entraînement, soit le recrutement de 3 femmes et un effectif féminin porté à 21.5 ;
- Au 31/12/2013, les femmes représentent 9 % des effectifs sur les hippodromes et centres d'entraînement, soit le recrutement de 6 femmes sur l'année 2013 (27.5 femmes au total) ;
- Au 31/12/2014, les femmes représentent 10 % des effectifs sur les hippodromes et centres d'entraînement, soit le recrutement de 3 femmes sur l'année 2014, pour atteindre le nombre de 30.5 femmes.

Les recrutements féminins sont réalisés sur les métiers des pistes, espaces verts, de l'entretien des boxes et dans les corps de métiers. Cette politique de recrutement est déployée sur l'ensemble des hippodromes et centres d'entraînement de France Galop.

Ces objectifs sont une étape intermédiaire, France Galop s'engage à poursuivre cette politique sur les années suivantes.

Pour parvenir à ces objectifs, le plan d'action ci-dessous défini est déployé :

- Au plus tard, le 30 juin 2012 les infrastructures - séparées de celles des hommes - nécessaires à l'accueil des femmes (vestiaires, toilettes et douches) sont installées sur tous les hippodromes et les centres d'entraînement ;
- La politique de recrutement du personnel est orientée vers les écuries de courses (reconversion des cavalières) et à l'AFASEC (les femmes sont majoritaires dans les écoles de formation) ;
- Des partenariats avec les lycées agricoles (métiers des pistes, espaces verts, etc.) et les lycées professionnels spécialisés dans les « corps de métiers » (peinture, plomberie, électricité, maçonnerie, menuiserie, etc.) situés à proximité de nos hippodromes et centres d'entraînement sont établis. Cette politique passe principalement par l'accueil de stagiaires, d'apprenties et de contrats de professionnalisation ;
- Proposer pour chaque recrutement :
 - ◆ Au moins une candidature féminine pour trois candidatures proposées, à compétences égales, pour les métiers peu féminisés ;
 - ◆ Au moins deux candidatures féminines pour trois candidatures proposées, à compétences égales pour les autres métiers ;
 - ◆ Au moins une candidature masculine pour trois candidatures proposées, à compétences égales pour les métiers peu masculinisés.

Article 4-2-2 Constat, objectifs et plans d'actions relatifs au recrutement au siège

Au siège, la répartition Femmes/Hommes est la suivante : 77 femmes et 98 hommes, soit 44% de femmes et 56% d'hommes.

Mais ces chiffres cachent des réalités différentes selon les Directions.

Directions	Femmes	Hommes	Femmes en %	Hommes en %
DMC	13	7	65	35
DFO	17	29	37	63
DG	4	4	50	50
DPT	10	19	34	66
DRC	20	11	65	35
DREAI	3	1	75	25
DRH	6	2	75	25
DS	4	25	14	86
Total	77	98	44	56

Objectifs pour les trois prochaines années :

Tendre dans les 3 prochaines années vers la parité, en rétablissant certains équilibres selon les directions :

- ❑ Rééquilibrer le nombre de femmes dans le département informatique ;
- ❑ Recruter des femmes à la Direction Programme et Technique, essentiellement chez les handicapés ;
- ❑ Recruter des femmes à la Direction des Sites, essentiellement sur les hippodromes ;
- ❑ Rééquilibrer la Direction des Ressources Humaines et la Direction du Marketing avec des recrutements masculins.

Pour parvenir à ces objectifs, et de manière générale, chaque poste soumis à recrutement devra compter :

- ❑ Au moins une candidature féminine pour trois candidatures proposées, à compétences égales, pour les métiers peu féminisés ;
- ❑ Au moins deux candidatures féminines pour trois candidatures proposées, à compétences égales pour les autres métiers ;
- ❑ Au moins une candidature masculine pour trois candidatures proposées, à compétences égales pour les métiers peu masculinisés.

L'objectif, pour chacune des directions de France Galop, est de tendre vers la parité en termes d'effectifs, mais également de statuts.

Article 4-3 Une communication propice à l'égalité professionnelle.

La communication ressources humaines et la communication sur les métiers, tant au niveau des recrutements externes (incluant l'apprentissage) que des mobilités internes, s'attache à promouvoir l'accès des femmes aux métiers traditionnellement masculinisés et l'accès des hommes aux métiers fortement féminisés. Elle souligne les compétences nécessaires pour occuper des postes traditionnellement occupés par des hommes (ou des femmes), afin d'orienter les femmes (ou les hommes) vers les formations adéquates leur permettant d'y postuler dans le cadre de mobilités internes ou de progressions de carrière possibles.

En ce qui concerne les offres d'emploi internes et externes, les signataires du présent accord réaffirment la nécessité d'être particulièrement vigilants à ce que leur rédaction soit non sexuée, afin de prévenir les stéréotypes et les phénomènes d'autocensure qui peuvent aller à l'encontre de l'égalité professionnelle.

Concernant la promotion des métiers à l'interne et en externe, la participation et les témoignages de femmes sont également recherchés.

Dans la rédaction des fiches emplois, une attention particulière est portée à la féminisation des libellés, ainsi qu'à la neutralité du contenu des fiches. Une attention particulière est également portée aux critères de déplacement, de disponibilité, conditions physiques notamment, et ce, afin de prévenir d'éventuelles pratiques discriminatoires.

Article 4-4 Indicateurs de suivi des recrutements.

Afin de suivre et de s'assurer que le processus de recrutement est conforme aux objectifs du présent accord, les indicateurs suivants sont déployés :

- ❑ Mesure de l'égalité de traitement dans le processus de recrutement des salariés en contrat à durée indéterminée :
 - ◆ Nombre de postes pourvus par direction et par hippodrome dans l'année N ;
 - ◆ Répartition des candidatures internes et externes pour chaque poste ;
 - ◆ Nombre de candidatures reçues par poste et par sexe ;
 - ◆ Nombre d'entretiens réalisés par poste et par sexe ;
 - ◆ Synthèse des candidats retenus, et explicatif ;
 - ◆ Ecart et justifications par rapport aux objectifs définis.
- ❑ Suivi des relations écoles – université pour chaque site de France Galop ;
- ❑ Mesure de l'égalité de traitement dans le processus de recrutement « contrat de professionnalisation, apprentissage, stagiaires » :
 - ◆ Nombre de postes pourvus par direction et par hippodrome dans l'année N ;
 - ◆ Nombre de candidatures reçues par poste et par sexe ;
 - ◆ Nombre d'entretiens par poste et par sexe ;
 - ◆ Synthèse des candidats retenus, et explicatif ;
 - ◆ Ecart et justifications par rapport aux objectifs définis.

Le suivi des indicateurs est présenté annuellement aux membres de la Commission de suivi de l'accord.

Article 5 Assurer l'égalité dans les parcours professionnels, renforcer la mixité à tous les niveaux

Les signataires du présent accord rappellent que la mixité est favorisée à tous les niveaux du parcours professionnel, notamment pour le changement de statut (employés, agents de maîtrise, cadres) et l'accès aux postes à responsabilité.

Il s'agit de se donner les moyens pour prévenir l'effet « plafond de verre ». Il est ici rappelé que selon la Halde, le « plafond de verre » se définit comme : « un phénomène qui entrave la carrière des femmes et dont la conséquence est la rareté de leur présence au sommet des entreprises. Il constitue un ensemble de barrières invisibles, créées à la fois par des préjugés et stéréotypes et par le mode de fonctionnement des organisations ».

L'attribution des promotions individuelles est effectuée dans le respect de la proportion des femmes et des hommes.

Le parcours professionnel des salarié(e)s à temps partiel fait également l'objet d'un suivi.

Les signataires du présent accord réaffirment ici leur volonté de mettre en place, au plus tard au cours du second semestre 2013, la nouvelle grille de classification pour les salarié(e)s du siège social. La pesée des emplois qui en résultera permettra d'affiner la comparaison Femmes/Hommes au sein de France Galop. Les éventuelles anomalies résiduelles de parcours professionnel, quel qu'en soit le sens, seront corrigées.

Article 5-1 *Etat des lieux de la situation comparée des femmes et des hommes dans les parcours professionnels et la mixité à tous les niveaux*

Actuellement, au siège, l'ancienneté moyenne pour une modification de statut est de 10.43 ans pour une femme contre 11.41 ans pour un homme. Ce constat recouvre des réalités différentes selon les directions et les statuts. D'autre part, certains emplois classés en Cadre 1 et Cadre 4 sont restés figés dans la grille de classification actuelle et seront pris en compte dans la nouvelle grille de classification.

Durée moyenne comparée de promotions Femmes/Hommes par direction :

Directions	Durée moyenne Femmes	Durée Moyenne Hommes
DMC	6.96	4.51
DFO	10.04	11.99
DG	ns	6.76
DPT	7.18	14.62
DRC	11.64	7.52
DREAI	ns	5.33
DRH	11.84	10.67
DS	ns	ns
Total	10.43	11.41

Durée moyenne comparée de promotions Femmes/Hommes par statut :

Statuts	Durée moyenne Femmes	Durée Moyenne Hommes
E2	-	-
E3	-	12.42
E4	12	6.38
M1	6.84	7.75
M2	5.83	6.43
M3	ns	13.65
M4	6.04	-
C1	18.26	ns
C2	16.15	11
C3	9.98	9.94
C4	12.32	14.68
C5	-	8.34
C6	6.02	-
Total	10.43	11.41

Article 5-2 Etat des lieux de la situation pour les salarié(e)s à Temps partiel - parcours professionnels et mixité à tous les niveaux

Le temps partiel constitue un frein à l'évolution professionnelle d'un(e) salarié(e). Une femme à temps partiel changera de statut au bout de 13.18 ans contre 10.43 pour la moyenne des femmes, mais 9.88 pour les femmes à temps complet et 11.29 pour les hommes.

Les signataires réaffirment que l'organisation du travail ne doit pas être prise en compte pour la fixation des règles de promotion ou d'accès aux postes à responsabilités.

Article 5-3 Objectifs pour réaliser l'égalité dans les parcours professionnels et la mixité à tous les niveaux

Sans attendre la mise en place de la nouvelle grille de classifications pour les salarié(e)s du Siège Social, les signataires conviennent de :

Article 5-3-1 Poursuivre les études

- ☒ Sur les parcours professionnels pour tous les salarié(e)s et notamment pour les salariés à temps partiel ;
- ☒ Elles sont complétées par :
 - ◆ l'étude de « cohortes » de salarié(e)s en comparant la position d'emploi lors de l'entrée chez France Galop (par tranches de 5 années d'ancienneté), temps de travail et par niveaux de formation à l'embauche (< BAC, BAC/BP, BAC+2 et 3, BAC+4 et plus) avec la position d'emploi le jour de l'étude.

Article 5-3-2 Réaliser l'égalité dans les parcours professionnels et la mixité à tous les niveaux

- ☒ A l'issue du complément d'études prévu à l'Article 5-3-1, de corriger les éventuelles inégalités, quel qu'en soit le sens, qui en ressortiraient ;
- ☒ D'examiner les disparités en temps pour la promotion des salarié(e)s entre chacune des directions et de mettre en place les éventuelles actions correctrices ;
- ☒ Résorber le différentiel de temps entre deux promotions pour les salarié(e)s qui travaillent à temps partiel ;
- ☒ Résorber le différentiel de temps entre deux promotions pour les Employés 3 et les Maîtrises 3 et ainsi atteindre le niveau moyen général respectivement des employés et des maîtrises ;
- ☒ Parvenir à la mixité à tous les niveaux de classification ;
- ☒ De manière générale, des mesures incitatives de préparation et d'accompagnement sont proposées aux femmes et aux hommes, particulièrement en cas de changement de statut :
 - ◆ Entretien professionnel ;
 - ◆ Bilan de compétences ;
 - ◆ Validation des acquis de l'expérience pour confirmer les compétences déjà exercées dans l'activité, afin de préparer une évolution professionnelle ;
 - ◆ Formations professionnelles ;
 - ◆ Tutorat ;
 - ◆ Coaching.

Article 5-4 Prise en compte de la parentalité

L'absence pour congé lié à la parentalité (maternité, adoption, parental) ne doit pas être prise en compte pour les règles de promotion ou d'accès aux postes à responsabilités.

Afin de prévenir d'éventuels écarts dans la carrière des personnes bénéficiant d'un congé lié à la parentalité, un entretien (avec la hiérarchie et/ou la Direction des Ressources Humaines) avant et après le congé est mené afin de dresser l'état des lieux des compétences et connaissances du/de la salarié(e) dans les domaines susceptibles d'évoluer en son absence.

Ces entretiens (l'entretien du retour est si possible programmé en amont de la reprise d'activité) sont également l'occasion d'évoquer les besoins et souhaits éventuels de mobilité fonctionnelle ou géographique, d'évolution de carrière et les dispositifs de formation adéquats, d'aménagement d'horaire et/ou du temps de travail.

Les opportunités d'évolution interne sont communiquées aux personnes durant la période de leur congé.

A l'issue d'un congé lié à la parentalité et afin de conserver une véritable égalité de traitement, chaque salarié(e) concerné(e) bénéficiera d'une augmentation de salaire individuelle égale à la moyenne des augmentations individuelles pratiquées dans sa direction d'origine.

A l'issue d'un congé lié à la parentalité et afin que le ou la salarié(e) concerné(e) puisse reprendre ses fonctions dans les meilleures conditions, un accompagnement individuel lui sera proposé.

Pour faciliter le retour, France Galop assure :

- Le retour de la salariée ou du salarié sur son poste de travail dans le cas d'un congé de maternité ou d'adoption ;
- Dans le cas d'un retour de congé parental, le ou la salarié(e) qui n'a pas exprimé de souhait de mobilité est réintégré dans son emploi, ou à défaut dans un emploi similaire.

Article 5-5 Indicateurs de suivi des parcours professionnels et de la mixité à tous les niveaux

Les indicateurs suivants sont mis en place et fournis annuellement :

- Etudes prévues à l'Article 5-3-1 ;
- Répartition des effectifs par niveau d'emploi, sexe, temps plein et temps partiel (en nombres et pourcentages) et évolution sur les 3 dernières années ;
- Promotions par niveau et par sexe (en nombres et pourcentages) :
 - ◆ Nombre de promotions de l'année N par direction et par hippodrome ;
 - ◆ Répartition par statuts, temps de travail et par sexe ;
 - ◆ Comparatif avec les 3 années précédentes ;
 - ◆ Comparatif par rapport aux objectifs déterminés ;
 - ◆ Comparatif TC/TP.
- Suivi des entretiens liés à la parentalité ;
- Suivi des entretiens pour les temps partiels.

Article 6 Assurer un égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle

La formation contribue à la professionnalisation des salariés dans l'emploi tenu. Elle peut également préparer et accompagner l'évolution du parcours professionnel.

France Galop a pour objectif de favoriser la formation à tous les niveaux. Tous les dispositifs liés à l'évolution professionnelle, sont l'occasion pour les salarié(e)s d'exprimer leur souhait en matière de formation. Ils sont bien entendu ouverts à tous sans discrimination aucune.

Article 6-1 Etat des lieux de la situation comparée des femmes et des hommes en matière de formation professionnelle

Cependant dans l'entreprise, sans que soit établie une discrimination volontaire, il existe un déséquilibre des populations en termes de formation, et selon les directions, pas uniquement en défaveur des femmes.

Le tableau de synthèse des heures de formation fait état d'un nombre d'heures moyen de 26.97 heures de formation pour les femmes par année d'ancienneté et de 22.25 heures pour les hommes et cache des réalités différentes selon les directions, les statuts et les situations personnelles.

Durée moyenne comparée du nombre d'heures de formation par année d'ancienneté et par directions Femmes/Hommes :

Directions	Durée moyenne Femmes	Durée Moyenne Hommes
DMC	24.08	39.33
DFO	25.54	25.36
DG	7.26	27.91
DPT	56.55	8.80
DRC	16.46	16.31
DREAI	19.46	14.59
DRH	38.58	19.66
DS	28.32	26.28
Total	26.97	22.25

Durée moyenne comparée du nombre d'heures de formation par année d'ancienneté et par statut Femmes/Hommes :

Statuts	Durée moyenne Femmes	Durée Moyenne Hommes
E2	-	15.32
E3	16	12.85
E4	25.87	31.23
M1	40.03	9.09
M2	28.69	23.80
M3	10.66	16.14
M4	22.10	-
C1	22.85	25.94
C2	14.31	14.50
C3	22.67	37.59
C4	32.44	24.50
C5	15.06	15.72
C6	17.97	-
Total	26.97	22.25

Pour les salarié(e)s à temps partiel, le déficit de formation est mesurable : 31.80 heures de formation en moyenne pour les collaborateurs à temps complet contre 11.80 heures pour les temps partiels.

Article 6-2 Assurer un égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle

Dans l'objectif de réduire les écarts de formation d'ici au 31 décembre 2014 et de faciliter la participation des femmes et des hommes aux stages de formation, les orientations suivantes sont privilégiées :

- ☒ L'objectif est que chaque salarié(e) de France Galop, qu'il (elle) soit à temps plein ou à temps partiel, reçoive annuellement un temps moyen de formation équivalent à 3 jours (21 heures) et a minima au moins deux jours de formation (14 heures).
- ☒ Pour atteindre cet objectif, les études seront poursuivies et les actions correctives seront engagées, avec une attention particulière portée sur :
 - ◆ Les personnes n'ayant pas suivi de formation depuis 3 ans ;
 - ◆ Les salarié(e)s à temps partiel ;
 - ◆ Au sein de chacune des directions et sur chaque hippodrome pour repérer les disparités entre les personnes et parvenir à un équilibre ;
 - ◆ Les freins à l'accès à la formation sont recherchés et collectés pour apporter des actions correctives (durée de la formation, éloignement du domicile, charges de famille, famille monoparentale, frais de garde d'enfants, etc.).
- ☒ Les salarié(e)s à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée collective du travail bénéficient d'un droit au DIF égal à celui des salarié(e)s à temps plein (cf. Accord d'Entreprise relatif au développement des compétences et à la formation professionnelle tout au long de la vie signé le 11 mai 2009).

- Les salariées de retour de congé maternité et les salarié(e)s de retour de congé parental ou d'adoption peuvent bénéficier, s'ils ou elles le souhaitent d'un accompagnement spécifique à leur retour de congé ainsi que d'une priorité en terme de formation.
- Les salarié(e)s de retour d'un congé parental, égal ou supérieur à 12 mois, bénéficieront d'un crédit de 10h de DIF à utiliser dans l'année de son retour.

Ces actions et les éventuelles corrections (freins à la formation notamment) seront affinées chaque année sur proposition de la commission de suivi du présent accord.

Article 6-3 Indicateurs de suivi des objectifs de la formation professionnelle

- Nombre total d'heures de formation dispensées sur l'année, répartition entre les femmes et les hommes et répartition entre les temps pleins et les temps partiels (en nombres d'heures, pourcentages) ;
- Durée moyenne comparée du nombre d'heures de formation par année d'ancienneté, par directions et par hippodromes et répartition Femmes/Hommes, temps plein et temps partiels (en nombres d'heures et pourcentages) ;
- Durée moyenne comparée du nombre d'heures de formation par année d'ancienneté et par statut Femmes/Hommes (en nombres d'heures et pourcentages) ;
- Répartition Femmes/Hommes par statut, temps plein/temps partiel, par tranche d'âge, par ancienneté (en nombres d'heures et pourcentages) ;
- Répartition par directions et hippodromes - par statut, temps plein/temps partiel, par tranche d'âge, par ancienneté (en nombres d'heures et pourcentages) ;
- Pourcentage de personnes n'ayant pas suivi de formation depuis plus de 3 ans et actions correctives ;
- Comparatif réalisé sur les objectifs particuliers déterminés pour les années 2012-2013-2014.

Article 7 Développer les actions en faveur de l'équilibre vie professionnelle, vie familiale et personnelle et promouvoir la parentalité auprès des salariés masculins

Les signataires du présent accord réaffirment qu'une meilleure articulation des temps de vie privée et professionnelle doit être recherchée.

L'équilibre vie professionnelle/vie privée est un des éléments qui contribue directement et indirectement à la performance individuelle du ou de la salariée concerné(e) et au bon fonctionnement de l'ensemble des services et organisations de l'entreprise.

Article 7-1 Prise en compte du temps de travail dans le cadre de l'activité professionnelle

Les signataires du présent accord rappellent l'importance d'améliorer l'aménagement des horaires et l'instauration de méthodes de travail qui favorisent la compatibilité de la vie professionnelle et de la vie familiale/personnelle.

Pour ce faire, ils rappellent que l'organisation et la gestion du temps de travail doivent respecter notamment les principes suivants :

- Les réunions sont organisées dans le respect des horaires de travail et, dans le cas de réunions dépassant exceptionnellement l'horaire normal, les contraintes personnelles des salarié(e)s sont prises en compte ;
- Les plannings des réunions sont établis à l'avance pour permettre à chacun de s'organiser ;
- Un ordre du jour précis est établi, une durée prévisionnelle est fixée. Un animateur, gardien de la montre et garant du bon suivi de l'ordre du jour est nommé pour chaque réunion ;
- Un délai de prévenance suffisant doit être respecté en cas de modification des horaires et des jours non travaillés ;
- L'usage professionnel des smartphones et ordinateurs portables doit être limité aux heures de travail habituelles ;
- La charge de travail doit être adaptée au temps de travail.

En cas de congé maternité, d'adoption ou parental les signataires du présent accord rappellent que la charge de travail supplémentaire incombant à l'équipe doit être examinée par le management et, en cas de besoin, le remplacement de la personne ou un soutien pour l'équipe dans le cadre d'une nouvelle répartition des tâches est examiné et prévu.

Article 7-2 Prise en compte des conditions de travail

Sans préjudice du fonctionnement des instances représentatives du personnel compétentes, la dimension égalité professionnelle est prise en compte lors de l'évolution des techniques et des outils. Lorsque cela s'avère nécessaire, des aménagements de locaux (exemple : vestiaires femmes sur les hippodromes et centres d'entraînement) sont effectués.

Une attention particulière est portée à l'accueil de nouveaux salarié(e)s dans les équipes, afin d'assurer les conditions optimales d'intégration et de travail des femmes et des hommes.

Article 7-3 Conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée

Il est rappelé que les congés liés à la parentalité ne doivent pas avoir d'impact sur le déroulement du parcours professionnel, ni affecter l'évolution salariale des personnes intéressées.

Concernant la grossesse, les modalités d'exécution de l'activité professionnelle (aménagement de poste, modalités de déplacements professionnels, horaires, limitations du port de charges lourdes...) doivent pouvoir au besoin être mises en place, à l'issue d'un entretien hiérarchique organisé dès la déclaration de grossesse. Les conditions de reprise de l'activité et les objectifs annuels sont réexaminés afin de tenir compte de la période de congé.

Comme mentionné dans le chapitre sur les parcours professionnels, un entretien est également organisé au retour des personnes absentes pour congés liés à la parentalité, afin d'assurer une réintégration harmonieuse et efficace. D'éventuelles actions de formation peuvent être proposées.

Les opportunités d'évolution interne sont communiquées aux personnes durant la période de leur congé.

Il est proposé, à toute personne absente plus de deux mois, de garder un lien avec l'entreprise via l'envoi des journaux internes.

Une étude sera menée par les signataires du présent accord, sur l'éventuelle mise en place d'une conciergerie d'entreprise via Internet et/ou le téléphone.

Article 7-4 Promotion de la parentalité

Les signataires du présent accord rappellent que le temps partiel parental, comme le congé parental d'éducation, les jours enfants malade sont ouverts de plein droit autant au père qu'à la mère de l'enfant.

Afin de promouvoir la parentalité et de permettre aux salariés de concilier la vie professionnelle et familiale, des mesures, à caractères permanent, sont mises en place. Les signataires du présent accord confirment que les mesures énoncées dans le présent article seront intégrées par avenant à :

- L'Accord Collectif d'Etablissement du 31 janvier 1995 ;
- L'Accord Collectif d'Entreprise du 17 décembre 1998.

Les signataires conviennent que la signature de cet accord n'est pas à elle seule suffisante pour faire évoluer les mentalités et lutter contre les stéréotypes qui sont les vrais freins majeurs à une véritable égalité professionnelle.

Une campagne de sensibilisation et de communication sera mise en place avec la commission de suivi selon les principes exposés dans l'article 2.

Congé pour enfant malade

Le ou la salarié(e), quelle que soit sa situation familiale, bénéficie d'un congé rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de douze ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

La durée de ce congé est au maximum de 5 jours par enfant. Toutefois et quel que soit le nombre d'enfants, la durée dudit congé ne pourra dépasser 10 jours par année civile et par salarié(e).

Le ou la salarié(e) devra prévenir son responsable hiérarchique de son absence et de la durée de celle-ci dans les meilleurs délais et au plus tard dans la journée suivant le début de l'arrêt.

Le certificat médical devra être remis ou adressé à l'employeur dans les 48 heures.

Congé paternité

Le congé de paternité est un des éléments favorisant le partage de l'éducation des enfants, des tâches familiales et des impératifs de la vie professionnelle entre les femmes et les hommes. Afin de permettre aux pères de participer dans de bonnes conditions à l'évènement de la naissance et à l'arrivée au foyer d'un nouvel enfant, les pères concernés bénéficient :

- Après la naissance ou l'adoption de son enfant, le père salarié qui a plus d'une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie d'un congé paternité d'une durée de 13 jours calendaires.
- En cas de naissances multiples, 5 jours calendaires supplémentaires sont accordés au salarié concerné, rémunérés selon les dispositions prévues par le code du travail.

Pendant la durée de son congé paternité, le salarié justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficiera du maintien de son salaire sous réserve qu'il remplisse les conditions d'ouverture de droits aux indemnités journalières.

L'entreprise percevra directement les indemnités journalières par le mécanisme de la subrogation.

Conformément aux dispositions légales, le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

Le congé paternité doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance. A défaut, il sera perdu.

Le congé de naissance ou d'adoption de 3 jours prévu par les dispositions conventionnelles peut être pris en continuité ou séparément du congé paternité.

Pour le salarié dont l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à une année, ce sont les dispositions légales qui s'appliquent.

Congé parental d'éducation à temps partiel

Afin de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes de l'entreprise dans l'exercice de la parentalité et afin de contribuer à l'amélioration des droits à la retraite des salarié(e)s en congé parental d'éducation à temps partiel, France Galop prend à sa charge une partie des cotisations salariales et patronales auprès des régimes de retraite, dans le cadre de la durée maximale du congé parental d'éducation à temps partiel et jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant, selon les modalités suivantes :

Cette prise en charge des cotisations s'inscrit notamment dans le cadre de l'article 100 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme de retraites. Elle correspond à :

- ☒ la différence entre le montant de la cotisation salariale vieillesse calculée sur la base d'une rémunération reconstituée à temps plein et la cotisation calculée sur la rémunération à temps partiel.
- ☒ la cotisation patronale vieillesse calculée sur une rémunération reconstituée à temps plein.

Le même mode de calcul est appliqué aux cotisations salariales et patronales versées au titre des régimes de retraite complémentaire.

Compte tenu des difficultés de mise en place de cette disposition, les parties signataires du présent accord conviennent que cette mesure n'entrera en vigueur qu'à compter du 1er juillet 2012 et qu'elle pourra faire l'objet d'un avenant afin d'en préciser les modalités d'application.

Article 8 *Mise en œuvre et suivi de l'accord, recours*

Les principes et objectifs du présent accord sont immédiatement mis en œuvre par l'ensemble des directions.

Toutefois, et compte tenu de l'étendue des mesures à mettre en œuvre, des plans d'actions seront définis par la commission de mise en œuvre, de suivi de l'accord et de conciliation.

Ces plans d'actions devront être élaborés dans les trois mois suivant la signature de l'accord et feront l'objet d'un suivi sur toute la durée de l'accord.

Article 8-1 Commission de mise en œuvre, de suivi de l'accord et de conciliation

Sans préjudice des attributions des institutions représentatives du personnel, une commission de mise en œuvre, de suivi et de conciliation du présent accord est mise en place.

Elle est composée de représentants de la direction et de deux représentants pour chaque organisation syndicale signataire et représentative. En tout état de cause et lorsqu'elle se réunit en vue de concilier, le nombre de voix du collège salarié est égal au nombre de voix du collège employeur.

Outil paritaire de mise en œuvre, de suivi de la réalisation des engagements et de conciliation, la commission se réunira autant de fois que nécessaire. Elle peut également se réunir à la demande de l'une des parties.

Elle a pour missions principales :

- ☒ La mise en œuvre de l'accord et la définition des plans d'actions ;
- ☒ Le suivi de la mise en œuvre de l'accord et de sa communication ;
- ☒ Le suivi des plans d'action ;
- ☒ Le suivi et l'étude des indicateurs prévus en annexe au présent accord, notamment le rapport sur la situation comparée ;
- ☒ La conduite d'études complémentaires ;
- ☒ La prise en compte de l'égalité professionnelle dans toute nouvelle négociation ;
- ☒ La proposition de modifications, d'évolutions ou d'adaptations de l'accord initial ;
- ☒ L'examen des recours des salarié(e)s en cas d'échec du recours amiable.

Un bilan sera établi un an après la signature de l'accord. En fonction du bilan réalisé et des échanges menés au sein de la commission de mise en œuvre, de suivi et de conciliation, des aménagements par voie d'avenant au présent accord pourront être décidés.

Article 8-2 Les recours

Un(e) salarié(e) qui s'estimerait victime d'une discrimination pourra, s'il ou si elle le souhaite, entamer un recours.

Cette démarche de recours, composée de deux étapes, est la suivante :

- ☒ Le recours amiable ;
- ☒ La saisine de la commission de mise en œuvre, de suivi et de conciliation.

Article 8-2-1 Le recours amiable

Un recours amiable doit être exercé, préalablement à la saisine de la commission de mise en œuvre, de suivi et de conciliation, par les salarié(e)s auprès de la Direction des Ressources Humaines sur une discrimination ressentie.

Cette saisine amiable se fera au moyen d'un courrier libre remis :

- ☒ Pour les salarié(e)s travaillant sur les hippodromes et les centres d'entraînement, en main propre au chef d'établissement et adressé à la Direction des Ressources Humaines,
- ☒ Pour les salarié(e)s du siège, à la Direction des Ressources Humaines.

A réception de la demande, la Direction des Ressources Humaines a 21 jours pour étudier la demande et émettre un avis.

Article 8-2-2 Saisine et fonctionnement de la commission de mise en œuvre, de suivi et de conciliation

En cas d'échec du recours amiable, le ou la salarié(e) a la faculté de saisir la commission de mise en œuvre, de suivi et de conciliation. A compter de la date de réception de la notification de l'avis émis par la Direction des Ressources Humaines, le ou la salarié(e) concerné(e) dispose d'un mois pour saisir cette commission.

Cette saisine se fera par courrier recommandé ou remis en main propre contre décharge auprès de la Direction des Ressources Humaines.

La commission de mise en œuvre, de suivi et de conciliation doit se réunir dans les 30 jours suivant la saisine.

Elle reçoit préalablement à la tenue de la réunion, tous les documents nécessaires à l'examen du litige.

Elle auditionne les deux parties concernées :

- Le salarié et éventuellement son représentant,
- Le directeur concerné et le représentant de la DRH.

D'abord séparément, puis ensemble si nécessaire.

La commission étudie chaque cas soumis en liant :

- Le poste occupé par le salarié,
- Les tâches effectuées, de façon habituelle ou occasionnelle,
- Les responsabilités attribuées,
- Le comparatif avec des collègues occupant des postes comparables.

Après l'audition des parties, la commission délibère et procède à un vote si nécessaire.

Un procès verbal de la réunion et un relevé de décision sont diffusés à l'ensemble des parties présentes dans un délai de 21 jours.

En tout état de cause, la décision prise est entérinée par un procès verbal et rétroactive à la date de première saisine du recours amiable.

En cas de constat de désaccord au sein de la commission de mise en œuvre, de suivi et de conciliation, le recours auprès des juridictions compétentes est ouvert par la Loi (saisine de l'Inspection du travail et/ou du Conseil de Prud'hommes).

Article 8-2-3 Organisation de la commission de mise en œuvre, de suivi et de conciliation

La commission, lorsqu'elle se réunit en conciliation, est présidée alternativement par un représentant des employeurs ou par un représentant des salariés, pour une durée d'une année.

Un président suppléant, issu du même collège que le Président est désigné.

Le secrétariat de la commission est confié à un représentant des salariés, si le Président est employeur, à un représentant des employeurs si le Président est salarié.

Les Président, vice Président et Secrétaire sont désignés par un vote à la majorité des présents du collège auquel ils appartiennent.

La première Présidence sera attribuée aux organisations syndicales.

Dans les cas où la commission se réunit pour mettre en œuvre ou suivre le présent accord, les modalités prévues aux cinq premiers paragraphes de l'article 8-2-3 ne s'appliquent pas.

Les moyens techniques nécessaires seront mis à la disposition des membres de la commission pour leur permettre d'exercer leur mandat. Le temps consacré à l'exercice des mandats sera considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel, et ne sera pas comptabilisé en heures de délégation.

Article 8-2-3 Commission « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » du Comité Central d'Entreprise

Une commission « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », sera mise en place dans le cadre du Comité Central d'Entreprise, lors du renouvellement de cette instance.

Elle a pour objet de promouvoir l'égalité professionnelle au sein de France Galop, d'examiner le rapport annuel de la situation comparée des femmes et des hommes et de préparer les délibérations du Comité Central d'Entreprise sur ce rapport. Elle peut proposer d'éventuelles évolutions de l'accord aux parties signataires.

Article 9 Dispositions générales

Article 9-1 Mise en œuvre et durée de l'accord

Cet accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2012. Il est conclu pour une durée de trois années et s'achèvera de plein droit le 31 décembre 2014.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à procéder à la renégociation de cet accord à compter du 1^{er} Juillet 2014.

Article 9-2 Adhésion

Conformément à l'article L 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés, représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

Notification devra également être faite aux parties signataires, conformément aux dispositions légales.

Article 9-3 Révision

Sans préjudice des dispositions de l'article L2241-1 du code du travail, chaque signataire ou adhérent peut demander, à tout moment, la révision du présent accord. Toute demande de révision présentée par l'un d'eux devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés. Les négociations débiteront dans un délai maximum de deux mois après la date de réception de la demande de révision.

Pendant la durée des négociations sur les modifications de l'accord, les dispositions du présent accord continuent de s'appliquer de plein droit.

Conformément aux dispositions du code du travail, les modifications adoptées donneront lieu à des avenants se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

Dans l'éventualité d'une évolution de la réglementation sur les retraites, la Direction et les Organisations Syndicales se réuniront pour en analyser les conséquences éventuelles sur le présent accord.

Article 9-4 Notification

Conformément à l'article L2231-5 du code du travail, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Article 9-5 Publicité

Cet accord sera déposé auprès de la DIRECCTE en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signé des parties et une version sur support électronique.

Un exemplaire original sera également déposé auprès du Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Annexe n° 1

Conformément à l'article L2323-57 du code du travail, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise est établi au sein de France Galop.

Les signataires de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la conciliation de la vie professionnelle, familiale et personnelle au sein de France Galop, aux termes de cet accord, ont convenu d'y ajouter d'autres indicateurs.

La présente annexe a pour objet d'en dresser la liste :

♦ Présentation sexuée de tous les bilans tels que le bilan social et le bilan formation professionnelle (article 2-3 de l'accord)

♦ Données relatives aux rémunérations (article 3-4 de l'accord)

Elaboration d'une synthèse comparant sur 3 années les augmentations individuelles liées au professionnalisme et celles liées aux rattrapages effectués au titre de l'égalité professionnelle :

- Par direction et par hippodrome,
- Par sexe,
- Temps plein / temps partiel,
- Position d'emploi.

Ces indicateurs sont complétés par :

- Le suivi de l'évolution, par sexe, des salaires de base des salarié(e)s cadres, maîtrises et employés, avec un focus particulier sur le pourcentage de salariés n'ayant bénéficié d'aucune promotion ou augmentation dans les 3 années précédant l'année en cours.
- le nombre et le pourcentage des salariés, par sexe, en congés spécifiques (parentalité, sabbatique, CIF..) ne bénéficiant d'aucune promotion ou augmentation
- le pourcentage de la masse salariale, par direction et hippodromes, des promotions et augmentations liées au professionnalisme et celles liées aux rattrapages effectués.

♦ Données relatives aux embauches et au recrutement (article 4-4 de l'accord)

- Mesure de l'égalité de traitement dans le processus de recrutement des salariés en contrat à durée indéterminée :
 - ◆ Nombre de postes pourvus par direction et par hippodrome dans l'année N ;
 - ◆ Répartition des candidatures internes et externes pour chaque poste ;
 - ◆ Nombre de candidatures reçues par poste et par sexe ;
 - ◆ Nombre d'entretiens réalisés par poste et par sexe ;
 - ◆ Synthèse des candidats retenus, et explicatif ;
 - ◆ Ecart et justifications par rapport aux objectifs définis.
- Suivi des relations écoles – université pour chaque site de France Galop ;
- Mesure de l'égalité de traitement dans le processus de recrutement « contrat de professionnalisation, apprentissage, stagiaires » :
 - ◆ Nombre de postes pourvus par direction et par hippodrome dans l'année N ;
 - ◆ Nombre de candidatures reçues par poste et par sexe ;
 - ◆ Nombre d'entretiens par poste et par sexe ;

- ◆ Synthèse des candidats retenus, et explicatif ;
- ◆ Ecartés et justifications par rapport aux objectifs définis.

◆ **Données en matière d'égalité dans les parcours professionnels et la mixité à tous les niveaux (article 5-3 et 5-5 de l'accord)**

→ *Poursuivre les études*

- Sur les parcours professionnels pour tous les salarié(e)s et notamment pour les salariés à temps partiel ;
- Elles sont complétées par :
 - ◆ l'étude de « cohortes » de salarié(e)s en comparant la position d'emploi lors de l'entrée chez France Galop (par tranches de 5 années d'ancienneté), temps de travail et par niveaux de formation à l'embauche (< BAC, BAC/BP, BAC+2 et 3, BAC+4 et plus) avec la position d'emploi le jour de l'étude.

→ *A l'issue du complément d'études*

- D'examiner les disparités en temps pour la promotion des salarié(e)s entre chacune des directions et de mettre en place les éventuelles actions correctrices ;
- Résorber le différentiel de temps entre deux promotions pour les salarié(e)s qui travaillent à temps partiel ;
- Résorber le différentiel de temps entre deux promotions pour les Employés 3 et les Maîtrises 3 et ainsi atteindre le niveau moyen général respectivement des employés et des maîtrises ;
- Parvenir à la mixité à tous les niveaux de classification ;
- De manière générale, des mesures incitatives de préparation et d'accompagnement sont proposées aux femmes et aux hommes, particulièrement en cas de changement de statut :
 - ◆ Entretien professionnel ;
 - ◆ Bilan de compétence ;
 - ◆ Validation des acquis de l'expérience pour confirmer les compétences déjà exercées dans l'activité, afin de préparer une évolution professionnelle ;
 - ◆ Formations professionnelles ;
 - ◆ Tutorat ;
 - ◆ Coaching.
- Répartition des effectifs par niveau d'emploi, sexe, temps plein et temps partiel (en nombres et pourcentages) et évolution sur les 3 dernières années ;
- Promotions par niveau et par sexe (en nombres et pourcentages) :
 - Nombre de promotions de l'année N par direction et par hippodrome ;
 - Répartition par statuts, temps de travail et par sexe ;
 - Comparatif avec les 3 années précédentes ;
 - Comparatif par rapport aux objectifs déterminés ;
 - Comparatif TC/TP.
- Suivi des entretiens liés à la parentalité ;
- Suivi des entretiens pour les temps partiels

♦ **Données en matière de formation professionnelle (article 6-3 de l'accord)**

- **Nombre total d'heures de formation dispensées sur l'année, répartition entre les femmes et les hommes et répartition entre les temps pleins et les temps partiels (en nombres d'heures, pourcentages) ;**
- **Durée moyenne comparée du nombre d'heures de formation par année d'ancienneté, par directions et par hippodromes et répartition Femmes/Hommes, temps plein et temps partiels (en nombres d'heures et pourcentages) ;**
- **Durée moyenne comparée du nombre d'heures de formation par année d'ancienneté et par statut Femmes/Hommes (en nombres d'heures et pourcentages) ;**
- **Répartition Femmes/Hommes par statut, temps plein/temps partiel, par tranche d'âge, par ancienneté (en nombres d'heures et pourcentages) ;**
- **Répartition par directions et hippodromes - par statut, temps plein/temps partiel, par tranche d'âge, par ancienneté (en nombres d'heures et pourcentages) ;**
- **Pourcentage de personnes n'ayant pas suivi de formation depuis plus de 3 ans et actions correctives ;**
- **Comparatif réalisé sur les objectifs particuliers déterminés pour les années 2012-2013-2014.**