



**PROTOCOLE
EGALITE PROFESSIONNELLE ET
SALARIALE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Handwritten initials in blue ink:

		↙
		P.T.
OLV	CO	HP
	RFV	LLD
JLJ	G.R.	CS

PREAMBULE

Le présent protocole s'inscrit dans le prolongement d'un premier texte relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à la RATP d'octobre 2003, et dans l'esprit de la directive européenne de 2006 et de la loi du 23 mars 2006.

La RATP, par son activité et les territoires qu'elle dessert, est un des acteurs essentiels de la ville. Elle est un vecteur de communication et d'échanges. Elle souscrit ainsi aux valeurs de la diversité et de la mixité à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise. Elle s'est positionnée, à l'occasion de la signature de la « charte de la diversité dans l'entreprise » contre toute forme de discrimination.

La mixité dans l'entreprise comme tout autre facteur de diversité est un réel stimulateur de performances et facteur de progrès pour l'entreprise. Ainsi, la RATP s'inscrit dans une dynamique de solidarité, d'ouverture et de recherche d'égalité. Elle s'engage en matière de non discrimination et de promotion de l'égalité.

Son action s'articule autour des axes suivants :

- ✚ *Faire évoluer les mentalités, sensibiliser les acteurs de l'entreprise et développer la communication.*
- ✚ *Garantir l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes à toutes les étapes de la vie professionnelle.*
 - Développer et valoriser la mixité des emplois (orientation, insertion, recrutement)
 - Faciliter l'accès aux femmes à la formation professionnelle
 - Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels
 - Assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes
- ✚ *Faciliter l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée*

Les signataires soulignent que tout accord ou réglementation en vigueur dans l'entreprise doit s'inscrire dans un principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

Handwritten signatures and initials in blue ink:

- OLV
- HP
- PT
- GR.
- JLN
- TR
- CJ
- LLN

ARTICLE 1 – FAIRE EVOLUER LES MENTALITES, SENSIBILISER ET FORMER LES ACTEURS DE L'ENTREPRISE ET DEVELOPPER LA COMMUNICATION.

Afin que cet accord soit compris dans son esprit et déployé le plus largement possible, des actions de communication et de sensibilisation aux principes d'égalité professionnelle et salariale des femmes et des hommes seront menées à tous les niveaux dans l'entreprise et concerneront toute la ligne hiérarchique :

- Des actions de sensibilisation seront menées auprès de tous les acteurs de l'entreprise ainsi que leurs représentants, qui, de par leur attitude, y compris vis-à-vis de la clientèle, portent les valeurs de l'entreprise.
Le thème égalité professionnelle doit être intégré dans les formations management (Elan).
- Les gestionnaires ressources humaines seront sensibilisés aux enjeux et atouts de la mixité, ainsi que sur sa gestion au quotidien.
- De la même façon, les actrices et acteurs du recrutement externe et de l'évolution professionnelle continueront d'être sensibilisés à la problématique de l'égalité.
- Les règles destinées à favoriser l'égalité professionnelle seront intégrées à la formation des personnels concourant à la formation professionnelle
- La RATP entend sensibiliser l'encadrement afin de veiller à l'équité entre l'avancement des femmes et des hommes lors de la préparation des commissions de classement.
- Un espace sera créé sur le site Intranet (Argos). Il sera un vecteur de référence dans la communication sur l'égalité professionnelle. Il permettra l'accès à toutes les informations relatives aux actions menées, aux bonnes pratiques, aux textes en vigueur, aux interlocuteurs et liens avec d'autres sites.
- La Plaquette actualisée réalisée conjointement par la Direction et le CRE portant sur la diversité, l'égalité et le respect, sera à disposition sur le site Argos.
- Profiter des actions de prévention auprès des scolaires ainsi que des campagnes de recrutement pour communiquer en externe notre politique de mixité.

ARTICLE 2 - GARANTIR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES A TOUTES LES ETAPES DE LA VIE PROFESSIONNELLE

2.1 - Développer et valoriser la mixité des emplois

Les différentes actions volontaristes de la politique de recrutement ont permis d'augmenter la place des femmes dans des métiers qui leur était auparavant fermés.

La mixité ne pourra se poursuivre qu'en s'engageant activement sur des objectifs nouveaux, ciblés notamment sur les métiers de la maintenance, de la conduite ou de la sécurité, secteurs dans lesquels les femmes demeurent encore peu nombreuses. Davantage d'hommes devront également accéder aux métiers aujourd'hui majoritairement occupés par les femmes.

Handwritten notes:
R-
OLV
JLH
HF²
JFC
G.R.
LH
CT
↑

