



**METPARK**

Place à la mobilité

PREFECTURE  
DE LA GIRONDE

28 JUIN 2024

Bureau du Courrier

**Extrait du registre des délibérations du conseil d'administration  
de METPARK - Séance du 27 juin 2024 (convocation du 14 juin 2024)**

Aujourd'hui vingt sept juin deux mille vingt quatre à 10 H, le conseil d'administration de METPARK s'est réuni sous la présidence de Monsieur Christophe DUPRAT, président de METPARK.

**ETAIENT PRESENTS :** M. Christophe DUPRAT, Mme Béatrice de FRANÇOIS, M. Patrick BOBET, M. Gérard CHAUSSET, M. Patrick PAPADATO, M. Emmanuel SALLABERRY, Mme Brigitte TERRAZA

**EXCUSES AYANT DONNE PROCURATION :** M. Olivier ESCOTS à M. Patrick PAPADATO, M. Stéphane MARI à M. Christophe DUPRAT, Mme Isabelle RAMI à Mme de FRANÇOIS

**La séance est ouverte**

**AFFAIRE 2024/04/01P**

**ACCORD SUR L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES  
FEMMES ET LES HOMMES, LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET  
LE DROIT A LA DÉCONNEXION**

La Régie a souhaité renégocier son accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail en y intégrant notamment le droit à la déconnexion.

Il résulte de ces négociations le protocole d'accord ci-joint, lequel prévoit 8 objectifs assortis d'actions et d'indicateurs, s'attache à favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et intègre le droit à la déconnexion.

**Au titre de la lutte contre la discrimination entre les hommes et les femmes**, il est prévu

- en matière de recrutement :
  - de favoriser la prise de conscience, par les personnes chargées du recrutement, des stéréotypes femmes/hommes (objectif n° 1),
  - d'augmenter le nombre de femmes et d'hommes dans les métiers non mixtes (objectif n° 2),

- en matière de formation et de promotion professionnelles :
  - d'assurer l'égalité à l'accès de la formation professionnelle (objectif n° 3),
  - de rendre compatibles les formations avec les contraintes familiales (objectif n° 4),
  - de faire converger les taux de promotion des femmes et des hommes ; de faciliter pour les jeunes parents le maintien et la reprise du lien avec le milieu professionnel (objectif n° 5),
  
- en matière de rémunération effective :
  - d'éviter que les écarts hommes/femmes injustifiés dans la politique salariale ne se créent (objectif n° 6)

**Concernant le thème conditions de travail et articulation entre la vie personnelle et familiale et la vie professionnelle, l'objectif est :**

- d'améliorer l'harmonisation des temps de vie personnel et professionnel avec la programmation des réunions (objectif n° 7),
  
- de faire évoluer les dispositions actuelles concernant les droits à congés pour enfant malade. Les jours d'absence seront autorisés pour des enfants malades de moins de 14 ans. Le nombre de jours reste fixé à 5 maximum par année civile (objectif n° 8).

**Concernant l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés**

Il est prévu pour ces deux sujets de se faire accompagner par le Groupement Interprofessionnel Régional de Promotion de l'Emploi et du Handicap. Cet accompagnement visera à favoriser le maintien dans l'emploi et en cas de recrutement à faciliter le recrutement de travailleurs handicapés.

**Concernant le droit à la déconnexion**

La Régie confirme le droit individuel de chaque salarié à la déconnexion, et l'importance d'un équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

**Aussi, vous est-il proposé, Mesdames, Messieurs, si tel est votre avis, de bien vouloir autoriser Monsieur le Directeur Général à signer le protocole d'accord joint à la présente délibération.**

**Les conclusions, mises aux voix, sont adoptées à l'unanimité.**

**Fait et délibéré au siège social de METPARK le 27 juin 2024**

**Pour expédition conforme**

**Le Président**

  
**Christophe DUPRAT**

**PROTOCOLE D'ACCORD  
EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES  
HOMMES, LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET LE DROIT  
A LA DECONNEXION**

**Entre :**

La Régie métropolitaine d'exploitation de parcs de stationnement **METPARK**, sise 9 terrasse du front du Médoc à Bordeaux, représentée par son directeur général, Monsieur **Nicolas ANDREOTTI**,

**d'une part,**

**Et :**

Les organisations syndicales représentatives et constituées au sein de la Régie :

C.F.D.T, représentée par Monsieur **Ferid HAMROUNI** agissant en qualité de délégué syndical  
C.F.E.-C.G.C, représentée par Monsieur **Roger LEVY** agissant en qualité de délégué syndical  
C.F.T.C, représentée par Monsieur **Francis GAUDUCHEAU** agissant en qualité de délégué syndical  
F.O, représentée par Madame **Mounira LACOMBE** agissant en qualité de déléguée syndicale  
S.U.D, représentée par Monsieur **Mickaël CHEVALIER** agissant en qualité de délégué syndical

**d'autre part,**

**Il a été convenu ce qui suit :**

**Préambule :**

Le présent accord est conclu en application des dispositions des articles L. 2242-1 et suivants du code du travail relatifs à la négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

**Article 1 – Mesures permettant de lutter contre la discrimination entre les hommes et les femmes :**

**1.1 – En matière de recrutement :**

**Objectif n°1:** Favoriser la prise de conscience, par les personnes chargées de recrutement, des stéréotypes femmes / hommes.

**Actions :** Veiller au choix des intitulés et des contenus des offres d'emploi : vigilance sur la terminologie et les stéréotypes (formuler les offres d'emploi de manière asexuée).

**Indicateurs :** Nombre d'offres d'emploi analysées et validées.

**Objectif n°2:** Augmenter le nombre de femmes et d'hommes dans les métiers non mixtes.

**Actions :** Veiller à ce que les cabinets de recrutement externes ou les entreprises de travail temporaire auxquelles la Régie a recours respectent les principes et critères de recrutement définis au préalable.

**Indicateurs :** Egalité femmes hommes comme critère de sélection des cabinets de recrutement externes et des entreprises de travail temporaire.

## 1.2 – En matière de formation et de promotion professionnelles :

- Objectif n°3 :** Assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle.
- Actions :** Vérifier la cohérence du nombre de formations hommes / femmes avec leurs proportions.
- Indicateurs :** Appréciation du % de femmes et d'hommes formés dans l'année par catégorie professionnelle en comparaison de leurs proportions respectives.
- Objectif n°4 :** Rendre compatibles les formations avec les contraintes familiales.
- Actions :** Communiquer les horaires et les dates de formation au moins 10 jours calendaires avant le début de la formation.
- Indicateurs :** Pourcentage d'horaires et de dates de formation communiqués au moins 10 jours avant le début de la formation.
- Objectif n°5 :** Faire converger les taux de promotion des femmes et des hommes  
Faciliter pour les jeunes parents le maintien et la reprise du lien avec le milieu professionnel.
- Actions :** Accompagner les congés liés à la parentalité (congé maternité, congé d'adoption ou congé parental) au départ de l'entreprise et au retour : entretiens, maintien du lien avec l'entreprise, examen des besoins de formation.
- Indicateurs :** Nombre d'entretiens au départ et au retour de l'entreprise.

## 1.3 – En matière de rémunération effective :

- Objectif n°6 :** Eviter que des écarts hommes/ femmes injustifiés dans la politique salariale ne se créent.
- Actions :** Analyser et suivre les évolutions salariales des hommes et des femmes en établissant un bilan sexué annuel des augmentations individuelles par catégorie socio-professionnelle chaque année.
- Indicateurs :** pourcentage d'augmentation moyenne hommes/femmes par catégorie employés/ouvriers, agents de maîtrise, et cadres sous réserve d'un minimum de 3 personnes de chaque sexe par catégorie).

## Article 2 – Conditions de travail et articulation entre la vie personnelle et familiale et la vie professionnelle :

- Objectif n°7 :** Améliorer l'harmonisation des temps de vie personnel et professionnel avec la programmation des réunions.
- Actions :** Programmer 100% des réunions de travail ou séminaires en tenant compte des horaires habituels de travail des collaborateurs/collaboratrices concerné(e)s ; sauf cas exceptionnels, les faire débuter à partir de 9h00 et se terminer à 18h00 au plus.  
La participation de personnel travaillant habituellement de nuit à des réunions de jour, et vice-versa, doit s'adapter au cas par cas aux situations rencontrées.
- Indicateurs :** Nombre de réclamations ou nombre de réunions identifiées en dehors de cette plage horaire.

**Objectif n°8:** Les partenaires sociaux décident de faire évoluer les dispositions actuelles. Les âges des enfants donnant droit à jours d'absences autorisés en cas d'enfant malade seront recensés.

Les jours d'absence seront autorisés pour des d'enfants malades de moins de 14 ans. Le nombre de jour reste fixé à 5 jours maximum par année civile.

L'autorisation d'absence demeure conditionnée :

- à la production d'un certificat médical attestant de la nécessité pour le parent d'être présent auprès de son enfant ;
- à ce que l'autre parent n'use pas de la même possibilité au titre de la période de maladie de l'enfant justifiant la demande ; le cas échéant, l'autorisation sera subordonnée à la production d'une attestation de son employeur.

**Indicateurs :** Suivi du nombre de jours d'absence autorisés pour enfant malade en fonction de l'âge de(s) l'enfant(s).

### **Article 3 - Mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés :**

Les parties retiennent la mise en œuvre d'actions dans le domaine du maintien dans l'emploi, et du recrutement.

#### **3.1 – Maintien dans l'emploi :**

La Régie s'engage à favoriser, dans la mesure du possible, et en tenant compte notamment de l'aptitude au poste, le maintien dans l'emploi des personnes qui se retrouvent en situation d'handicap ou si l'handicap de la personne qui a la qualité de travailleur handicapé s'accroît. Pour ce faire, la Régie se fera accompagner par le GIRPEH (Groupement Interprofessionnel Régional de Promotion de l'Emploi et du Handicap).

Afin d'informer les salariés de la politique d'ouverture de la Régie aux situations de handicaps, et d'encourager les éventuelles personnes concernées à en informer sans crainte la Régie, une action de sensibilisation sera organisée conjointement avec le GIRPEH.

#### **3.2 – Recrutement :**

La Régie s'engage à solliciter de façon active le GIRPEH lorsqu'elle procède à des recrutements afin d'enrichir les candidatures de leur vivier de travailleurs handicapés susceptibles de pouvoir être recrutés.

Afin d'accompagner sa politique sociale, la Régie sensibilisera ses principaux prestataires (intérim, nettoyage externalisé) mettant à disposition du personnel sur son ouverture à l'accueil possible de travailleurs handicapés.

### **Article 4 - Droit à la déconnexion :**

Il est demandé à chaque salarié, quel que soient ses fonctions et son niveau de responsabilité au sein de la Régie, d'utiliser les outils numériques mis à disposition dans le respect des temps de repos de chacun.

L'expression « outils numériques » renvoie d'une part à des outils physiques tels que l'ordinateur, le smartphone, la tablette, et d'autre part à des outils itinérants, tels que les logiciels, les connexions à distance ou la messagerie électronique.

L'usage des technologies de l'information et de la communication ne doit en aucun cas se faire au détriment du respect des durées minimales et interrompues de repos quotidienne et hebdomadaire. Ainsi, les connexions à distance ne doivent pas se faire à l'issue d'une journée pleine de travail (jour ou nuit) si cela empêche le respect des durées minimales de repos.

F4. ML NA

La Régie confirme, à cette occasion, le droit individuel de chaque salarié à la déconnexion, et l'importance d'un équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Il est demandé aux salariés d'être particulièrement attentifs à cette consigne dès lors qu'ils disposent d'un ordinateur portable, d'un smartphone et/ou d'une tablette numérique.

Sauf cas d'urgence, il est expressément demandé aux salariés soumis à la durée légale du travail, de ne pas envoyer de messages en dehors de leurs horaires de travail. Il est rappelé à l'ensemble du personnel que la messagerie professionnelle ne doit pas être utilisée pendant les temps de repos quotidien et hebdomadaires obligatoires.

En tout état de cause, un salarié qui adresserait un message ou contacterait un salarié durant une période de repos, ne saurait exiger une réponse immédiate du destinataire en dehors de ses heures de travail.

Ce droit ne s'applique pas en cas de période d'astreinte.

#### **Article 5 – Autres thèmes de négociation inclus :**

Les parties se satisfont des dispositions actuelles concernant les autres thèmes de négociations inclus dans l'article L. 2242-1 du code du travail. Qu'il s'agisse notamment des questions relatives à la discrimination ou au droit d'expression, elles se basent sur l'absence de problématique actuelle les concernant, et renvoient aux dispositions légales protectrices en vigueur.

Le cas échéant, les personnels concernés ont toute possibilité de s'adresser à leur hiérarchie, leur représentant du personnel et/ou au service Ressources Humaines, les problématiques éventuelles étant traitées au cas par cas.

#### **Article 6 – Procédure de règlement des différends :**

Tout différend concernant l'application du présent accord est d'abord soumis à l'examen des parties signataires en vue de rechercher une solution amiable. A défaut d'accord entre les parties, le différend est porté devant la juridiction compétente.

#### **Article 7 – Notification :**

Conformément à l'article L. 2231-5 du Code du Travail, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de l'entreprise.

#### **Article 8 – Entrée en vigueur et durée de l'accord :**

L'accord entre en vigueur, conformément aux dispositions légales, à compter du lendemain de son dépôt et après notification.

Les mesures prévues par le présent accord seront applicables pour une durée déterminée de trois ans à compter de sa date d'entrée en vigueur.

#### **Article 9 – Revoyure :**

Dans la perspective que cet accord soit applicable pour une durée de trois ans, les parties conviennent du principe d'un rendez-vous annuel pour évoquer les mesures prévues par le présent accord.

F.H. ML NA

**Article 10 – Publicité :**

L'accord fait l'objet d'un dépôt selon les modalités prévues par les articles L. 2231-6 et D.2231-2 du Code du Travail.

Fait à Bordeaux, le

en 7 exemplaires originaux,

Pour la Régie,  
Le Directeur Général,



Pour la CFDT  
Le Délégué,

ИАНДРОВИ ФЕРИД



Pour la CFE-CGC,  
Le Délégué,

Pour la CFTC,  
Le Délégué,

Pour FO,  
La Déléguée,

Pour SUD,  
Le Délégué,

