

**ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS L'ENTREPRISE**

Entre,

La Société GEFCO désignée ci-après comme l'entreprise, représentée par Monsieur Bertrand COURAU, Responsable Ressources Humaines France, dûment mandaté,

D'une part

Et

Les Organisations Syndicales représentées par les Délégués Syndicaux Centraux, dûment mandatés :

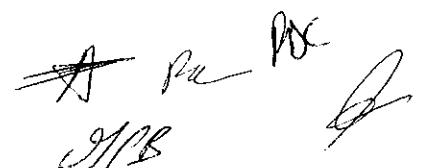
C.F.D.T. représentée par M. DUCHEMIN

C.F.E./C.G.C. représentée par Mme SUBIRA

C.F.T.C. représentée par M. DE CARVALHO

F.O./U.N.C.P. représentée par M. LE BRETON

D'autre part,


A signature with a star symbol, a signature, a signature, and a signature.

PLAN DE L'ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS L'ENTREPRISE

PREAMBULE

I – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Article 1.1. – Périmètre de l'accord

Article 1.2. – Personnel concerné

II – CADRE DE L'ACCORD

Article 2.1. – Contexte légal, réglementaire et conventionnel

Article 2.2. – Définitions

Article 2.3. – Objectifs

III – COMMUNICATION ET SENSIBILISATION

Article 3.1. – Sensibilisation de la Direction et de l'encadrement

Article 3.2. – Sensibilisation des équipes de DRHCO

Article 3.3. – Sensibilisation des Organisations Syndicales et des institutions représentatives du personnel

Article 3.4. – Communication vers l'ensemble des salariés

IV – EGALITE AU COURS DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Article 4.1. – Embauches

4.1.1. – Promotion de la mixité des recrutements et de la mixité des emplois et des filières

4.1.2. – Respect de l'égalité dans les modes de recrutement

4.1.3. – Indicateurs

Article 4.2. – Formation professionnelle

4.2.1. – Egal accès à la formation professionnelle

4.2.2. – Organisation et aménagements des formations

4.2.3. – Indicateurs

Article 4.3. – Carrière et mobilité

4.3.1. – Vers une répartition des évolutions de carrière équilibrée entre les femmes et les hommes

4.3.2. – Atténuer les effets négatifs des suspensions de contrat de longue durée sur l'évolution de la carrière

4.3.3. – Indicateurs

Article 4.4. – Rémunérations

4.4.1. – A l'embauche

4.4.2. – Au cours de la vie professionnelle

4.4.3. – Indicateurs

Article 4.5. – Conditions de travail

4.5.1. – Amélioration des conditions de travail et de l'ergonomie

4.5.2. – Locaux dédiés aux femmes

4.5.3. – Indicateurs

V – CARRIERE PROFESSIONNELLE ET RESPONSABILITES FAMILIALES

Article 5.1. – Gestion du temps de travail

5.1.1. – Aménagements dans l'organisation du travail

5.1.2. – Travail à temps partiel

Article 5.2. – Congés accordés dans le cadre de la Parentalité

5.2.1. – Congé maternité, congé d'adoption et congé parental

5.2.2. – congé paternité

5.2.3. -- Jours enfants malades

5.2.4. – Heures rentrée scolaire

Article 5.3. – Indicateurs

VI – SUIVI

Article 6.1. – Rapport annuel sur la situation comparée

Article 6.2. – Commission de suivi

Article 6.3. – Commissions égalité professionnelle

Article 6.4. – CHSCT et institutions représentatives du personnel

VII – DISPOSITIONS FINALES

Article 7.1. – Durée de l'accord

Article 7.2. – Dénonciation et révision

Article 7.3. – Dépôt et formalités

PREAMBULE

Convaincues que la mixité et la diversité constituent des facteurs 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 et par le fait 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 réaffirmer leur volonté de garantir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, de proscrire toute différence de traitement en considération du sexe et de mettre en œuvre les actions correctrices qui s'imposent.

La Société GEFCO S.A. a déjà montré son attachement à ce principe, notamment à travers l'accord-cadre mondial sur la responsabilité sociale dont l'engagement n° 4 vise l'élimination de la discrimination et la promotion de l'égalité des chances.

Cette démarche s'inscrit dans une politique globale de promotion de la diversité initiée par GEFCO S.A. dès 2008 avec la signature d'un accord sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés – lequel après une première application pendant trois ans vient d'être récemment renouvelé pour une durée de quatre ans – puis la mise en œuvre, en 2009, d'un plan d'action triennal en faveur de l'emploi des seniors.

Cette responsabilité sociale se prolonge avec le « Projet GEFCO », élaboré en 2010 et en cours de déploiement au sein de l'entreprise, lequel comporte, à côté de trois valeurs reflétant les ambitions économiques de l'entreprise (viser la première place ; devenir incontournable ; miser sur la performance), une valeur porteuse de la volonté de respecter une éthique, qu'il s'agisse d'accroître le chiffre d'affaires à empreinte écologique stable, de renforcer la cohésion sociale ou de revendiquer un comportement éthique et responsable.

C'est dans ce contexte que les parties signataires du présent accord souhaitent marquer leur opposition à tous les comportements tant discriminatoires que discriminants et agir pour combattre les stéréotypes culturels et les représentations socioculturelles associées au sexe.

C'est ainsi que, pour favoriser le développement harmonieux des compétences et l'épanouissement professionnel des collaborateurs, elles entendent mettre en œuvre une véritable politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à tous les stades de l'évolution professionnelle ; elles aspirent également au déploiement d'actions concrètes visant à permettre aux salariés, les hommes comme les femmes, de concilier le plus efficacement possible leur carrière professionnelle avec leurs responsabilités d'ordre familial.

Pour y parvenir, l'accent devra être mis au préalable sur la réalisation d'actions de communication et de sensibilisation sur les principes défendus par le présent accord.

I – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Article 1.1. – Périmètre de l'accord

Le présent accord a vocation à définir les règles applicables en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les conditions dans lesquelles les principes qu'il contient doivent être mis en œuvre dans l'ensemble des établissements de GEFCO S.A.

Les nouveaux établissements créés postérieurement à la date de mise en œuvre de l'accord entrent dans le périmètre de ce dernier.

Article 1.2. – Personnel concerné

Les dispositions du présent accord bénéficient à l'ensemble des salariés de GEFCO S.A., qu'ils soient en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée ainsi qu'aux salariés intérimaires.

II – CADRE DE L'ACCORD

Article 2.1. – Contexte légal, réglementaire et conventionnel

La négociation du présent accord s'inscrit pleinement dans le respect des obligations légales en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui pèsent sur l'employeur en application du Code du travail (articles L.2242-5, L.2242-5-1, L.2242-7 et L.2323-57 du Code du travail).

C'est dans ce cadre qu'une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre a été ouverte au sein de GEFCO S.A. avec les Organisations Syndicales représentatives.

Cette négociation s'appuie sur les éléments figurant dans le rapport de situation comparée 2010 complétés par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise.

Cette négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Enfin, la négociation de cet accord répond à une volonté affirmée de longue date des partenaires sociaux de GEFCO S.A. de lutter contre les situations d'inégalité, quelles qu'en soit les causes.

Article 2.2. – Définitions

L'égalité professionnelle doit permettre aux femmes et aux hommes de bénéficier d'un traitement égal en matière d'accès à l'emploi, d'accès à la formation professionnelle, de qualification, de classification, de promotion, de rémunération et de conditions de travail.

Elle s'appuie sur deux principes :

- égalité des droits entre les femmes et les hommes, impliquant la non-discrimination entre les salariés en raison du sexe, de manière directe ou indirecte ;
- égalité des chances visant à remédier, par des mesures concrètes, aux inégalités qui peuvent être rencontrées dans le domaine professionnel.

Cela signifie néanmoins que l'égalité professionnelle ne consiste pas à assurer une égalité absolue entre les femmes et les hommes sans tenir compte de la différence de situation dans laquelle ils se trouvent, ni à garantir une égale représentation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Article 2.3. – Objectifs

La négociation ayant abouti à la signature du présent accord a permis d'identifier, sur la base des éléments figurant dans le rapport de situation comparée, un certain nombre de situations dans lesquelles l'égalité professionnelle n'était pas nécessairement respectée et ce, quelles qu'en soient les raisons.

Au cours des échanges entre partenaires sociaux, les facteurs à l'origine de ces situations ont pu être, sinon expliqués, au moins identifiés.

C'est à partir de ces constats que la sélection des mesures figurant dans le présent accord a pu être opérée. Celles-ci doivent concourir à ce que, dans chaque situation, un traitement égal puisse être assuré aux salariés de l'entreprise, quel que soit leur sexe.

L'objectif final consiste donc à tout mettre en œuvre pour que les situations d'inégalité et de discrimination soient éliminées et pour permettre aux collaborateurs, femmes et hommes, d'évoluer au sein de l'entreprise dans les mêmes conditions.

III – COMMUNICATION ET SENSIBILISATION

Article 3.1. – Sensibilisation de la Direction et de l'encadrement

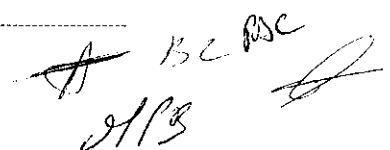
La mise en œuvre d'un accord sur l'égalité professionnelle ne peut être efficace que si elle est relayée à tous les niveaux de l'entreprise. C'est ainsi que les membres du Comité de Direction Générale, soucieux de la bonne diffusion des mesures figurant au sein du présent accord, seront impliqués et bénéficieront, afin qu'ils puissent relayer le message auprès de la hiérarchie, d'une sensibilisation particulière notamment en ce qui concerne :

- l'information sur les engagements en termes de mixité des emplois et de féminisation des filières ;
- les engagements pris en matière de recrutement, de rémunération et d'évolution professionnelle ;
- les possibilités d'aménagement du temps de travail ;
- les mesures spécifiques liées à la maternité, la paternité et aux congés parentaux.

Les managers et l'encadrement devront également être sensibilisés de façon à ce qu'ils puissent appliquer et transmettre les bonnes pratiques à leurs collaborateurs. Ils seront en outre informés sur le cadre légal dans lequel s'inscrit l'égalité professionnelle de façon à ce qu'ils intègrent la lutte contre les préjugés et les stéréotypes de genre et qu'ils puissent identifier les habitudes de travail susceptibles d'être discriminatoires.

Article 3.2. – Sensibilisation des équipes de DRHCO

Dans la mesure où elles sont amenées à gérer au quotidien les évolutions de carrière de l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise, les équipes de la Direction des Ressources Humaines, de la Communication et de l'Organisation bénéficieront d'une sensibilisation renforcée.



Les collaborateurs de DRHCO seront les garants de la bonne application du présent accord au sein de l'entreprise et de la transmission des principes qu'il développe aux entreprises extérieures qui interviennent, à quelque titre que ce soit, dans la vie professionnelle des salariés.

Article 3.3. – Sensibilisation des Organisations Syndicales et des institutions représentatives du personnel

Les Organisations Syndicales et les institutions représentatives du personnel sont des acteurs à part entière de la mise en œuvre de l'égalité professionnelle dans l'entreprise.

Elles participent ainsi activement au suivi de la mise en œuvre du présent accord (sur ce point, se reporter à l'article 6.2.).

Elles contribuent également à la promotion de l'égalité professionnelle dans l'entreprise et à l'évolution des mentalités en ce qui concerne notamment les stéréotypes de genre. Elles devront faire l'objet d'une sensibilisation particulière.

De même, une information sera communiquée à l'ensemble des membres des institutions représentatives du personnel de GEFCO en France.

Par ailleurs, les Organisations Syndicales seront incitées à veiller à ce que le taux de féminisation de leurs candidats lors des élections professionnelles soit conforme au taux de féminisation constaté au niveau des institutions représentatives du personnel concernées.

Article 3.4. – Communication vers l'ensemble des salariés

Afin de permettre à tous les salariés de prendre connaissance des différentes orientations retenues dans l'accord et d'avoir une pleine connaissance du dispositif et des droits auxquels ils peuvent prétendre, une campagne de communication sera organisée à travers les différents supports de communication interne (Intranet RH France, GEFCO magazine).

Ces actions visent à faire évoluer les mentalités. Elles doivent donc s'inscrire dans la durée.

Des démarches ponctuelles pourront, selon les circonstances, être organisées, au niveau d'un site ou de l'entreprise, le cas échéant avec le concours des représentants du personnel, à l'occasion d'événements particuliers en rapport avec l'objet du présent accord (journée de la femme, fête des mères et des pères, rentrée scolaire, ...)

Pour aller plus loin, il sera demandé au service Formation de piloter l'élaboration d'un module spécifique sur le sujet qui pourrait être accessible à l'ensemble des collaborateurs via les formations à distance (e-learning).

Par ailleurs, GEFCO S.A. s'engage à garantir la mixité dans tous les supports de communication, internes ou externes, utilisés dans le cadre de tous les programmes mis en place au niveau local ou central (campagne de recrutement, publicité, marketing, Initiatives handicap, ...), tant dans les textes que dans les visuels utilisés.

IV – EGALITE AU COURS DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Article 4.1. – Embauches

La mixité des emplois au sein de l'entreprise se décide dès l'embauche. C'est pourquoi, il convient de tout mettre en œuvre pour assurer la mixité des recrutements, laquelle passe par le respect de modes de recrutement égalitaires.

Il convient, par ailleurs, d'informer tout nouveau collaborateur, dès son intégration au sein de GEFCO S.A., de la volonté de l'entreprise de mener une politique favorable à l'égalité professionnelle et à l'égalité des chances. Les principes figurant dans le présent accord seront donc communiqués à tout nouvel embauché.

4.1.1. – Promotion de la mixité des recrutements et de la mixité des emplois et des filières

Les déséquilibres structurels constatés sur certains métiers peuvent avoir pour origine, outre le poids de l'histoire et certains préjugés, un déséquilibre des candidatures, lequel trouve sa source dans l'orientation scolaire. La mixité des recrutements continuera à être au cœur des recherches de l'entreprise par le biais d'actions de communication auprès des établissements et organismes de formation partenaires.

Cette communication a pour but de les sensibiliser aux déséquilibres constatés dans l'entreprise en matière de mixité et de favoriser, notamment, l'orientation de jeunes femmes vers des filières et métiers aujourd'hui occupés majoritairement par des hommes (exemple : métiers techniques, logistique, ...).

En externe, et en vue de la féminisation des filières, la société GEFCO S.A. assurera auprès des écoles avec lesquelles elle entretient des relations privilégiées et dont les filières de formation sont liées à ses métiers, une communication importante de la démarche « Egalité Professionnelle » mise en place.

La mixité des emplois passe également par une sensibilisation des futurs jeunes diplômés des différentes filières afin de casser les stéréotypes existants et notamment en ce qui concerne le caractère masculin des métiers de GEFCO S.A..

A ce titre, des actions spécifiques devront être menées auprès des écoles et universités, des collègues et/ou lycées des bassins d'emploi dans lesquelles les sites de l'entreprise sont présents.

Un axe spécifique sera mené lors de l'attribution de la taxe d'apprentissage sur les parties hors quota pour développer les partenariats avec les écoles participant à la féminisation des filières technologiques.

Dans le même temps, des démarches seront entreprises pour faire connaître les métiers de l'entreprise et susciter une diversification des candidatures ainsi qu'un renouvellement de nos filières de recrutement.

Par ailleurs, des actions de sensibilisation seront également menées auprès des prestataires qui interviennent à quelque titre que ce soit dans les opérations de recrutement (cabinets de recrutement, entreprises de travail temporaire, écoles, centres de formation d'apprentis, ...) afin qu'ils connaissent la démarche engagée par GEFCO S.A. et soient attentifs quant au respect de nos pratiques en matière de non-discrimination.

Ils seront incités, dans le respect des compétences professionnelles exigées pour tenir les différents postes, à proposer des candidatures mixtes pour toutes les opérations de recrutement dans lesquelles ils interviendront.

En parallèle, et afin de vérifier que les recrutements sont conformes, en terme de diversité, aux candidatures enregistrées, des statistiques devront être établies chaque année, pour les outils de recensement des candidatures le permettant, afin de vérifier que le taux de femmes embauchées est en corrélation avec le taux de candidatures féminines enregistrées.

4.1.2. – Respect de l'égalité dans les modes de recrutement

Afin d'assurer la mixité de ses emplois, GEFCO S.A. s'engage à veiller à la mise en œuvre de l'égalité dans le processus de recrutement.

C'est ainsi que tous les recrutements sont fondés sur les seules compétences, expérience professionnelle, formation et qualifications des candidats.

Les processus de recrutements internes et externes sont identiques et appliqués de la même manière en dehors de toute considération liée au sexe, à la situation familiale ou à l'état de grossesse, l'entreprise s'engageant à offrir à chaque candidat les mêmes chances quelles que soient ses caractéristiques personnelles.

Dans la mesure où certains recrutements ne sont pas pilotés directement par le service dédié de DRHCO et pour faire en sorte que les modes de recrutement soient appliqués à l'identique par tous les recruteurs, d'une part, et que les critères de sélection soient les mêmes pour tous et ne reflètent pas des comportements discriminatoires, d'autre part, le Service Recrutement/Mobilité devra élaborer un guide du recrutement à l'attention de tous les managers amenés à participer à des opérations de recrutement. Ce guide devra recenser les pratiques, techniques et procédés mis en œuvre au cours des différentes phases d'un recrutement.

L'objectif est de permettre aux recruteurs occasionnels de mener leur recrutement conformément aux principes définis par les services de DRHCO et dans le respect des orientations de GEFCO en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination.

Pour les y aider, le module de formation Manager « sélectionner pour construire l'entretien de recrutement » sera déployé plus largement.

Pour accentuer l'efficacité de cette démarche, il est rappelé que, conformément aux prescriptions du Défenseur des droits, les offres d'emploi sur l'ensemble des postes à pourvoir par l'entreprise doivent s'adresser aux femmes comme aux hommes, sans distinction.

A cet effet, l'entreprise restera attentive à ce que la terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi et de définition de fonctions ne soit pas discriminatoire et permette ainsi sur tous les postes, sans distinction – notamment les postes traditionnellement occupés par un sexe ou ceux dont les conditions de travail visent un sexe plutôt qu'un autre – la candidature des femmes comme des hommes, en interne comme en externe.

4.1.3. – Indicateurs :

- Rapport entre le nombre de femmes embauchées au sein de GEFCO S.A. par année civile et le nombre de candidatures émanant de femmes ;
- Rapport entre le nombre d'hommes embauchés au sein de GEFCO S.A. par année civile et le nombre de candidatures émanant d'hommes ;

- Rapport entre le nombre de candidatures de femmes et d'hommes et le nombre de femmes et d'hommes embauchés par année civile.
- Rapport entre le taux de féminisation des recrutements et le taux de féminisation de GEFCO S.A.
- Rapport entre le taux de féminisation des recrutements en alternance et le taux de féminisation de GEFCO S.A.

Article 4.2. – Formation professionnelle

La formation représente un acte majeur du maintien et du développement des compétences des salariés. Dans ce cadre, elle constitue un investissement indispensable dans le temps pour l'entreprise et l'ensemble du personnel.

4.2.1. – L'égal accès à la formation professionnelle

GEFCO S.A. entend assurer un égal accès à la formation pour les femmes et les hommes. C'est ainsi qu'il conviendra de vérifier chaque année, sur la base des éléments figurant dans le rapport annuel sur la situation comparée, que l'accès des femmes aux dispositifs de formation est le même que celui des hommes, qu'il s'agisse d'analyser le nombre de salariés formés ou le nombre moyen d'heures de formation, l'objectif étant de constater une amélioration du taux d'accès à la formation des femmes.

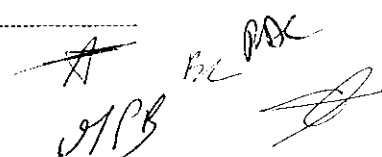
4.2.2. – Organisation et aménagements des formations

De même, de façon à ce que l'accès à la formation professionnelle ne soit pas entravé par des contraintes familiales, une attention toute particulière devra être portée aux conditions d'organisation des sessions de formation organisées ou proposées par l'entreprise.

C'est ainsi que devront être évitées dans la mesure du possible les formations nécessitant des déplacements, et notamment des découchés, ne permettant pas aux salariés de remplir leurs responsabilités familiales. Pour y remédier, les possibilités de suivre des modules de formation à distance (e-learning) devront être amplifiées et proposées dès que possible.

Lorsque cela sera possible, des sessions de formation régionales ou locales pourront être organisées. Le Service Formation devra ainsi mettre en œuvre, en liaison avec les directions métiers et les directions locales concernées, tous les moyens pour organiser les formations au niveau régional ou local dans une logique de réduction des découchés et des déplacements et afin que le temps consacré à la formation corresponde le plus possible au temps de travail.

Pour renforcer cette démarche, et l'anticiper, les salariés concernés par des formations, notamment les mères et pères de famille, devront, le plus en amont possible, prévenir leur hiérarchie et/ou les services de DRHCO de leurs contraintes familiales de façon à ce que, le cas échéant, des aménagements puissent être apportés à l'organisation des sessions de formation. Lorsque cela sera possible, pour les cas où la formation n'a pu être organisée localement et si cela peut faciliter l'organisation des salariés formés, des formations alternatives (autres organismes de formation, autres horaires, autre organisation, e-learning, ...) devront être proposées aux salariés qui auront fait état de leurs contraintes familiales et de leurs difficultés à participer à la formation dans les meilleures conditions.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large 'A', 'APB', 'B.C. PAX', and another signature.

4.2.3. – Indicateurs :

- Taux d'accès à la formation pour les femmes et les hommes par statut ;
- Nombre moyen d'heures de formation suivies par les femmes et les hommes par statut ;
- Coût moyen des formations suivies par sexe et par statut.

Article 4.3. – Carrière et mobilité

L'évolution de carrière et les mobilités sont les vecteurs les plus significatifs de discrimination. Cette situation résulte de facteurs historiques et culturels, de l'impact des absences de longue durée que subissent plus fréquemment les mères de famille et de la persistance de préjugés et de stéréotypes de genre.

Cet état de fait est d'autant plus incohérent que GEFCO S.A. est doté d'un arsenal d'outil RH performants devant permettre à chacun de connaître une évolution de carrière conforme à ses attentes et à ses compétences et ce, indépendamment du sexe.

Il est constaté que, malgré des conditions d'embauche similaires, que ce soit en termes de niveau de responsabilité que de rémunération, les femmes n'évoluent pas de façon aussi favorable dans l'entreprise que les hommes.

Si les causes ne sont pas nécessairement imputables à l'entreprise (interruptions de carrières dans le cadre d'une maternité, travail à temps partiel, contraintes familiales plus fortes, facteurs historiques et culturels, ...), il n'en demeure pas moins indispensable de réaffirmer la nécessité de permettre à tous les salariés de bénéficier de l'évolution de carrière qu'il mérite. Pour cela, il convient de s'assurer que chaque collaborateur, femme ou homme, peut accéder à l'ensemble des outils de gestion des carrières et les activer efficacement dans les mêmes conditions. Il est également nécessaire de mettre en œuvre des mesures concrètes permettant d'atténuer, voire de supprimer, les effets négatifs des interruptions de carrière et du travail à temps partiel.

4.3.1. – Vers une répartition des évolutions de carrière équilibrée entre les femmes et les hommes

Les services de DRHCO sont dotés d'outils de gestion des carrières qui doivent permettre à chacun de bénéficier d'un déroulement de carrière conforme à son potentiel et à ses attentes. Ceux-ci ne sont peut-être pas suffisamment connus et ne permettent pas aux salariés de les activer ou d'en mesurer les effets. Il conviendra donc, d'une part, que ces outils fassent l'objet, dans les meilleurs délais, d'une formalisation et, d'autre part, que celle-ci soit portée à la connaissance de l'ensemble des collaborateurs de façon à ce que chacun connaisse le dispositif en vigueur et de quelle façon son évolution de carrière est envisagée.

Mais il convient surtout que, dans le cadre de ces dispositifs, les notions de mixité et de non-discrimination soient mieux prises en compte de façon à ce que chacun puisse évoluer équitablement sans que les décisions prises à son égard soient déterminées par ses choix de vie, ses contraintes familiales ou tout autre facteur.

C'est ainsi qu'un effort tout particulier doit être consacré à une sensibilisation des managers et des services de DRHCO sur le fait que les postes à responsabilité doivent être accessibles à tous y compris aux collaborateurs, et notamment les femmes, qui travaillent à temps partiel ou qui ont des contraintes familiales. Un manager ou un expert de haut niveau doit, en effet, être capable de s'organiser, de gérer son emploi du temps et de déléguer.

GEFCO S.A. s'engage donc à promouvoir le leadership au féminin et à tout mettre en œuvre pour faire évoluer positivement le niveau des responsabilités des femmes et leur permettre d'accéder à certains postes de haut niveau dans lesquels elles sont peu, ou pas, représentées, tels que des postes de chef d'agence ou de responsable de service. L'évolution des femmes en la matière devra faire l'objet chaque année d'un examen attentif à l'occasion de la présentation du rapport de situation comparée aux membres de la commission de suivi.

Pour y parvenir, il convient que dès la réalisation des entretiens individuels, au cours desquels chaque salarié doit exprimer ses souhaits en matière de mobilité, qu'elle soit géographique ou fonctionnelle, la situation personnelle de chacun soit prise en compte, non pas pour qu'elle constitue un facteur discriminatoire mais au contraire pour que sa connaissance permette d'appréhender les mobilités dans les meilleures conditions.

Cette démarche devrait inciter les salariés ayant des contraintes familiales ou temporelles, et notamment les femmes, à faire davantage acte de candidature à des mobilités.

Dans la mesure où les évolutions de carrière et les promotions passent fréquemment par la mobilité, cela devrait avoir un effet non négligeable sur les niveaux de poste occupés par les femmes.

La mobilité ne devant pas être qu'une démarche individuelle et devant aussi être proposée par la hiérarchie, il conviendra, notamment lors des Comités carrières -- au cours desquels les possibilités de mobilité des collaborateurs cadres sont étudiées -- et à l'occasion de chaque aménagement de l'organisation que les salariés à temps partiel ou ayant des contraintes familiales soient traités dans les mêmes conditions que les autres.

Ainsi, aussi bien durant les entretiens individuels que lors des Comités carrières, la Direction veillera à ce que les évolutions professionnelles soient envisagées en dehors de toute considération liée au sexe et ne soient pas impactées par les absences liées au congé maternité, d'adoption ou au congé parental.

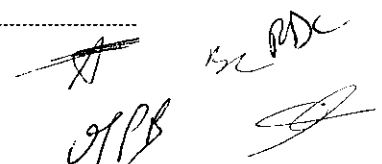
Le présent accord est donc l'occasion de rappeler que la mobilité, fonctionnelle et/ou géographique, permet de saisir des opportunités professionnelles et d'évoluer en termes de responsabilités mais facilite aussi l'accès des femmes (ou des hommes) à certains métiers où la mixité pourrait être améliorée.

Par ailleurs, pour atténuer les effets des contraintes familiales sur la mobilité géographique, il est rappelé que, dans ce cas, une aide au conjoint peut être mise en place par les services de DRHCO notamment en ce qui concerne la recherche d'un emploi conformément aux dispositions applicables en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Il est également indiqué que, le cas échéant, le salarié qui l'estime nécessaire peut solliciter un entretien de carrière auprès de la fonction RH, que ce soit au niveau central ou en local, ce qui lui permettra de faire le point sur ses compétences et ses aspirations professionnelles de façon plus approfondie que lors de l'entretien individuel avec sa hiérarchie.

Pour que l'ensemble des collaborateurs puissent connaître les métiers de GEFCO S.A. et les opportunités professionnelles, il est rappelé que les postes à pourvoir sont disponibles sur la bourse d'emplois et par voie d'affichage sur les sites.

L'Intranet GEFCO S.A. servira également à la promotion des parcours des femmes dans des métiers traditionnellement masculins ou des réorientations réussies afin de susciter de nouvelles aspirations professionnelles.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature that appears to be 'APB' and other initials like 'PDC' and 'S'.

4.3.2. – Atténuer les effets négatifs des suspensions de contrat de longue durée sur l'évolution de la carrière

Il est démontré que les absences de longue durée liées notamment à la prise d'un congé maternité ou d'adoption, ou au départ en congé parental, peuvent avoir des effets négatifs sur l'évolution de carrière, particulièrement celle des femmes.

Pour y remédier, il est proposé de formaliser une procédure particulière qui pourra être mise en œuvre lors de chaque absence de longue durée programmée.

- L'entretien antérieur au départ

Afin d'anticiper et de neutraliser les éventuels effets négatifs pouvant résulter d'une suspension du contrat de travail de longue durée, tout salarié dans cette situation devra se voir proposer par sa hiérarchie un entretien (reprenant la forme des Entretiens d'Appréciation Locaux ou des Entretiens Individuels) afin que celui-ci puisse évoquer les conditions de sa reprise et ses souhaits en termes d'évolution professionnelle à son retour. Cela permettra ainsi d'impliquer le salarié absent, ou de le considérer à part entière, pour toute mobilité ou réorganisation décidée durant son absence.

Au cours de ce même entretien, le responsable hiérarchique demandera au salarié s'il souhaite conserver un contact avec l'entreprise durant son absence. Les modalités d'application seront déterminées lors de cet entretien en accord avec sa hiérarchie. Elles pourront par exemple prendre la forme de l'envoi au domicile du salarié du GEFCO Magazine et des informations importantes sur la vie et l'organisation de l'entreprise ou de son service.

- L'entretien au moment du retour

Au retour d'un congé maternité, d'adoption ou du congé parental, le salarié concerné sera reçu en entretien (reprenant la forme des Entretiens d'Appréciation Locaux ou des Entretiens Individuels). Cela lui permettra de confirmer les orientations professionnelles définies avant son départ ou, au contraire, de les modifier.

- Les actions de formation professionnelle

Un point particulier sera fait sur l'évaluation des compétences et leur évolution afin que, le cas échéant, si le salarié s'est vu proposer un nouveau poste à son retour ou si ses missions ont été modifiées suite à des mutations notamment d'ordre technique ou technologique, des actions de formation ou de développement puissent lui être proposées.

- Le bilan de compétences

Si cela s'avère nécessaire, notamment pour les absences de très longue durée, et si les aspirations du salarié ont été profondément modifiées durant cette absence, celui-ci pourra se voir proposer un bilan de compétences. Il conviendra dans ce cas de se rapprocher du service formation pour les modalités pratiques.

Le cas échéant, ce bilan de compétences pourra déboucher sur une période de professionnalisation si un besoin de formation diplômante ou qualifiante s'avère nécessaire.

- L'accompagnement personnalisé

Par ailleurs, durant l'absence du salarié, l'entreprise continue à évoluer, de même que le cadre professionnel du salarié, ce qui peut avoir pour effet de modifier son environnement et ses points de repère à son retour.

Dans ce cadre, la priorité pour le salarié étant de réussir son retour professionnel, et pour le manager, de retrouver un collaborateur motivé et confiant, en capacité de faire ses choix de façon éclairée en tenant compte de la globalité de sa situation, qu'elle soit professionnelle, personnelle ou familiale, un accompagnement spécifique pourrait être créé. Il serait dispensé dans le cadre du DIF.

Un programme personnalisé, en cinq séances, pourrait être proposé :

Première séance : Choix de l'équilibre de vie et prise de conscience du mode de fonctionnement de la personnalité.

Deuxième séance : Déterminer sa réussite. Recensement des compétences acquises et aptitudes développées.

Troisième séance : Bien réagir et rebondir face aux changements. Identification et analyse de ses motivations.

Quatrième séance : Elaboration du projet de vie professionnel et personnel en adéquation avec la réalité de l'entreprise.

Cinquième séance : Synthèse. Plan concret d'actions et réintégration dans l'entreprise.

Il reviendra aux services de DRHCO de valider l'accès à cette formation, de la mettre en œuvre et de coordonner l'ensemble des actions qui y sont liées.

4.3.3. – Indicateurs

- Taux de réalisation d'entretiens de carrière par sexe et par statut ;
- Taux de changement de coefficient par sexe et par statut ;
- Taux de changement de statut par sexe et par statut ;
- Souhaits de mobilité, fonctionnelle et géographique, exprimées par sexe et par statut ;
- Mobilités réalisées par sexe et par statut.

Article 4.4. – Rémunération

L'égalité salariale étant une composante essentielle de l'égalité professionnelle, GEFCO S.A. réaffirme sa volonté d'appliquer le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

4.4.1. – A l'embauche

Chaque embauche faisant l'objet d'une analyse précise en termes de pesée de poste et de niveau de responsabilité, GEFCO S.A. garantit la plus stricte égalité de rémunération entre les femmes et les hommes nouvellement embauchés pour un même métier, un poste de niveau équivalent et un niveau de formation, d'expérience et d'expertise comparable.

Handwritten signatures and initials in black ink, including what appears to be 'JPB', 'MC', and 'PDC'.

4.4.2. – Au cours de la vie professionnelle

Les signataires du présent accord rappellent que l'évolution des rémunérations doit dépendre uniquement des compétences et du niveau de performance constaté, indépendamment de toute considération liée au sexe.

Les managers et les services de DRHCO gérant la campagne d'augmentation salariale seront particulièrement sensibilisés sur la nécessité de faire abstraction du sexe ou de tout autre facteur (ex : contrat de travail à temps partiel) pouvant les conduire à avoir une appréciation faussée de la situation lors de la répartition des budgets d'augmentation, l'objectif étant que celle-ci soit équilibrée et conforme à la répartition des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Pour vérifier qu'il n'y a pas de dérive en la matière, il sera procédé chaque année à une comparaison de la rémunération des femmes et des hommes à l'occasion des négociations annuelles obligatoires et lors de la présentation à la commission de suivi du rapport de situation comparée.

Dans la mesure où la comparaison brute des rémunérations n'est pas significative dès lors qu'elle ne tient pas compte des facteurs de différenciation (niveau de responsabilité, expérience, durée du travail, ...) et si cela est jugé nécessaire par les partenaires sociaux ou par les membres de la commission de suivi, une analyse plus qualitative pourra être diligentée.

En tout état de cause, si des écarts significatifs et non justifiés étaient constatés, il reviendrait à la Direction et aux Organisations Syndicales d'apprécier, lors des négociations annuelles obligatoires, dans quelles conditions des mesures de rattrapage pourraient être opérées.

Par ailleurs, à l'issue des négociations annuelles obligatoires, la Direction s'engage à rappeler aux responsables de sites et aux responsables hiérarchiques de veiller à ne pas adopter de pratiques discriminatoires lors de l'attribution des augmentations individuelles.

4.4.3. – Indicateurs

- Evolution du salaire moyen à l'embauche par statut et par sexe ;
- Evolution du salaire moyen par statut, sexe et ancienneté ;
- Pourcentage de salariés augmentés par statut et par sexe ;
- Taux moyen et montant moyen d'augmentation par statut et par sexe.

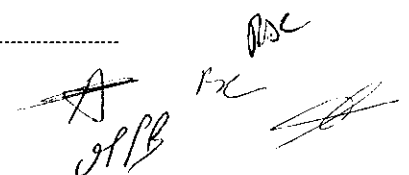
Article 4.5. – Conditions de travail

4.5.1. – Amélioration des conditions de travail et de l'ergonomie

Les conditions de travail peuvent avoir pour effet de limiter l'accès des femmes à certains métiers et induire une forte masculinisation de certaines filières.

Un des axes de progrès permettant la féminisation de certains emplois passe donc par la possibilité d'alléger les contraintes, notamment physiques, pesant sur ces postes.

Un effort tout particulier doit donc être porté sur ces postes et les aménagements ou travaux d'ergonomie qui pourraient faciliter l'insertion des femmes devront être engagés. Il conviendra, dans cette situation, qu'une analyse puisse être effectuée par le médecin du travail compétent ou un ergonomiste en liaison avec les membres du CHSCT concernés.



4.5.2. – Locaux dédiés aux femmes

Pour faciliter la présence des femmes sur certains métiers, il convient également de s'assurer que les locaux spécifiquement dédiés aux femmes (vestiaires, sanitaires, ...) et leur permettant de cohabiter avec les hommes, sont en nombre suffisant.

Un état des lieux devra donc être réalisé sur l'ensemble des sites de GEFCO en France pour vérifier cette donnée en liaison avec les différents CHSCT.

Le cas échéant, et dans le respect des dotations aux infrastructures et aux investissements attribuées à chaque site, des travaux pourront être engagés pour corriger les manquements constatés.

4.5.3. – Indicateurs

- Nombre d'aménagement des conditions de travail permettant l'accès d'un poste à des femmes.
- Bilan de l'état des lieux sur les locaux dédiés aux femmes.

V – CARRIERE PROFESSIONNELLE ET RESPONSABILITES FAMILIALES

Il convient de tout mettre en œuvre pour permettre aux salariés ayant des contraintes familiales, notamment les femmes, de concilier le plus efficacement possible leur carrière professionnelle avec leurs responsabilités familiales.

C'est dans ces conditions que le principe de non-discrimination en matière d'évolution professionnelle pourra être efficacement garanti.

Article 5.1. – Gestion du temps de travail

5.1.1. – Aménagements dans l'organisation du travail

L'entreprise doit veiller à ce que l'organisation du travail soit, lorsque cela est rendu possible par les contraintes d'exploitation, adaptée aux nécessités de la vie familiale. Compte tenu des contraintes particulières qui pèsent sur eux, les parents élevant seuls leur(s) enfant(s) sont, dans cette situation, prioritaires pour bénéficier d'un aménagement de leur organisation ou de leurs horaires de travail.

De même, conformément aux dispositions de l'accord d'entreprise du 9 décembre 1999 sur l'aménagement, la réduction du temps de travail et l'emploi, le positionnement des réunions, souvent facteurs d'amplitudes journalières excessives, devront être programmées après 8 heures et avant 17 heures.

Dans le même esprit et comme cela a déjà été indiqué précédemment, les sessions de formation professionnelle devront être fixées pour permettre, dans la mesure du possible, aux salariés de satisfaire à leurs obligations familiales.

Plus généralement, une bonne gestion du temps suppose d'établir, s'il y a lieu, des plannings à l'avance et de respecter un délai de prévenance suffisant en cas de changement. Ce principe doit également être appliqué en matière de fixations des congés. Là encore, les parents élevant seul(s) leur(s) enfant(s) ainsi que les familles dans lesquelles le ou les enfant(s) sont en garde partagée ou alternée ou celles dans lesquelles une décision de justice fixe les périodes de garde des enfants, devront voir leurs demandes traitées en priorité.

5.1.2. – Travail à temps partiel

Pour leur permettre d'assumer pleinement leurs charges parentales et familiales, certains salariés souhaitent pouvoir bénéficier d'un passage à temps partiel.

GEFCO S.A. s'engage, dans la mesure du possible, à accéder à ces demandes, particulièrement pour les salariés élevant seuls leur(s) enfant(s).

Toutefois, comme indiqué dans les développements précédents, cette situation ne saurait être un frein à l'évolution professionnelle, tant en termes de carrière que de rémunération et les travailleurs à temps partiel doivent donc bénéficier des mêmes possibilités d'évolution et de mobilité que les salariés à temps plein.

Par ailleurs, les parties au présent accord insistent sur le fait que le travail à temps partiel n'est pas réservé aux femmes et que les hommes qui le souhaitent doivent pouvoir y accéder dans les mêmes conditions que les femmes.

Lors du passage à temps partiel, le salarié concerné devra être reçu en entretien par son responsable hiérarchique de façon à ce que les missions et les objectifs puissent être adaptés à son nouveau temps de travail.

De même, les parties conviennent de la nécessité que les salariés qui passent à temps partiel soient informés des répercussions que cela peut entraîner sur leur niveau de revenu ainsi que sur l'acquisition de leurs droits dans le cadre de la retraite.

De façon générale, les parties soulignent leur attachement à ce que les tâches et les responsabilités familiales et éducatives puissent être exercées de façon équilibrée par les femmes et par les hommes.

Bien entendu, de la même façon que l'accession au travail à temps partiel est facilitée lorsque cela est possible, il convient que les demandes de passage à temps plein des salariés à temps partiel puissent, dans la mesure des possibilités de leur site d'appartenance, être satisfaites.

Article 5.2. – Congés accordés dans le cadre de la Parentalité

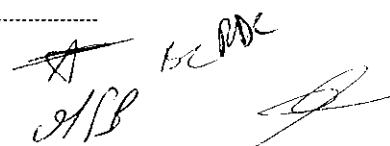
La parentalité est une démarche importante que les parties au présent accord entendent développer au sein de GEFCO. C'est ainsi que dans le cadre des différents congés accordés au titre de la parentalité, différents dispositifs sont améliorés au profit des parents et tendent à réduire l'impact de la parentalité sur l'évolution de carrière.

5.2.1. – Le congé maternité, le congé d'adoption et le congé parental

Les parties à l'accord rappellent leur attachement à ce que ces congés ne constituent pas un frein à l'évolution professionnelle. C'est le sens de l'accompagnement personnalisé prévu à l'article 4.3.2. du présent accord.

Pour aller plus loin, GEFCO S.A. s'engage à faire en sorte que les salariés absents pour cause de congé maternité, congé d'adoption ou congé parental ne soient pas pénalisés en termes de revalorisation salariale.

C'est ainsi qu'au retour du congé maternité, du congé d'adoption et du congé parental, les salariés de statut non-cadre bénéficient de l'ensemble des augmentations générales distribuées au cours de la période et, le cas échéant, d'un réajustement de leur salaire au titre des mesures individuelles.



S'agissant du personnel cadre, il bénéficie à son retour dans l'entreprise d'un réajustement de son salaire après examen de son positionnement salarial au regard du marché et de la population GEFCO.

Par ailleurs, il est rappelé que les femmes enceintes peuvent bénéficier dès leur troisième mois de grossesse, en fonction des possibilités existant sur leur site d'appartenance, d'aménagements de postes et d'horaires de travail voire d'une affectation temporaire sur un autre poste, notamment lorsqu'elles sont soumises à des ports de charges ou qu'elles travaillent de nuit.

En outre, il est rappelé que les femmes allaitant leur enfant bénéficient, en application du Code du travail (article L. 1225-30) d'une heure par jour à cet effet pendant un an à compter de la naissance de leur enfant.

De surcroît, il est convenu que l'ancienneté des salariés continue à produire ses effets pendant le congé de maternité ou d'adoption. Il en est de même s'agissant de l'acquisition des heures acquises au titre du Droit Individuel à la Formation.

Enfin, les salariés de retour de congé maternité ou d'adoption bénéficieront d'un report des congés payés et des congés d'ancienneté jusqu'à 3 mois à compter du 1^{er} juin de l'année suivant la fin du congé.

5.2.5. – Le congé paternité

Afin d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, GEFCO S.A. maintiendra la rémunération (sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale) des salariés bénéficiant d'un congé de paternité et ayant au moins un an d'ancienneté au sein du Groupe GEFCO dans la limite de 1,5 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale (proratisé pour la période concernée et en fonction de la durée du travail applicable au salarié concerné)

De plus, les salariés bénéficieront d'un report des congés payés et des congés d'ancienneté jusqu'à 3 mois à compter du 1^{er} juin suivant la naissance de l'enfant sous réserve de présenter un acte de naissance.

5.2.6. – Les heures enfants malades

Il est rappelé que l'ensemble des pères et des mères de GEFCO bénéficient de 21 heures par an, fractionnables en heures, demi-journées ou journées pour rester auprès de leur enfant malade et l'accompagner chez le médecin sur présentation d'une attestation dûment établie par les services médicaux.

5.2.7. – Les heures rentrée scolaire

De nombreux sites de GEFCO en France accordent aux parents la possibilité d'accompagner leur(s) enfant(s) le jour de la rentrée scolaire, le temps considéré étant offert ou à récupérer selon les cas.

Dès lors, les parties au présent accord encouragent les responsables de site, lorsque les conditions d'exploitation le permettent, à octroyer un crédit d'heures d'une durée maximale de deux heures le jour de la rentrée scolaire en vue de leur permettre d'accompagner leur(s) enfant(s) à l'école dans des conditions qui seront fixées chaque année par la Direction.

Article 5.3. – Indicateurs

- Taux d'acceptation des demandes de passage à temps partiel ;
- Comparaison entre le taux d'accès à la formation professionnelle des salariés à temps partiel et celui des salariés à temps plein ;
- Comparaison entre le taux de changements de statut accordés aux salariés à temps partiel et celui accordé aux salariés à temps plein ;
- Comparaison entre le taux d'augmentation des salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une augmentation individuelle et celui des salariés à temps complet ;
- Taux d'acceptation des demandes de retour à temps plein ;
- Evolution du nombre de congés paternité pris par statut ;

VI – SUIVI

Article 6.1. – Rapport annuel sur la situation comparée

En application de l'article L. 2323-57 du Code du travail, un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise est établi chaque année.

Il sera présenté aux membres de la Commission de suivi, lesquels pourront proposer, s'ils l'estiment nécessaire, des indicateurs supplémentaires.

L'analyse qu'ils feront de ce rapport devra être prise en compte lors des discussions sur les salaires intervenant chaque année lors des négociations annuelles obligatoires.

Article 6.2. – Commission de suivi

Il est instauré une Commission de suivi chargé de vérifier la bonne application du présent accord. Elle sera composée de représentants de la Direction, de quatre représentants par Organisation Syndicale représentative signataire, d'un représentant par Organisation Syndicale représentative non signataire et se réunira une fois par an.

Le rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes leur sera présenté. Les membres de la Commission procéderont à une analyse des résultats et proposeront, le cas échéant, de modifier les indicateurs dans le respect des obligations légales en la matière.

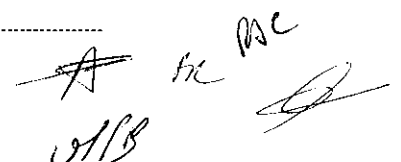
Ils devront également analyser l'évolution des indicateurs figurant dans le présent accord et procéderont à leur ajustement en fonction des résultats constatés.

Article 6.3. – Commissions égalité professionnelle

Les parties rappellent l'existence d'une Commission Egalité professionnelle au sein du Comité Central d'Entreprise.

Les membres de cette Commission bénéficient également d'une présentation du rapport annuel sur la situation comparée. Ils peuvent donc également proposer la prise en compte d'indicateurs supplémentaires et inciter, sur la base des résultats constatés, la mise en œuvre de mesures nouvelles.

Sous condition d'effectif, certains Comités d'Établissement ont également une Commission égalité professionnelle. Celle-ci remplit les mêmes missions que celle du CCE au niveau local.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including 'A', 'JLB', 'MC', and a large signature.

Article 6.4. – Les CHSCT et les institutions représentatives du personnel

Les institutions représentatives du personnel et plus particulièrement les CHSCT devront veiller au respect des principes figurant au présent accord. Ils devront, le cas échéant et lorsque cela est prévu par le présent accord, mettre en œuvre ou préparer les mesures du présent accord le prévoyant.

Les représentants du personnel peuvent, à tout moment, interpellier la Direction lorsqu'ils constatent des manquements dans l'application des principes du présent accord.

VII – DISPOSITIONS FINALES

Article 7.1. – Durée de l'accord

Le présent accord sera applicable à compter de sa signature et cessera de s'appliquer de plein droit le 31 décembre 2014.

Au plus tard trois mois avant l'expiration de ce délai, les parties contractantes se réuniront pour négocier le contenu du nouvel accord dont la durée d'application devra être déterminée.

Dans le même temps, la Commission de suivi établira un bilan des actions mises en œuvre et des résultats obtenus sur toute la durée de l'accord, bilan qui devra être comparé aux engagements pris par GEFCO S.A. dans le cadre dudit accord.

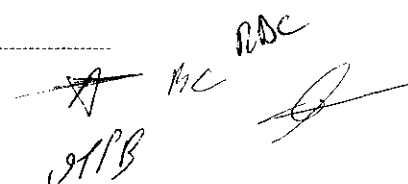
Article 7.2. – Dénonciation et révision

Etant à durée déterminée, le présent accord ne peut pas être dénoncé. En revanche, sa révision peut être demandée par la majorité des Organisations Syndicales signataires ou par GEFCO S.A.. En pareil cas, l'ensemble des Organisations Syndicales sera convoqué par cette dernière dans un délai de trois mois à compter de la demande de révision.

Toute Organisation Syndicale représentative non signataire du présent accord pourra signer un avenant de révision sous réserve d'adhérer préalablement à l'accord initial.

Article 7.3. – Dépôt et formalités

Conformément à la loi, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont un en version électronique, à la DIRECCTE des Hauts-de-Seine et en un exemplaire au greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.



Fait en quatre exemplaires à Courbevoie, le 14 décembre 2011.

Pour la Direction,

M. Bertrand COURAU
Responsable des Ressources
Humaines France



Pour les Organisations Syndicales,


M. DE CARVALHO CFTC



M. DUCHEMIN CFDT



M. LE BRETON FO/UNCP



Mme SUBIRA CFE-CGC



Domaines	Actions	Objectifs de progression	Indicateurs
Sensibilisation et communication	Communication auprès des salariés d'un support de présentation reprenant les grands axes de l'accord et les objectifs de progression.	Information de l'ensemble des salariés de la mise en place de cet accord.	Suivi annuel du déploiement des actions de sensibilisation.
	Sensibilisation et formation de tous les acteurs : équipes de DRHCO, managers, organisations syndicales et IRP (DP/CE/CHSCT).	Sensibilisation de 80 % des acteurs dès la première année d'application de l'accord.	Suivi annuel du nombre de candidatures de femmes par rapport au nombre total de candidatures
Embauches	Féminisation des embauches.	Augmentation de 5 % du nombre de candidatures féminines.	Suivi annuel des actions de communication en direction des écoles et universités.
	Recherche d'écoles en vue de développer un partenariat visant à la féminisation des filières de recrutement.	Présentation de l'entreprise et de ses métiers auprès de quatre écoles ou universités visant à montrer que les métiers du transport et de la logistique sont également ouverts aux femmes.	Suivi annuel de l'information des prestataires sur la démarche engagée dans notre entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
	Information de nos prestataires (cabinets de recrutement, ETT, écoles, CFA, ...) sur la démarche engagée dans notre entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.	Information de la totalité de nos prestataires de l'existence de l'accord et des axes majeurs relatifs au recrutement de personnel féminin.	Suivi du nombre de managers ayant reçu le guide.
	Création d'un guide du recrutement et de la mobilité.	Distribution du guide à l'ensemble des managers.	Suivi du nombre de managers et recruteurs ayant été sensibilisés.
Carrières et mobilités	Formation des managers et recruteurs pour supprimer les discriminations de genre.	Sensibilisation de l'ensemble des managers et recruteurs aux discriminations de genre.	
	Augmentation de l'accès des femmes aux postes ayant des fonctions de responsables et d'encadrement et dans lesquels les femmes sont peu ou pas représentées.	Engagement de proposer au moins deux candidatures (internes et/ou externes) de femmes pour chaque recrutement sur ces postes.	Suivi annuel du nombre de femmes recrutées ou bénéficiant d'une mobilité sur un de ces postes ou elles sont peu ou pas présentes.
	Information des collaboratrices et collaborateurs des possibilités d'évolution de carrière et des outils d'accompagnement disponibles.	Formalisation et communication des normes RH utilisées en matière de mobilité et de gestion des carrières.	Evolution de la présence de ces thèmes dans questions des IRP.
	Information des managers de l'obligation de recevoir en entretien les femmes avant et au retour du congé maternité.	Engagement que 100 % des femmes ayant bénéficié d'un congé maternité aient été reçues en entretien avant et au retour de ce congé	Suivi annuel du nombre d'entretiens avant congé maternité. Suivi annuel du nombre d'entretiens après congé maternité. Nombre d'accompagnements personnalisés.
Carrières professionnelles et responsabilités familiales	Augmentation de la mobilité géographique et fonctionnelle des femmes.	Engagement d'inciter les femmes à exprimer davantage de souhaits de mobilité géographique et/ou fonctionnelle.	Suivi des souhaits de mobilité géographique et/ou fonctionnelle.
	Incitation des hommes à prendre leur congé de paternité. Facilitation du passage à temps partiel et du retour à temps plein pour les femmes et les hommes ayant des charges parentales.	Information des salariés sur les dispositions favorables de l'accord, et notamment les conditions de prise en charge du congé de paternité. Accueil favorable des demandes de passage à temps partiel et de retour à temps plein.	Suivi annuel du nombre de congés paternité. Suivi annuel du nombre de salariés ayant accédé au temps partiel par sexe. Suivi annuel du nombre de salarié ayant bénéficié d'un retour à temps plein par sexe.

(Handwritten signatures and initials)