

ACCORD SUR L'ÉGALITÉ SALARIALE ET PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

ENTRE :

Les Sociétés suivantes composant l'Unité Économique et Sociale (U.E.S) :

La Société Euro Disney Associés S.C.A. au capital de 203.699.718,90 euros, sise au 1, rue de la Galmy, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 397 471 822,

La Société Euro Disney S.A.S. au capital de 1.676.940 euros, sise au 1, rue de la Galmy, 77700 Chessy, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 341 908 945,

La Société ED Spectacles S.A.R.L. au capital de 60.979 euros, sise au 1, rue de la Galmy, 77700 Chessy, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 385 405 584,

La Société Euro Disney S.C.A. au capital de 38.976.490 euros, sise au 1, rue de la Galmy, 77700 Chessy, 77700 Chessy, inscrite R.C.S. de Meaux sous le numéro 334 173 887.

L'ensemble de ces Sociétés étant représenté par Madame Karine RAYNAUD, agissant en sa qualité de Directrice Relations Sociales,

D'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales :

La CFDT, représentée par l'un de ses délégués syndicaux de l'Unité Économique et Sociale.

La CFE-CGC, représentée par l'un de ses délégués syndicaux de l'Unité Économique et Sociale.

La CFTC, représentée par l'un de ses délégués syndicaux de l'Unité Économique et Sociale.

La CGT, représentée par l'un de ses délégués syndicaux de l'Unité Économique et Sociale.

La CGT-FO, représentée par l'un de ses délégués syndicaux de l'Unité Économique et Sociale.

L'UNSA, représentée par l'un de ses délégués syndicaux de l'Unité Économique et Sociale.

D'autre part,

Préambule :

Après un premier accord signé en 2004, Euro Disney a signé le 20 juillet 2007, un second Accord d'Entreprise relatif à l'Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes, avec l'ensemble des Organisations Syndicales.

Cet engagement conjoint avec les Partenaires Sociaux s'est poursuivi par la conclusion d'un troisième Accord d'Entreprise le 08 septembre 2010 qui a renforcé et pérennisé les actions menées en matière d'égalité salariale entre les Femmes et les Hommes, tout en complétant et en améliorant les mesures issues des accords précédents.

C'est dans cette démarche de progrès continu que la Direction de l'Entreprise et les Partenaires Sociaux souhaitent continuer à s'inscrire en trouvant dans le dialogue social les moyens de continuer à mobiliser l'ensemble des acteurs de l'Entreprise et des salariés autour des objectifs d'égalité et d'équité qui font parties intégrantes des valeurs de l'Entreprise.

Il ressort des bilans réalisés que la représentation des femmes dans l'Entreprise reste globalement en quasi-équilibre, puisqu'elles représentent 48 % de l'effectif de l'Entreprise au 31 décembre 2012. Il faut cependant souligner que des points d'amélioration subsistent, notamment sur quelques secteurs d'activité traditionnellement plus masculins (sécurité, maintenance, conducteur de bus) ou au contraire plus féminins (habillement, couture, administration...), mais également au niveau de certains statuts hiérarchiques (Team Leader Expérimenté, Directeur, Vice-Président), où la représentation des femmes n'est pas équilibrée, même si les évolutions observées sur les trois années écoulées vont dans le sens de l'amélioration.

La Direction Générale entend rappeler sa volonté de promouvoir l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes quels que soient les statuts.

Elle réaffirme son engagement dans le domaine de l'égalité salariale et professionnelle, et plus largement de la Diversité, et ainsi poursuivre sa politique, en mettant en œuvre un nouvel accord qui tient compte des retours d'expérience des trois accords précédents pour améliorer les dispositifs existants ou compléter les actions engagées.

Elle rappelle également la nécessité, au regard des caractéristiques de l'activité de l'Entreprise, de couvrir les besoins opérationnels notamment en terme de planification des horaires en recherchant une équité de traitement.

Il a ainsi été décidé de poursuivre les mesures qui ont démontré leur efficacité, d'en améliorer ou aménager d'autres, mais surtout de prendre de nouvelles dispositions concrètes, innovantes et partagées avec les Organisations Syndicales.

La Direction de l'Entreprise et les Organisations Syndicales conviennent pour cela de retenir pour la durée d'application de ce nouvel accord les domaines d'actions prioritaires suivants en matière d'égalité :

- ❖ Les embauches et promotions.
- ❖ La formation.
- ❖ La conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle ou familiale.
- ❖ Les conditions de travail.
- ❖ La rémunération.
- ❖ La sensibilisation des acteurs de l'Entreprise et les actions de communication.

Ces domaines sont assortis d'objectifs de progression auxquels sont associées des actions permettant d'atteindre ces objectifs et des indicateurs chiffrés permettant de les suivre.

Les Parties soulignent l'importance de maintenir en tant que domaine d'actions prioritaires la politique de sensibilisation et de communication interne, qui contribue à faire évoluer durablement les mentalités et notamment les représentations liées à la parentalité en luttant contre toutes formes de stéréotypes, ce qui facilite par là-même la réalisation des objectifs d'égalité dans chacun des autres domaines d'actions.

Avec ce nouvel Accord, l'Entreprise et les Organisations Syndicales placent l'égalité en matière d'évolution salariale et professionnelle au cœur de leurs actions et réaffirment la nécessité de garantir une égalité des chances pour tous les salariés, quel que soit leur sexe.

Elles reconnaissent également l'importance et la richesse qu'offrent la mixité professionnelle et plus largement la Diversité pour l'Entreprise mais aussi pour ses salariés.

SOMMAIRE

Préambule :	2-3
TITRE 1 - CHAMPS D'APPLICATION DE L'ACCORD	7
TITRE 2 - EMBAUCHE ET PROMOTION	8-14
1^{er} Axe : Garantir un processus de recrutement exempté de toute discrimination et sans distinction de sexe	8-10
Article 1 : Principe d'égalité de traitement et de non-discrimination	8-9
Article 2 : Recrutement externe	9
Article 3 : Recrutement interne	9
Article 4 : Formalisation des processus de promotion.....	9
Article 5 : Traitement des candidatures spontanées	9
Article 6 : Formation des recruteurs.....	9-10
2^{ème} Axe : Favoriser la mixité et la diversité des candidatures et des recrutements	10-11
Article 7 : Utilisation de libellés emplois F/H.....	10
Article 8 : Recrutement par le biais de cabinets externes à l'Entreprise	10
Article 9 : Représentation des femmes et des hommes au sein de la Direction Générale.....	10-11
Article 10 : Relations écoles et découverte métiers (externe/interne)	11
3^{ème} Axe : Renforcer le suivi des secteurs en sous représentation féminine ou masculine	11-12
Article 11 : Identification des métiers présentant une sous-représentation féminine ou masculine	11-12
Article 12 : Renforcement du suivi sur les secteurs d'activité présentant une sous-représentation féminine ou masculine	12
Article 13 : Sensibilisation des acteurs internes.....	12
4^{ème} Axe : Veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les Instances Représentatives du Personnel	12-13
5^{ème} Axe : S'assurer d'une prise en compte des objectifs de mixité de l'Entreprise par les sociétés d'intérim et les prestataires	13
OBJECTIFS ET INDICATEURS DE MESURE	14
TITRE 3 - FORMATION	15-17
1^{er} Axe : Garantir une égalité d'accès à la formation professionnelle	15
Article 14 : Veiller à une répartition équilibrée entre les femmes et les hommes.....	15
Article 15 : Privilégier les formations dispensées sur site	15-16
Article 16 : Donner aux salariés plus de souplesse dans l'organisation de leur temps de formation (e-learning).....	16
2^{ème} Axe : Renforcer l'accompagnement formation des salarié(e)s de retour de congé maternité ou parental d'éducation	16
Article 17 : Anticipation des besoins de formation et accompagnement personnalisé	16
Article 18 : Formation en cas de changement significatif du poste de travail	16
3^{ème} Axe : Neutraliser l'impact de congés liés à l'exercice de responsabilités parentales dans le calcul des droits ouverts au titre du Droit Individuel à la Formation (DIF)	16-17
OBJECTIFS ET INDICATEURS DE MESURE	17

TITRE 4 - CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE/VIE FAMILIALE 18-26

1^{er} Axe : Faciliter l'exercice de la parentalité et accompagner le retour dans l'Entreprise 19-24

Article 19 : Accompagnement des salarié(e)s en congés de maternité..... 19-20

Article 20 : Accompagnement des salarié(e)s en congé d'adoption..... 20

Article 21 : Accompagnement des salariés en congé parental d'éducation..... 20-22

Article 22 : Congé de paternité et d'accueil de l'enfant 22

Article 23 : Autorisations d'absences rémunérées 22-24

2^{ème} Axe : Prendre en compte la situation des « aidants » 24-25

Article 24 : Un interlocuteur clé - le Service Action Sociale..... 24

Article 25 : l'information des « aidants » sur les dispositifs d'aide et d'accompagnement 24-25

Article 26 : congé de solidarité familiale 25

Article 27 : Congé de présence parentale 25

Article 28 : Recherche d'aménagements horaires ou d'affectation temporaires en cas d'hospitalisation du conjoint 25

OBJECTIFS ET INDICATEURS DE MESURE 26

TITRE 5 - CONDITIONS DE TRAVAIL 27-33

1^{er} Axe : Favoriser les conditions de travail pendant la grossesse 27-30

Article 29 : Pause conventionnelle accordée aux femmes enceintes..... 27

Article 30 : Autorisation d'absence pour les examens médicaux obligatoires 27

Article 31 : Recherche d'une affectation ou d'un aménagement pendant la grossesse..... 28

Article 32 : Prise des congés payés..... 28

Article 33 : Protection de la femme enceinte contre le licenciement 29

Article 34 : Protection de la femme enceinte contre une exposition à des produits dangereux ... 29

Article 35 : Articulation entre état de grossesse, conditions climatiques et ports de charges 29-30

2^{ème} Axe : Rechercher le meilleur équilibre possible entre aménagements

horaires et impératifs de service 30-32

Article 36 : Aménagements ou affectation temporaires en cas de contraintes familiales temporaires..... 30-31

Article 37 : Mise en place d'horaires individualisés..... 31

Article 38 : Programmation des réunions de travail 31-32

3^{ème} Axe : Assurer des conditions de travail optimales et identiques pour les femmes et les hommes..... 32

Article 39 : Ergonomie des postes de travail..... 31

Article 40 : Mise à disposition d'équipements adaptés..... 31

OBJECTIFS ET INDICATEURS DE MESURE 33

TITRE 6 – RÉMUNERATION 34-38

1^{er} Axe : Garantir un niveau de rémunération à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes..... 34

2^{ème} Axe : Analyser et ajuster les écarts de rémunération entre les Femmes et les Hommes 35

3^{ème} Axe : Garantir une égalité de traitement aux salariés en congés maternité..... 35

4^{ème} Axe : Renforcer le suivi de la situation des salariés de retour de congé parental d'éducation 35

5^{ème} Axe : Clarifier les modalités d'attribution des augmentations individuelles de salaire 36-37

6^{ème} Axe : Préciser le processus de demande d'explication d'un(e) salarié(e) sur son niveau de rémunération	37
OBJECTIFS ET INDICATEURS DE MESURE	38
TITRE 7 - SENSIBILISATION ET COMMUNICATION	39-41
1^{er} Axe : Faciliter la bonne application de l'accord par une meilleure connaissance <i>de ses dispositions</i>	39
Article 41 : Sensibilisation des principaux acteurs internes.....	39
Article 42 : Actions de communication sur le contenu de l'accord.....	40
2^{ème} Axe : Continuer à faire évoluer les mentalités et à lutter contre les stéréotypes	40
3^{ème} Axe : Mobiliser l'ensemble des salariés autour des objectifs de l'accord	40-41
Article 43 : Diffusion de l'Accord	40
Article 44 : Diffusion de la Charte sur la mixité et la diversité Femmes/Hommes au sein d'Euro Disney.....	40
Article 45 : Communication par l'intermédiaire du Portail Ressources Humaines	40-41
Article 46 : Communication à destination des salariés.....	41
OBJECTIFS ET INDICATEURS DE MESURE	41
TITRE 8 - SUIVI DE L'ACCORD	42
TITRE 9 – DURÉE ET MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD	42-43
Article 47 : Durée	42
Article 48 : Révision	42
Article 49 : Dénonciation	42
Article 50 : Formalités de dépôt et de publicité	42-43
ANNEXES	44-53
1. Tableau récapitulatif des objectifs et indicateurs de mesure.....	44-47
2. Courrier d'information adressé aux salariées avant leur départ en congé de maternité	48
3. Note d'information des salariés (demi-journée d'absence) pour la rentrée scolaire	49
4. Charte sur la Mixité et la Diversité Femmes/Hommes au sein d'Euro Disney	50-53

mm

CS DS

DD

TITRE 1 – CHAMPS D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent Accord s'applique à l'ensemble des salariés des Sociétés Euro Disney S.C.A./Euro Disney S.A.S/ED Spectacles Sarl/Euro Disney Associés S.C.A., ci-après dénommées l'Entreprise.

TITRE 2 – EMBAUCHE ET PROMOTION

La mixité des Femmes et des Hommes au travail constitue un facteur clé de la réussite et de la performance économique et sociale de l'Entreprise.

La Direction de l'Entreprise s'engage dans une politique de mixité en matière de recrutement interne et externe, tant dans la représentation femmes/hommes, que dans les emplois, y compris dans les secteurs présentant un déséquilibre entre les femmes et les hommes.

Elle entend développer cette mixité au niveau de ses embauches quels que soient les statuts, y compris au plus haut niveau de l'Entreprise.

Cet équilibre intrinsèquement lié à l'état du marché du travail est recherché en permanence dans le respect des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination.

L'Entreprise confirme l'application et le respect de ces principes, en soulignant que près de 60 % des embauches réalisées sur ces 3 dernières années ont concerné des femmes, avec toutefois des disparités suivant les secteurs principalement liées à des déséquilibres constatés au niveau national dans certaines filières de formation.

Les Parties s'engagent à poursuivre et renforcer les actions engagées dans ce domaine :

- en continuant de garantir un processus de recrutement exempt de toute discrimination et sans distinction de sexe,
- en favorisant la mixité et la diversité des candidatures et des recrutements,
- en renforçant le suivi des secteurs en sous représentation féminine ou masculine,
- en s'assurant d'une prise en compte des objectifs de mixité de l'Entreprise par les sociétés d'intérim et les prestataires.

Les Organisations Syndicales souhaitent également s'associer à ces actions en recherchant une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les Instances Représentatives du Personnel et la constitution de leurs délégations lors des réunions de négociations.

1^{er} Axe :

Garantir un processus de recrutement exempt de toute discrimination et sans distinction de sexe

Article 1 : Principe d'égalité de traitement et de non-discrimination

Les Parties réaffirment que les processus de recrutement doivent se dérouler dans les mêmes conditions et selon des critères de sélection identiques entre les femmes et les hommes, sans discrimination. Les critères retenus pour le recrutement sont fondés exclusivement sur les compétences, l'expérience professionnelle et/ou la nature des diplômes détenus par le(la) candidat(e) et, en aucun cas sur le sexe, à l'exception de certains métiers du Spectacle et ceci conformément à l'Article R.1142-1 du Code du Travail.

Par ailleurs, l'Entreprise réaffirme ne pas prendre en compte la situation de famille ou personnelle pour la sélection des candidat(e)s. Elle rappelle qu'aucune question n'est posée aux candidats lors des entretiens sur leur vie personnelle et familiale, et que les informations demandées ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier leur capacité à occuper l'emploi proposé.

Article 2 : Recrutement externe

Afin de veiller à l'application du principe de non-discrimination, l'Entreprise s'engage sur son site Internet dédié au recrutement externe, à ne pas demander de photographies des candidat(e)s et à maintenir les champs dédiés au renseignement du prénom et à la situation de famille facultatifs.

La Direction du Recrutement s'engage à ce que l'image donnée en communication externe pour le recrutement, notamment des emplois présentant un déséquilibre entre les femmes et les hommes, soit attractive pour les candidats du sexe sous-représenté.

Article 3 : Recrutement interne

Ce même principe de non discrimination est également garanti pour les recrutements internes, étant précisé que les champs dédiés au renseignement du prénom sont obligatoires pour faciliter la gestion et le suivi des dossiers de candidatures.

Article 4 : Formalisation des processus de promotion

Euro Disney applique des critères de promotion strictement identiques pour les Femmes et les Hommes et non discriminants à l'égard d'un sexe.

Afin de clarifier les règles existantes en matière de promotion interne, la Direction a formalisé le processus de promotion des Team Leaders. Ce processus identique aussi bien pour les femmes que les hommes et qui se base exclusivement sur les compétences des salariés vise à garantir le respect du principe de non-discrimination en renforçant notamment la place de la collégialité dans les décisions de promotion et en veillant à une meilleure mixité des jurys.

La Direction s'engage à poursuivre la formalisation de ses processus de promotions aux postes de Manager et Senior Manager, afin de faire apparaître les différentes étapes, allant de l'information relative au(x) poste(s) disponible(s) au choix final de la candidature retenue.

Il est convenu que ces processus seront soumis à la consultation préalable des Membres du Comité d'Entreprise et du CHSCT Central et, ceci, au plus tard avant la fin du mois de décembre 2013.

Article 5 : Traitement des candidatures spontanées

L'Entreprise réaffirme que, lors du traitement des candidatures spontanées reçues par courrier, la photographie éventuellement adressée par le(la) candidat(e) ainsi que les éléments relatifs à sa situation de famille, ne sont pas pris en compte pour la sélection des curriculum vitae les candidatures étant traitées de manière identique.

Article 6 : Formation des recruteurs

Afin de renforcer l'accompagnement des personnes en charge du recrutement dans la mise en œuvre de la politique de l'Entreprise en matière d'égalité entre les Femmes et les Hommes, les chargé(e)s de recrutement bénéficieront d'une formation dédiée qui rappellera notamment le cadre juridique du recrutement, et abordera plus particulièrement l'égalité salariale et l'ensemble des discriminations prohibées.

Cette formation sera dispensée également à tout nouveau(elle) chargé(e) de recrutement intégrant l'Entreprise. Le contenu pédagogique de ces formations sera communiqué à la Commission Égalité Femmes/Hommes du Comité d'Entreprise.

2^{ème} Axe :

Favoriser la mixité et la diversité des candidatures et des recrutements

Article 7 : Utilisation de libellés emplois F/H

Les Parties conviennent que les libellés des emplois à pourvoir comprendront la forme masculine et féminine à chaque fois que l'intitulé le permettra (ex : conducteur/trice, vendeur/se, responsable,...).

Ces mêmes libellés d'emploi apparaîtront également sur les bulletins de paye des salarié(e)s ainsi que sur les différents supports d'information traitant de la mobilité interne et notamment ceux dédiés au Recrutement Interne.

En ce qui concerne la rédaction des offres d'emploi, lorsque l'intitulé d'un poste ne permet pas de retenir une forme masculine et féminine, celle-ci devra préciser que le poste est ouvert aux deux sexes (ex : ingénieur F/H) ou utiliser des mots neutres (personne chargée de...).

Un audit annuel sera réalisé par sondage sur un panel d'annonces publiées afin de suivre la bonne application de ces dispositions et sera partagé avec la Commission Égalité Femmes/Hommes du Comité d'Entreprise.

Article 8 : Recrutement par le biais de cabinets externes à l'Entreprise

Lorsque l'Entreprise fait appel aux services de cabinets de recrutement, notamment pour les postes de cadres spécialisés ou de cadres dirigeants, il leur sera expressément demandé de veiller à présenter des candidatures des deux sexes dans une proportion équivalente. L'Entreprise demandera également aux cabinets de recrutement d'utiliser prioritairement des libellés d'emploi prenant la forme féminine, la forme masculine étant placée en second (exemple : Directrice/Directeur).

Afin d'assurer le suivi de ces dispositions, le Rapport sur la Situation comparée des Femmes et des Hommes fera apparaître pour les postes de cadres dirigeants, le nombre de candidatures reçues et le nombre d'embauches intervenues avec une répartition femmes et hommes.

Le présent accord sera présenté aux cabinets de recrutement avec lesquels l'Entreprise travaille habituellement, afin de leur présenter la politique menée par l'Entreprise en matière d'égalité entre les Femmes et les Hommes et de les sensibiliser plus largement sur sa politique en matière de Diversité. À cette occasion, les dispositions en matière de non-discrimination concernant notamment la vie personnelle et/ou familiale des candidat(e)s seront rappelées aux cabinets de recrutements.

Article 9 : Représentation des femmes et des hommes au sein de la Direction Générale

La Direction Générale affirme son souhait de promouvoir l'égalité professionnelle et salariale quels que soient les statuts, y compris à un niveau de cadres dirigeants. Cette volonté s'est traduite par

une progression de la proportion de femmes au statut de Directeur qui est passée de 23 % en 2007 à 32 % en 2012 avec la nomination depuis le 1^{er} janvier 2013 de trois nouvelles Directrices.

La Direction Générale rappelle que l'évolution professionnelle des salariés repose exclusivement sur des critères objectifs, les compétences et la performance. Dans ce cadre, les possibilités d'évolution sont ouvertes tant aux femmes qu'aux hommes. Les indicateurs relatifs à la promotion du Rapport de Situation comparée des Femmes et des Hommes permettront de suivre cette évolution.

La Direction Générale entend poursuivre ses actions en matière de mixité quel que soit le niveau des statuts. Elle souligne dans ce cadre sa volonté à terme de féminiser le Comité Exécutif en se fondant uniquement sur les compétences des candidates.

Article 10 : Relations écoles et découverte métiers (externe/interne)

La Direction de l'Entreprise s'engage dans une politique de recrutement interne et externe qui est une politique de mixité, tant dans la représentation femmes/hommes, que dans les emplois, y compris dans les secteurs présentant un déséquilibre entre les femmes et les hommes.

La politique de l'Entreprise en matière d'égalité professionnelle sera communiquée auprès des centres, organismes de formation, écoles, universités et cabinets de recrutement avec qui elle est en relation.

Le Service Recrutement participera aux forums métiers organisés par les collectivités locales ou régionales afin de faire la promotion des métiers dans lesquels les femmes ou les hommes sont plus faiblement représentés. Il visera plus particulièrement à lutter contre les stéréotypes en mettant notamment en avant des témoignages de salarié(e)s évoquant leurs parcours professionnels au sein de l'Entreprise.

Par ailleurs, il est rappelé que ce soit en interne ou en externe, qu'il sera fait des efforts particuliers pour faire découvrir les métiers de l'Entreprise, notamment ceux présentant un déséquilibre entre les femmes et les hommes.

3^{ème} axe :

Renforcer le suivi des secteurs en sous-représentation féminine ou masculine

Article 11 : Identification des métiers présentant une sous-représentation féminine ou masculine

Afin de pouvoir orienter et ajuster les actions menées pour développer la mixité dans les emplois entre les femmes et les hommes, une liste des emplois présentant une sous-représentation féminine ou masculine est établie chaque année et intégrée dans le Rapport sur la Situation comparée des Femmes et des Hommes.

Cet indicateur mesurera annuellement la répartition des effectifs par sexe dans les emplois ayant un effectif supérieur à 30 salariés et pour lesquels les femmes ou les hommes représentent moins de 40 % de l'effectif total.

Il servira notamment de base pour faire évoluer, le cas échéant, les secteurs d'activité qui font l'objet d'un suivi renforcé de l'évolution des embauches et des candidatures reçues en raison des déséquilibres constatés au niveau national dans les filières de formation concernées.

Article 12 : Renforcement du suivi sur les secteurs d'activité présentant une sous-représentation féminine ou masculine

12.1 Suivi des embauches et candidatures sur les secteurs présentant une sous-représentation féminine

Consciente de la nécessité d'apprécier les efforts réalisés pour développer la mixité en tenant compte de la répartition par genre des candidatures reçues, l'Entreprise a, depuis plusieurs années intégré dans son Rapport sur la Situation comparée des Femmes et des Hommes, un indicateur de mesure spécifique pour suivre l'évolution des embauches et candidatures reçues dans les secteurs d'activité présentant une sous-représentation féminine (actuellement Sécurité, Maintenance, Conducteurs/trices de Bus).

Le «turn-over» dans ces secteurs d'activité étant également un facteur déterminant pour apprécier le développement de cette mixité, il est convenu de compléter cet indicateur en précisant pour chacun de ces trois secteurs d'activité le niveau de «turn-over» correspondant.

12.2 Suivi des embauches et candidatures sur les secteurs présentant une sous-représentation masculine

Afin de renforcer globalement le suivi des actions menées sur les secteurs en déséquilibre quel que soit le genre sous-représenté, un nouvel indicateur sera intégré dans le Rapport sur la Situation comparée des Femmes et des Hommes pour suivre l'évolution des embauches et des candidatures sur les secteurs d'activité présentant une sous-représentation masculine (actuellement Couture, Administration, Accueil).

Cet indicateur reprendra le même type d'informations que l'indicateur de suivi des embauches et candidatures des secteurs d'activité présentant une sous-représentation féminine.

Article 13 : Sensibilisation des acteurs internes

Afin de faciliter l'intégration des salariés du sexe sous-représenté et d'accompagner la politique de mixité de l'Entreprise, des actions de sensibilisation seront spécifiquement menées dans ces secteurs d'activité présentant une sous-représentation féminine ou masculine auprès des Chefs d'Établissements et Senior Managers concernés pour les soutenir dans leurs démarches d'amélioration.

4^{ème} Axe :

Veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les Instances Représentatives du Personnel

Le développement de l'égalité professionnelle passe également par une meilleure représentativité des femmes dans les Instances Représentatives du Personnel.

Une démarche en ce sens a déjà été menée lors des dernières élections professionnelles, pour lesquelles la Direction de l'Entreprise avait demandé aux Organisations Syndicales de veiller à rechercher un équilibre dans la présentation des candidatures. Ces dispositions seront réitérées à l'occasion de chacune des élections.

ML
CS
DS
DO

Au-delà des élections, les Organisations Syndicales s'engagent à rechercher cet équilibre femmes/hommes lors des désignations qu'elles opèrent, ainsi que dans la composition des différentes délégations constituées dans le cadre des négociations.

La Direction souligne que les Organisations Syndicales ont d'ailleurs fait un effort particulier dans le cadre de la présente négociation par rapport à la représentativité des femmes.

5ème axe :

S'assurer d'une prise en compte des objectifs de mixité de l'Entreprise par les sociétés d'intérim et les prestataires

Le présent accord sera présenté aux sociétés d'intérim et aux prestataires avec lesquels l'Entreprise travaille habituellement, ainsi que la politique menée par l'Entreprise en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Ce principe sera rappelé dans le cahier des charges. À cette occasion, les sociétés d'intérim et les prestataires seront plus largement sensibilisés sur la politique de l'Entreprise afin de s'assurer qu'ils partagent les mêmes objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes et de non-discrimination.

ML

CS

DS

DD

OBJECTIFS ET INDICATEURS DE MESURE

OBJECTIF(S)	INDICATEUR(S) DE MESURE
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 100 % des offres d'emploi ne relèvent aucune appellation discriminatoire ou relevant d'un stéréotype. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sondage annuel sur un panel d'annonces publiées. - Nombre d'annonces présentant un intitulé avec la forme féminine/masculine, la mention F/H, ou l'utilisation d'un intitulé neutre. - Nombre total d'annonces du panel étudié.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 100 % des chargé(e)s de recrutement formés sur l'ensemble des discriminations prohibées et l'égalité salariale. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de chargé(e)s de recrutement formé(e)s/nombre total de chargé(e)s de recrutement.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 100 % des cabinets de recrutement avec lesquels l'Entreprise travaille habituellement sensibilisés à sa politique égalité F/H. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre et nature des actions de sensibilisation/nombre de cabinets de recrutement avec lesquels l'Entreprise travaille habituellement.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Suivre l'évolution des effectifs féminins et masculins par établissement. 	<ul style="list-style-type: none"> - Répartition F/H des effectifs au 31 décembre par établissement DP. - Répartition F/H des embauches par établissement DP.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Suivre l'évolution annuelle des emplois présentant une sous-représentation féminine ou masculine. 	<ul style="list-style-type: none"> - Répartition des effectifs F/H dans les emplois ayant un effectif supérieur à 30 salariés et pour lesquels les femmes ou les hommes représentent moins de 40 % de l'effectif total.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Suivre les embauches et candidatures F/H reçues sur les secteurs présentant une sous-représentation féminine. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre et % de CV reçus F/H sur les secteurs concernés. - Nombre et % F/H de candidat(e)s reçu(e)s en entretien sur ces secteurs. - Nombre et % F/H d'embauches sur ces secteurs. - % d'embauches F/H par rapport aux personnes reçues en entretien sur ces secteurs. - «Turnover» par secteur.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Suivre les embauches et candidatures F/H reçues sur les secteurs présentant une sous-représentation masculine <p>[Insertion d'un nouvel indicateur dans le rapport annuel de situation comparée F/H]</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre et % de CV reçus F/H sur les secteurs concernés. - Nombre et % F/H de candidat(e)s reçu(e)s en entretien sur ces secteurs. - Nombre et % F/H d'embauches sur ces secteurs. - % d'embauches F/H par rapport aux personnes reçues en entretien sur ces secteurs. - «Turnover» par secteur.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compléter les indicateurs de suivi du rapport annuel de situation comparée F/H relatifs à la promotion. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pourcentage de promotions F/H des salariés à temps partiel au 1er janvier et 31 décembre de l'année. - Pourcentage de promotions F/H des salariés à temps plein au 1er janvier et au 31 décembre de l'année.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 100 % des sociétés d'intérim et des prestataires avec lesquels l'Entreprise travaille sensibilisés à sa politique égalité F/H. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de courriers adressés aux sociétés d'intérim et prestataires

TITRE 3 - FORMATION

La Direction de l'Entreprise entend réaffirmer que le droit à la formation est le même pour tous et qu'il s'exerce indépendamment du sexe de la personne.

L'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une égalité de traitement dans le déroulement de leur carrière professionnelle et l'évolution de leurs qualifications. Elle constitue également à travers la construction de parcours de formation individualisés un facteur clé facilitant notamment le retour des salarié(e)s après un congé parental d'éducation à temps plein.

Sont visés l'accès aux actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi, mais également aux actions de développement des compétences.

Les données du Rapport sur la Situation comparée des Femmes et des Hommes démontrent une répartition équilibrée des formations quelles que soient les catégories de formation.

Les Parties entendent maintenir cet équilibre et compléter les actions engagées dans ce domaine :

- en continuant de garantir une égalité d'accès entre les femmes et les hommes à la formation professionnelle,
- en renforçant l'accompagnement formation des salarié(e)s de retour de congé lié à la parentalité,
- en neutralisant l'impact de congés liés à l'exercice de responsabilités parentales sur le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

1^{er} Axe :

Garantir une égalité d'accès à la formation professionnelle

Article 14 : Veiller à une répartition équilibrée entre les femmes et les hommes

Considérant que la formation professionnelle participe à l'évolution des emplois, des compétences et des qualifications tant pour les salariés à temps plein qu'à temps partiel, la Direction veillera à ce que les actions de formations dispensées soient équilibrées tant dans leur volume que dans leur contenu, au regard de la répartition des effectifs femmes/hommes. Les indicateurs figurant dans le Rapport annuel sur la Situation comparée des Femmes et des Hommes et le Bilan de Formation permettront de vérifier le respect de cette disposition.

Article 15 : Privilégier les formations dispensées sur site

Afin de favoriser la participation de tous les salariés aux actions de formation et de limiter les déplacements, l'Entreprise prend l'engagement de privilégier, à chaque fois que cela est possible, l'organisation des formations sur site.

Un nouvel indicateur de mesure permettant de suivre cette disposition sera inséré dans le Rapport annuel sur la Situation comparée des Femmes et des Hommes.

Article 16 : Donner aux salariés plus de souplesse dans l'organisation de leur temps de formation (e-learning)

Le développement continu des approches pédagogiques et des outils technologiques utilisés en matière de formation professionnelle offre de nouvelles possibilités de dispenser des formations tout en laissant plus de souplesse et d'autonomie aux salarié(e)s dans l'organisation de leur temps de formation.

Le développement du e-learning, même s'il reste nécessairement plus limité en volume que les actions de formation dispensées en présentiel, peut, dans certains cas, offrir une opportunité pour les salariés de disposer d'une plus grande latitude dans la planification de leur temps de formation, tout en limitant les contraintes liées aux déplacements.

C'est pourquoi et afin de faciliter l'accès à la formation, l'Entreprise tout en continuant de privilégier la dispense de formations en présentiel, souhaite poursuivre le développement du e-learning, dès lors que celui-ci est possible, opportun et adapté d'un point de vue pédagogique.

2^{ème} Axe :

Renforcer l'accompagnement formation des salarié(e)s de retour de congé maternité ou parental d'éducation

Article 17 : Anticipation des besoins de formation et accompagnement personnalisé

Les entretiens visés aux Articles 19 et 21 réalisés avant le retour des salariés de congé de maternité ou de congé parental d'éducation constituent un moment privilégié pour permettre au responsable hiérarchique d'anticiper les besoins de formation en recueillant à cette occasion les attentes exprimées par les salariés.

Lorsque cet entretien a mis en évidence des désirs d'évolution ou de réorientation professionnelle à court ou moyen terme, ceux-ci seront étudiés au travers des différents dispositifs de formation (VAE, bilans de compétences ...).

Article 18 : Formation en cas de changement significatif du poste de travail

Il est rappelé qu'en cas de changement significatif au niveau du poste de travail d'un(e) salarié(e) de retour de congé maternité ou parental d'éducation, les actions de formation seront mises en œuvre à son retour dans un délai de deux mois, étant précisé que ce délai pourra être plus long si la formation est externe ou en cas de reconversion professionnelle.

3^{ème} Axe :

Neutraliser l'impact de congés liés à l'exercice de responsabilités parentales dans le calcul des droits ouverts au titre du Droit Individuel à la Formation (DIF)

La période d'absence du (de la) salarié(e) au titre du congé maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, pour congé parental d'éducation mais également pour congé d'adoption internationale sera intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du Droit Individuel à la Formation (DIF).

OBJECTIFS ET INDICATEURS DE MESURE

OBJECTIF(S)	INDICATEUR(S) DE MESURE
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Veiller à une répartition équilibrée des formations au regard de la proportion femmes/hommes présente dans les effectifs. 	<ul style="list-style-type: none"> - Répartition F/H (en nombre et pourcentage) des formations suivies. - Proportion F/H dans les effectifs.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Limiter les déplacements et faciliter l'accès à la formation. 	<ul style="list-style-type: none"> - Répartition F/H des formations suivies sur site et hors site (externe/interne/mixte).
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Faciliter l'accès à la formation en donnant aux salariés plus de souplesse dans l'organisation de leur temps de formation. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre et % de formations dispensées en e-learning et en présentiel.

TITRE 4 – CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE/VIE FAMILIALE

La Direction de l'Entreprise et les Organisations Syndicales réaffirment que le fait d'avoir un ou des enfants et/ou de s'absenter afin de les élever ne saurait constituer un frein à l'évolution professionnelle. Elles rappellent que la parentalité concerne aussi bien les femmes que les hommes et condamnent toutes formes de discrimination et de stéréotypes sexuels.

Elles soulignent l'importance de concilier la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salarié(e)s. La situation spécifique des familles monoparentales ne peut en soi constituer un frein dans le parcours professionnel des intéressé(e)s.

La Direction et les Organisations Syndicales souhaitent également renforcer l'accompagnement des «aidants» en intégrant dans ce nouvel accord un volet spécifique concernant ces situations de salarié(e)s qui peuvent être amené(e)s dans le cadre de leurs responsabilités familiales à devoir faire face à des difficultés importantes liées à des accidents de la vie touchant leurs proches.

Les Parties entendent pour cela aménager et compléter les actions engagées dans ce domaine :

- en prenant en compte la «parentalité» dans le parcours professionnel à travers notamment la mise en place d'un accompagnement spécifique organisé autour d'entretiens se déroulant à la demande des salarié(e)s avant leur départ ou leur retour de congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation.

Il est rappelé que ceux-ci doivent se dérouler dans un climat serein permettant aux salarié(e)s de se sentir en confiance avec leur Responsable Hiérarchique, afin de pouvoir s'exprimer librement. Ils ont une vocation constructive et doivent constituer un moment d'échanges privilégié, de dialogue et d'écoute réciproque. Cet entretien doit se tenir, à la demande de l'une ou l'autre des Parties, entre le (la) salarié(e) et son (sa) responsable hiérarchique. La préparation de celui-ci pouvant se faire avec l'ensemble des interlocuteurs compétents.

Afin de favoriser leur mise en œuvre une trame d'entretien reprenant les différents points à aborder avant le départ et à l'issue des congés concernés est mise à la disposition du (de la) Responsable Hiérarchique et des Responsables ou Chargé(e)s de Ressources Humaines, ainsi qu'aux salarié(e)s.

- en prenant en compte plus largement la situation des salarié(e)s «aidants» dans le parcours professionnel.

1^{er} Axe :

Faciliter l'exercice de la parentalité et accompagner le retour dans l'Entreprise

Article 19 : Accompagnement des salariées en congé de maternité

19.1 Transmission de la déclaration de grossesse

La transmission à l'employeur de la déclaration de grossesse est de la responsabilité de la salariée. Il est cependant recommandé que cette annonce intervienne dans les meilleurs délais, afin d'anticiper le départ et l'absence de la salariée de son poste de travail.

19.2 Évaluation/Rencontre antérieure au départ en congé maternité

Au plus tard, dans le mois qui précède la date prévisionnelle de départ en congé maternité, le(la) Responsable Hiérarchique recevra l'intéressée pour réaliser son évaluation/recontre, sauf dans les situations où la dernière évaluation/recontre daterait de moins de huit (8) mois à la date de départ en congé.

Dans ce cas, et afin de préparer au mieux l'évaluation/recontre, le(la) Responsable Hiérarchique pourra utiliser les outils informatiques existants dans l'Entreprise permettant de retracer l'évolution de la salariée qu'il reçoit.

La salariée pourra, quant à elle, se servir notamment de son Bilan Social Personnalisé pour préparer son évaluation/recontre.

19.3 Entretien avant le départ en congé maternité

Cet entretien se fera à la demande d'une des Parties (salariée ou responsable hiérarchique) avant son départ en congé maternité. Au cours de cet entretien, mené par le(la) Responsable Hiérarchique et en présence, à la demande de la salariée, du Responsable (ou Chargé(e)) Ressources Humaines, pourront notamment être abordés les points suivants :

- la date de début du congé maternité,
- la prise des congés payés acquis,
- les conditions de travail pendant la grossesse,
- s'il y a lieu, l'avancement des dossiers en cours et l'adaptation éventuelle des objectifs quel que soit le statut,
- la date présumée du retour dans l'Entreprise,
- les souhaits éventuels de la salariée à son retour dans l'Entreprise et, notamment, si elle envisage la reprise dans le cadre d'un travail à temps partiel ou la prise d'un congé parental d'éducation total, et, ceci, afin de réfléchir d'ores et déjà à l'organisation du service au retour du congé maternité.

La possibilité pour la salariée de solliciter un tel entretien fera l'objet d'une information dans le cadre d'un courrier (figurant en Annexe 2) qui lui sera systématiquement remis ou adressé à la suite de la réception de sa déclaration de grossesse.

Afin de permettre une meilleure information de la salariée sur les dispositions légales et conventionnelles applicables, l'Entreprise communiquera à chaque salariée concernée un livret reprenant les dispositions essentielles attachées au congé maternité. Ce livret d'information

contient également les dispositions relatives au congé parental d'éducation. Il sera joint au courrier mentionné ci-dessus et mis à disposition des salariés sur l'Intranet de l'Entreprise.

19.4 Entretien avant le retour de congé maternité

Dans le mois qui précède la reprise de son activité, la salariée pourra solliciter un entretien avec son(sa) Responsable Hiérarchique et en présence, à la demande de la salariée, du(de la) Responsable ou Chargé(e) Ressources Humaines, afin de préparer son retour dans l'Entreprise. Lorsque cet entretien ne peut se tenir sur le site, il pourra intervenir par téléphone.

Au cours de cet entretien pourront notamment être évoqués :

- le poste de travail au retour de congé et les souhaits d'évolution,
- les conditions de travail,
- les souhaits de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle ou familiale, et, notamment, toute demande de passage à temps partiel ou de prise de congé parental total, ou d'aménagements horaires ponctuels liés aux périodes d'adaptation en crèche ou avec l'assistante maternelle,
- tout autre sujet lié au retour dans l'Entreprise y compris les besoins de formation.

Il est convenu que le retour de congé maternité s'opère dans les conditions fixées par l'article L.1225-25 du Code du Travail. Il est rappelé que l'intéressée doit retrouver son emploi, sans qu'une démarche particulière de sa part soit nécessaire.

Article 20 : Accompagnement des salarié(e)s en congé d'adoption

Les dispositions prévues aux Articles 19.2 -19.3 et 19.4 sont applicables au (à la) salarié(e) bénéficiant d'un congé d'adoption.

Article 21 : Accompagnement des salariés en congé parental d'éducation

21.1 Évaluation/Rencontre antérieure au départ en congé parental d'éducation

Au plus tard, dans le mois qui précède le départ en congé parental d'éducation, le(la) Responsable Hiérarchique recevra le(la) salarié(e) pour réaliser son évaluation/rencontre avant le départ, sauf dans les situations où la dernière évaluation/rencontre daterait de moins de huit (8) mois à la date de départ en congé.

Dans ce cas, et afin de préparer au mieux l'évaluation/rencontre, le(la) Responsable Hiérarchique pourra utiliser les outils informatiques existants dans l'Entreprise permettant de retracer l'évolution du (de la) salarié(e) qu'il reçoit.

21.2 Entretien avant le départ en congé parental

Préalablement au départ en congé parental total, et au même titre qu'avant le départ en congé maternité, le(la) salarié(e) sera incité(e) par son(sa) Responsable Hiérarchique à demander un entretien. Celui-ci aura lieu avec son(sa) Responsable Hiérarchique et en présence, à la demande du(de la) salarié(e), du(de la) Responsable ou Chargé(e) de Ressources Humaines. Si cet entretien ne peut se tenir sur le site, il pourra intervenir par téléphone.

Au cours de cet entretien, pourront notamment être abordés les points suivants :

- la date exacte de début du congé parental au regard de l'éventuelle prise de congés payés acquis,

- la durée totale envisagée du congé (prolongations comprises),
- s'il y a lieu, l'avancement des dossiers en cours, et l'adaptation éventuelle des objectifs quel que soit le statut,
- les souhaits d'évolution éventuels du(de la) salarié(e) à son retour dans l'Entreprise,
- les souhaits de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle/vie familiale et, notamment, si il(elle) envisage sa reprise dans le cadre d'un travail à temps partiel, afin de réfléchir d'ores et déjà à l'organisation du service au retour du congé parental,
- tout autre sujet lié au retour dans l'Entreprise.

Le livret d'information visé à l'Article 19.3 sera remis au (à la) salarié(e), sauf si celui-ci a déjà été remis à la salariée à l'issue de sa déclaration de grossesse.

21.3 Entretien avant le retour de congé parental

Dans le mois qui précède le terme du congé parental, le(la) salarié(e) pourra solliciter un entretien avec son(sa) Responsable Hiérarchique et en présence, à la demande du(de la) salarié(e), du(de la) Responsable ou Chargé(e) Ressources Humaines afin d'évoquer les conditions de sa reprise de travail. Pourront notamment être évoqués l'emploi retrouvé au retour et les souhaits d'évolution, ainsi que les besoins de formation afin que la reprise d'activité se passe dans les meilleures conditions. Il sera également rappelé à l'intéressé(e) la possibilité de solliciter la médecine du travail si son état de santé le nécessite.

En cas de demande du(de la) salarié(e), celui(elle)-ci pourra être accompagné(e) lors de cet entretien par un(une) salarié(e) (y compris un représentant du personnel) de son choix appartenant au personnel de l'Entreprise.

S'agissant des postes d'encadrement, et plus spécifiquement des postes de Manager et Senior Manager, cet entretien est largement conseillé, notamment, pour prendre en considération les difficultés plus accrues que peuvent rencontrer ces salariés après une longue période d'absence notamment dans la gestion des équipes.

21.4 Ancienneté et Congé Parental

L'Article L.1225-54 du Code du Travail prévoit que la durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Afin de ne pas pénaliser le(la) salarié(e) qui a choisi de s'absenter de son poste de travail pour élever son(ou ses) enfants, la Direction entend reconduire les dispositions issues de l'Accord du 20 juillet 2007. Ainsi, la durée du congé parental est prise en compte dans sa totalité pour le calcul de l'ancienneté, dans la limite d'une durée de 3 ans maximum.

21.5 Retraite et Congé parental d'Education à temps partiel

Afin de contribuer à une meilleure conciliation vie professionnelle/vie privée, l'Entreprise s'engage à prendre en charge la part patronale et salariale des cotisations de retraites Sécurité Sociale et Complémentaire calculées sur un salaire de base reconstitué à temps plein et ceci jusqu'aux 18 mois de l'enfant pour les salarié(e)s en congé parental d'éducation à temps partiel. Cette mesure n'est pas applicable en cas de nouveau congé parental éducation accolé au premier.

Cette mesure est mise en place, à titre expérimental du 1^{er} janvier 2014 au 30 septembre 2016, afin de permettre la mise en place du réglementaire paie pour tous les nouveaux congés parentaux éducation à temps partiel débutant à cette date.

21.6 Remboursement des frais médicaux et congé parental

Il est rappelé qu'en application de l'Accord portant sur le remboursement des frais médicaux du 26 avril 2013, les salarié(e)s peuvent, dans les conditions prévues par cet accord, continuer à bénéficier du régime de base ou du régime optionnel et des dispositifs d'épargne salariale.

Article 22 : Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

22.1 Ancienneté et congé paternité et d'accueil de l'enfant

Il est convenu que la durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant sera prise en compte en totalité pour le calcul de l'ancienneté.

22.2 Indemnisation du congé paternité et d'accueil de l'enfant

Le départ en congé paternité et d'accueil de l'enfant fait l'objet d'une indemnisation directe par la Sécurité Sociale dans la limite du plafond de la Sécurité Sociale. Toutefois, les règles de retenue sur salaire des absences et les modalités de calcul des indemnités journalières par la Sécurité Sociale peuvent porter préjudice à certains salariés, la somme des montants nets des indemnités journalières et du salaire restant étant parfois inférieure au salaire net qu'aurait perçu le salarié s'il était resté en activité (dans la limite d'un salaire brut égal ou inférieur au plafond de la Sécurité Sociale).

Afin de ne pas porter préjudice aux salariés en congé de paternité et d'accueil de l'enfant, la Direction complètera le salaire versé afin de maintenir aux salariés concernés leur salaire net habituel ⁽¹⁾, sous déduction des indemnités journalières de Sécurité Sociale (soumises à CSG/CRDS) et après production de leur décompte.

En outre, le départ du salarié en congé paternité et d'accueil de l'enfant n'entraînera pas de réduction prorata temporis de ses droits à un 13e mois.

Article 23 : Autorisations d'absences rémunérées

23.1 Jours pour enfants malades

Afin de permettre une présence parentale plus importante, il est convenu que le nombre de jours pour enfants malades dont peuvent bénéficier tous les salariés ayant trois mois d'ancienneté est de quatre jours par an (consécutifs ou non) pour les enfants de moins de 14 ans et ce, quel que soit le nombre d'enfants.

L'attribution de ces jours s'opère sur présentation d'un certificat médical ou d'un justificatif émanant d'une structure collective de garde d'enfants (école et/ou crèche). Ces jours pour enfants malades peuvent être pris par journée entière ou par demi-journée.

En sus de ces quatre jours pour enfants malades accordés dans les conditions définies ci-dessus, tout(e) salarié(e) bénéficie de trois jours par an d'absence autorisée non payée en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical ou d'un justificatif émanant d'une structure collective de garde d'enfants (école et/ou crèche), d'un enfant de moins de 16 ans. Ce nombre de jours est porté à cinq si l'enfant a moins d'un an ou si le(la) salarié(e) assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

(1) Dans la limite du salaire net afférent à un salaire brut égal au plafond de la Sécurité Sociale.

23.2 Jour supplémentaire en cas d'hospitalisation de l'enfant

Il est convenu entre les Parties d'accorder un jour supplémentaire d'absence rémunérée par an en cas d'hospitalisation, s'entendant avec au moins une nuit **passée** à l'hôpital pour tous les salariés ayant trois mois d'ancienneté pour les enfants de moins de 14 ans, et, ce, quel que soit le nombre d'enfants. L'attribution de ce jour supplémentaire s'opère sur présentation d'un certificat d'hospitalisation de l'enfant.

23.3 Jour supplémentaire en cas de procédure d'adoption

Tous les salariés ayant au moins trois (3) mois d'ancienneté et engagés dans une procédure d'adoption pourront, sur justificatif, bénéficier de 3 journées d'absence autorisée rémunérée afin de pouvoir préparer ou réaliser les formalités nécessaires à l'adoption. Elles peuvent être prises par journée entière ou demi-journée.

23.4 Autorisation d'absence d'une demi-journée pour la rentrée scolaire

Tout(e) salarié(e) peut bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée d'une demi-journée pour la rentrée scolaire. Cette autorisation d'absence concerne tous les salariés, sans condition d'ancienneté, dès lors que le ou les enfants sont en âge scolaire et jusqu'à 12 ans révolus. Il est précisé qu'une seule demi-journée est autorisée quel que soit le nombre d'enfants concernés.

Cette demi-journée doit être prise concomitamment à la rentrée scolaire. Les salariés seront informés de cette mesure chaque année par voie d'affichage (cf. Annexe 3).

23.5 Congé pour événements familiaux

23.5.1 Principe d'égalité de traitement

Les salariés de l'Entreprise bénéficient de jours d'absence au titre des événements familiaux accordés dans les conditions prévues par la Convention Collective d'Adaptation du 24 avril 2001 que les époux ou parents soient de sexe différent ou de même sexe. Il est ainsi rappelé qu'à l'occasion de certains événements, les salariés bénéficient sur justification d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- mariage du salarié : cinq jours,
- naissance ou adoption : trois jours,
- mariage d'un enfant : deux jours,
- décès du père ou de la mère : trois jours,
- décès du conjoint ou d'un enfant : quatre jours,
- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un ascendant au second degré (grands-parents) : un jour,
- examens prénataux : dans les conditions prévues à l'article L. 1225-16.

23.5.2 Congé pour événements familiaux liés au PACS

Sous réserve d'un an d'ancienneté dans l'Entreprise, les salariés bénéficient d'une autorisation d'absence exceptionnelle de cinq (5) jours ouvrés accordée en cas de conclusion d'un Pacte Civil de Solidarité (PACS), hormis le cas d'un PACS conclu entre Membres d'une même famille. Ces jours d'absence ne sauraient être cumulés avec le droit à congé pour événement familial à l'occasion du mariage dans un délai de 18 mois suivant la prise du congé pour conclusion de PACS.

mm
CS DS DO

Ces jours n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination du congé annuel.

Par ailleurs, il est rappelé que les dispositions du Code du Travail permettant aux conjoints travaillant dans une même entreprise de bénéficier d'un congé simultané sont étendues aux partenaires liés par un PACS.

Enfin, la disposition légale qui permet aux salariés de bénéficier d'une autorisation exceptionnelle d'absence de quatre (4) jours en cas de décès du conjoint est applicable aux partenaires liés par un PACS.

2^{ème} Axe :

Prendre en compte la situation des «aidants»

Article 24 : Un interlocuteur clé - Le Service Action Sociale

Le Service Action Sociale a pour mission de recevoir et accompagner les salariés afin de trouver des solutions adaptées à leurs difficultés.

Les salariés qui peuvent être amenés dans le cadre de leurs responsabilités familiales à devoir faire face à des difficultés importantes liées à des accidents de la vie touchant leurs proches peuvent le solliciter, afin d'obtenir toutes les informations concernant les dispositifs dont ils peuvent bénéficier (congé de présence parental...) ainsi que tout l'accompagnement et le soutien nécessaire.

Ils bénéficient pour cela de l'intervention d'Assistants sociaux à même de pouvoir les accompagner dans le respect du secret professionnel en leur proposant une aide et des solutions adaptées à leur situation personnelle.

La Direction de l'Entreprise et les Organisations Syndicales soulignent l'importance en matière de communication interne de maintenir le Service Action Sociale comme étant l'interlocuteur privilégié clairement identifiable au sein de l'Entreprise vers lequel orienter les salariés souhaitant de l'aide et/ou des renseignements sur les dispositifs d'accompagnement existants.

Elles tiennent néanmoins à rappeler le rôle complémentaire et essentiel en matière d'information et d'orientation que doivent jouer l'ensemble des acteurs internes avec lesquels les salariés peuvent être en contact qu'il s'agisse de l'encadrement, des Équipes Ressources Humaines, des Médecins du travail, des Infirmières en santé au travail ou des Représentants du Personnel.

Article 25 : Information des «aidants» sur les dispositifs d'aide et d'accompagnement

La multiplicité des dispositifs d'aide et d'accompagnement prévus par la réglementation mais également la diversité de leurs conditions de mise en œuvre entraîne un niveau d'information insuffisant de ces dispositifs par les salariés susceptibles de devoir aider un proche suite à un accident de la vie.

Afin de faciliter la connaissance, par les salariés, de ces dispositifs et donc leur utilisation, un guide d'information spécifique sera réalisé à destination des aidants et mis à la disposition de l'ensemble des salariés.

Ce guide d'information abordera notamment les différents type de congés pouvant être pris par les salariés en fonction des situations qu'ils rencontrent (congé de présence parentale, congé de solidarité familiale, congé de soutien familial).

Article 26 : Congé de solidarité familiale

Il est rappelé que, conformément à l'Article L.3142-16 et suivants du Code du Travail, tout salarié dont un ascendant, descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause a le droit de bénéficier d'un congé de solidarité familiale. Ce congé non rémunéré par l'Entreprise a une durée maximale de trois (3) mois, renouvelable une fois. Le salarié peut également, en accord avec son responsable hiérarchique, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel.

Il est précisé que la durée du congé de solidarité familiale est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Article 27 : Congé de présence parentale

L'Article L.1225-65 du Code du Travail dispose que la durée du congé de présence parentale est prise en compte pour moitié dans la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Afin de ne pas pénaliser le(la) salarié(e), la Direction entend reconduire les dispositions issues de l'Accord du 20 juillet 2007. Ainsi, la durée du congé de présence parentale est comptabilisée dans sa totalité pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Article 28 : Recherche d'aménagements horaires ou d'affectations temporaires en cas d'hospitalisation du conjoint

Tout salarié peut bénéficier des dispositions prévues à l'Article 36.1 relatives à la recherche d'aménagements horaires ou d'affectations temporaires en cas d'hospitalisation de longue durée liée à une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou une phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable du(de la) conjoint(e).

ML

CS

DD

DS

OBJECTIFS ET INDICATEURS DE MESURE

OBJECTIF(S)	INDICATEUR(S) DE MESURE
<ul style="list-style-type: none"> ▪ S'assurer que chaque femme enceinte soit informée de la possibilité de demander un entretien avant son départ en congé maternité. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de courriers d'information adressés. - Nombre de déclarations de grossesse.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Suivi et analyse de la prise des congés paternité. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de salariés ayant pris un congé de paternité dans l'année répartis par statut. - Nombre de jours moyen pris par salarié par statut.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Suivi et analyse des passages à temps partiel et retour à temps plein. 	<ul style="list-style-type: none"> - Évolution des temps partiels dans l'année, passages temporaires inclus. - Comparaison du taux de retour à temps plein F/H.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ S'assurer de l'utilisation de l'ensemble des dispositifs facilitant la conciliation vie professionnelle/familiale/personnelle. 	<p><u>Journées pour enfant malade</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de journées enfant malade F/H par statut (en distinguant les prises par ½ journées). - Nombre de salarié(e)s ayant utilisé les journées pour enfant malade.
	<p><u>Demi-journée rentrée scolaire</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de salariés F/H par statut ayant pris une demi-journée pour rentrée scolaire.
	<p><u>Jours d'absences rémunérés en cas d'hospitalisation d'un enfant</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de salariés F/H par statut ayant bénéficié de jours d'absences rémunérées en cas d'hospitalisation d'un de leurs enfants.
	<p><u>Congés pour événements familiaux</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de salariés F/H par statut ayant bénéficié des congés pour événements familiaux.
	<p><u>Journées d'absences rémunérées prises en préparation d'une adoption</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de congés d'adoption. - Nombre de journées d'absences rémunérées prises en préparation d'une adoption.

ML

DO

S

DS

TITRE 5 - CONDITIONS DE TRAVAIL

La protection de la femme enceinte et la prise en compte de la maternité dans les conditions de travail font partie intégrante de la politique menée par l'Entreprise en matière de santé et de sécurité au travail. Il convient de rappeler le rôle essentiel des CHSCT en la matière et, le cas échéant, des Délégués du Personnel.

L'utilisation des possibilités d'aménagement du temps de travail doivent permettre de trouver un équilibre entre les besoins opérationnels et les contraintes personnelles ou familiales ponctuelles dans un souci permanent d'équité.

Les Parties entendent pour cela mettre en place les actions suivantes dans ce domaine :

- en mettant en œuvre des mesures adaptées permettant de prendre en compte la maternité dans le cadre de l'exercice professionnel,
- en mettant en place des possibilités d'aménagement du temps de travail prenant en compte des contraintes spécifiques liées à l'exercice de responsabilités familiales.

1^{er} Axe :

Favoriser les conditions de travail pendant la grossesse

Article 29 : Pause conventionnelle accordée aux femmes enceintes

Les femmes enceintes, quelle que soit leur filière métiers, bénéficieront, dès le cinquième mois de grossesse, d'une demi-heure par jour de pause supplémentaire rémunérée. Cette pause qui, à titre indicatif, peut être d'une durée soit de quinze minutes le matin et de quinze minutes l'après-midi, soit de trente minutes le matin ou l'après-midi, ne diminuera pas la rémunération de la salariée. Cette pause n'augmente pas l'amplitude horaire.

Cette pause ne permet pas une entrée retardée ou une sortie anticipée.

En complément à ces dispositions, il est convenu, qu'à compter du septième mois de grossesse, la durée de cette pause rémunérée sera portée à 1 heure, à raison de 30 minutes le matin et 30 minutes l'après midi. Cette pause ne permet pas une entrée retardée ou une sortie anticipée.

L'Entreprise sensibilisera l'encadrement sur le respect de cette mesure et l'importance de la prise de ces pauses conventionnelles.

Article 30 : Autorisation d'absence pour les examens médicaux obligatoires

Conformément aux dispositions de l'Article L.1225-16 du Code du Travail, la salariée bénéficiera d'autorisation d'absence rémunérée afin de se rendre aux examens médicaux rendus obligatoires du fait de sa situation de grossesse.

Article 31 : Recherche d'une affectation ou d'un aménagement pendant la grossesse

Si l'état de santé médicalement constaté de la salariée l'exige, un aménagement de l'emploi ou du poste de travail ou une affectation temporaire dans un autre emploi sont possibles, soit à la demande de l'intéressée elle-même, soit à l'initiative de l'employeur, soit encore à la demande du Médecin du travail (Code du Travail, Art.L.1225-7). En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé ne peuvent être établies que par le Médecin du travail.

Le changement d'affectation ou l'aménagement de l'emploi ou du poste de travail ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

L'aménagement de poste peut consister en la mise à disposition d'un siège adapté à l'état de grossesse. Il peut également prendre la forme d'un aménagement d'horaires sur la base des recommandations du Médecin du travail.

En application de cet Article, la femme enceinte peut demander à être reçue par le Service de Santé au Travail, à tout moment de sa grossesse, afin que soit envisagés son affectation temporaire ou des aménagements nécessaires.

Par ailleurs, il est rappelé les dispositions de l'accord sur le travail de nuit du 14 octobre 2002 : "Les salariées en état de grossesse travaillant de nuit peuvent être affectées à un poste de jour pendant la durée de leur grossesse soit sur leur demande, soit après avis du Médecin du travail si ce dernier constate par écrit l'incompatibilité du travail de nuit avec l'état de santé de l'intéressée. Le changement d'affectation ne peut entraîner aucune diminution de la rémunération ou, si ce changement intervient dans un autre établissement, l'accord de l'intéressée est nécessaire. En cas d'impossibilité pour l'employeur de proposer un poste de jour équivalent, impossibilité qui devra être justifiée par écrit, le contrat de travail de l'intéressée est suspendu jusqu'à la date du début du congé de maternité. Pendant cette période de suspension du contrat, la salariée bénéficie des indemnités journalières de la Sécurité Sociale et du complément versé par la Société. De même, les femmes ayant accouché peuvent, dans les mêmes conditions, demander à être affectées à un poste de jour pendant la période de congé post-natal".

Article 32 : Prise des congés payés

Conformément à l'Article L.3141-2 du Code du Travail, lorsque les congés payés acquis n'ont pu être pris en raison du congé maternité et d'un éventuel arrêt de travail anticipé pour raisons médicales, ces congés payés sont reportés à l'issue du congé maternité, que ce retour intervienne avant ou après la fin de la période de prise des congés payés. Dans la mesure du possible, ils devront être pris avant le retour dans l'Entreprise.

Ce principe est également applicable lorsque le congé maternité est suivi immédiatement d'un congé parental d'éducation.

Il est rappelé qu'il en est de même lorsque les congés payés acquis n'ont pu être pris en raison d'un congé parental d'éducation, ces congés payés étant automatiquement reportés à l'issue du congé parental d'éducation avant le retour dans l'Entreprise, que ce retour intervienne postérieurement ou non à la fin de la période de référence. Ce principe est également applicable lorsque le congé parental d'éducation est pris immédiatement à l'issue du congé maternité.

ML

DD

CS

DS

Article 33 : Protection de la femme enceinte contre le licenciement

Selon l'Article L.1225-4 du Code du Travail, aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au premier alinéa du présent Article.

Article 34 : Protection de la femme enceinte contre une exposition à des produits dangereux

Selon l'Article L.1225-12 et suivants du Code du Travail, les salariées enceintes ou ayant accouché, durant une période n'excédant pas un mois après leur retour de congé postnatal, ne peuvent occuper un poste de travail les exposant à des risques susceptibles d'avoir des répercussions sur leur santé ou sur l'allaitement.

À cette fin, la commission d'agrément des produits chimiques recense de façon continue, parmi les produits qui ont été soumis à son examen, ceux qui sont incompatibles avec une grossesse ou un allaitement, ainsi que ceux susceptibles de nuire à une future maternité.

La commission d'agrément des produits chimiques communique ce recensement aux trinômes (Médecins du travail, Chargés de prévention, Infirmières) et aux Chefs d'Établissements, afin de les aider dans leur mission.

Il est rappelé qu'il est de l'obligation des Chefs d'Établissements d'évaluer les risques chimiques, et d'informer les trinômes en cas d'utilisation d'un nouveau produit chimique. Le respect de cette obligation, aidé par la vigilance des CHSCT en la matière, permettra de veiller à la préservation de la santé des femmes enceintes. Il est rappelé que la procédure d'agrément des produits chimiques a été renforcée et qu'elle se déroule en deux temps, avec d'abord un agrément théorique sous sept (7) jours pour tous les nouveaux produits entrants, et un agrément de terrain pour tous nouveaux produits entrants dans l'Établissement et, ceci, après une étude du poste concerné.

L'employeur est tenu de proposer à une femme enceinte occupant un tel poste un autre poste ou emploi compatible avec son état, compte tenu des conclusions écrites du Médecin du travail. Cet aménagement ou cette affectation temporaire ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. Cette nouvelle affectation doit tenter de préserver les horaires précédemment pratiqués.

Article 35 : Articulation entre état de grossesse, conditions climatiques et ports de charges

Les Parties à l'accord conviennent de reconduire les dispositions issues de l'Accord du 20 juillet 2007 selon lesquelles aucune femme enceinte ne peut être affectée en permanence à tous emplois en extérieur par une température inférieure à 0°C et de limiter tout port d'une charge à un maximum de 5 kilos (sans qu'une telle charge soit portée de manière répétitive au détriment de la santé de la salariée). Il est rappelé que l'emploi aux étalages extérieurs des magasins et boutiques des femmes qui se sont déclarées enceintes est interdit d'une façon absolue après 22 heures.

Par ailleurs, en cas de fortes chaleurs, il incombera à chaque Chef d'Établissement d'adopter les mesures nécessaires pour veiller à la santé des salariées enceintes, et, ce, après avis du Médecin du travail compétent. Une campagne d'information et de sensibilisation du Service Santé au Travail rappellera, chaque année, en début d'été les mesures de précaution à prendre liées au travail par forte chaleur et incitera le Management à une vigilance accrue.

2^{ème} Axe :

Rechercher le meilleur équilibre possible entre aménagements horaires et impératifs de service

Article 36 : Aménagements ou affectations temporaires en cas de contraintes familiales temporaires

36.1 Parents isolés

Si une mère ou un père ayant seul(e) la charge de leur(s) enfant(s) ne peut temporairement concilier les contraintes particulières de sa vie familiale avec les horaires qui lui sont fixés, un aménagement temporaire d'horaires, en dehors de l'horaire collectif, ou une affectation temporaire devra être recherchée par le(la) Responsable Hiérarchique, en accord avec les besoins du service. Cet aménagement relève de l'appréciation du(de la) Responsable Hiérarchique et, ceci, pour une durée maximale de trois (3) mois renouvelable une fois, étant précisé que la durée totale ne peut excéder six (6) mois. Ce délai permettra d'assurer une meilleure rotation et une équité de traitement entre les potentiels bénéficiaires. Pendant ce délai, il appartiendra à l'intéressé de rechercher un emploi plus adapté à ses contraintes. À ce titre, il pourra solliciter l'aide des différents départements supports susceptibles de l'orienter dans ses recherches.

En cas de demandes multiples émanant de parents isolés, il sera fait application des critères de priorité suivants dans la recherche d'un aménagement temporaire d'horaires ou d'une affectation temporaire (dans les mêmes conditions que celles définies ci-dessus) :

1. l'âge de l'enfant, étant précisé que la priorité sera donnée aux enfants de moins de trois (3) ans ;
2. le nombre d'enfants.

Dans le cadre de cet aménagement temporaire résultant des contraintes familiales ou en cas d'hospitalisation de longue durée liée à une maladie grave mettant en jeu le pronostic vital du(de la) conjoint(e), il sera recherché en priorité à maintenir autant que possible la qualification professionnelle du(de la) salarié(e) ainsi que son lieu d'affectation habituelle. En cas d'impossibilité, un transfert temporaire sur une nouvelle affectation sera privilégié tout en tentant de maintenir la qualification professionnelle du(de la) salarié(e). En dernier lieu, il pourra être envisagé une modification temporaire de la qualification professionnelle du(de la) salarié(e).

Un avenant au contrat de travail du(de la) salarié(e) sera formalisé indiquant notamment ses jours et heures de travail durant cette période.

Les dispositions du présent article s'appliquent en cas d'hospitalisation de longue durée liée à une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable du(de la) conjoint(e).

mm

DD

SS

DS

36.2 Passages à temps plein ou temps partiel

Conformément à l'Article L.3123-8 du Code du Travail, les salarié(e)s à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps plein, de même que les salarié(e)s à temps plein qui désirent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel ont une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'Article D.3123-3 du Code du Travail dispose que la demande du(de la) salarié(e) de bénéficier d'un horaire à temps partiel doit être adressée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception au moins six (6) mois avant la date envisagée du passage à temps partiel, l'employeur devant répondre à cette demande par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de trois (3) mois à compter de la réception de celle-ci.

En présence d'une demande de passage à temps partiel d'un(e) salarié(e) justifiée par des contraintes de la vie familiale, et afin de pouvoir permettre à ce(cette) salarié(e) de s'organiser le plus rapidement possible, il est convenu entre les Parties que les délais susmentionnés seront réduits de la façon suivante :

- la demande du(de la) salarié(e) doit être adressée trois (3) mois avant la date envisagée du passage à temps partiel ;
- l'encadrement devra répondre à cette demande dans un délai de deux (2) mois (au lieu de trois) à compter de la réception de celle-ci.

En cours d'exécution du contrat de travail à temps partiel, si le(la) salarié(e) rencontre une difficulté notamment par rapport à sa planification horaire, il(elle) pourra saisir son(sa) Responsable Hiérarchique, afin de trouver les solutions ponctuelles en accord avec les nécessités de service. De même, en cas de retour de congé parental d'éducation à temps partiel, et de nécessité pour le(la) salarié(e) de conserver temporairement son aménagement horaire, il(elle) pourra solliciter auprès de son(sa) Responsable Hiérarchique un entretien pour trouver là encore des solutions ponctuelles en accord avec les nécessités de service.

Les Parties à l'accord rappellent que le passage à temps partiel ne peut constituer en soi un frein au parcours professionnel du salarié.

Article 37 : Mise en place d'horaires individualisés

Il est rappelé que la mise en place d'horaires individualisés conformément aux Dispositions Conventionnelles de l'Avenant N° 6 à l'Accord 35h applicable au sein de l'Entreprise peut, dans certains cas, permettre aux salariés de disposer d'une plus grande souplesse dans leurs horaires de travail tout en étant compatibles avec les besoins opérationnels. Il est rappelé que, s'agissant de la mise en place de ces horaires, l'avis conforme du Comité d'Entreprise est requis.

Les Parties souhaitent renforcer le suivi de la mise en œuvre de ces horaires individualisés à travers un nouvel indicateur qui sera intégré dans le Rapport annuel sur la Situation comparée des Femmes et des Hommes, afin de s'assurer que ce mode d'aménagement des horaires de travail soit utilisé à chaque fois que possible dans les métiers administratifs et supports conformément aux Dispositions Conventionnelles précitées.

Article 38 : Programmation des réunions de travail

La Direction s'efforcera de tenir compte, dans l'organisation des réunions de travail, des contraintes liées à la vie familiale des salarié(e)s, afin de favoriser l'exercice de la parentalité.

Il est ainsi convenu de limiter à chaque fois que cela est possible toutes les réunions de travail débutant avant 9h00 ou finissant après 18h00.

Il sera par ailleurs demandé à l'encadrement de veiller autant que possible à ne pas organiser de réunion importante lors de la rentrée des classes ou le mercredi pour éviter d'éventuelles interférences avec les contraintes familiales des salariés de leurs équipes.

3^{ème} Axe :

Assurer des conditions de travail optimales et identiques pour les femmes et les hommes

Article 39 : Ergonomie des postes de travail

La Direction et les Organisations Syndicales réaffirment l'importance d'intégrer dans l'ergonomie des postes de travail la question de l'égalité entre les femmes et hommes, afin d'aménager les postes de travail de façon à en faciliter l'accès et l'exercice des tâches qui y sont liées aussi bien pour les femmes que pour les hommes.

L'Entreprise dispose à cet effet au sein de la Direction Santé et Sécurité au Travail d'experts en ergonomie dont le rôle est notamment d'apporter leurs conseils sur la meilleure façon d'intégrer cette question dans les aménagements de postes envisagés tout en tenant compte des contraintes et spécificités liées à chaque poste de travail.

Article 40 : Mise à disposition d'équipements adaptés

Il est rappelé qu'en application des dispositions des Articles R.4228-5 et R.4228-10 du Code du Travail, les vestiaires collectifs et équipements sanitaires sont séparés pour les femmes et pour les hommes dans les Établissements employant un personnel mixte.

L'Entreprise s'engage par ailleurs à garantir une égalité d'accès aux équipements de protection individuelle entre les femmes et les hommes en procédant, à chaque fois que cela est possible, aux adaptations nécessaires du point de vue ergonomique.

OBJECTIFS ET INDICATEURS DE MESURE

OBJECTIF(S)	INDICATEUR(S) DE MESURE
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 100 % de demandes d'absences autorisées payées acceptées pour se rendre aux examens médicaux obligatoires durant la grossesse. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'absences autorisées payées pour se rendre aux examens médicaux obligatoires par an.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Réduction des expositions/Agents chimiques dangereux (CMR). 	<ul style="list-style-type: none"> - Taux de substitution des CMR identifiés au 31 décembre.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formation spécifique sur les produits CMR. 	<ul style="list-style-type: none"> - Taux de formation pour les salariés exposés (indicateur en place à compter de décembre 2015).
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Suivi de l'utilisation du dispositif d'horaires individualisés. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de salariés en horaires individualisés. - Nombre et activités des services recourant au dispositif d'horaires individualisés.

TITRE 6 – RÉMUNERATION

Conformément aux engagements pris avec les Organisations Syndicales dans le protocole d'accord portant sur la Négociation Annuelle Obligatoire 2007, et en application de la loi du 23 mars 2006, la Direction a procédé à une analyse des écarts de rémunérations entre les Femmes et les Hommes.

Cette analyse a été réalisée sur la base d'une méthodologie et d'un calendrier élaborés en concertation avec les Organisations Syndicales. Elle a porté sur la population des salariés de statut non cadre au cours de l'année fiscale 2008, et des salariés de statut agent de maîtrise sur l'année fiscale 2009. La mise en œuvre de l'analyse pour les salariés de statut cadre, initialement prévue sur l'année fiscale 2010, a été anticipée et réalisée au cours de l'année fiscale 2009.

La Direction a procédé à l'ensemble des ajustements des écarts de rémunérations qui ne pouvaient s'expliquer. À l'occasion de la conclusion de l'accord du 08 septembre 2010 relatif à l'égalité salariale et professionnelle entre les Femmes et les Hommes, la Direction et les Organisations Syndicales ont pérennisé ce travail d'analyse et souhaité le réaliser à des échéances plus régulières en l'inscrivant dans le cadre des processus internes propres à l'Entreprise.

La Direction Générale et les Organisations Syndicales poursuivent et renforcent les actions engagées, qui visent à garantir une égalité de traitement en matière de rémunération entre les Femmes et les Hommes tout au long de leur parcours professionnel au sein de l'Entreprise :

- en garantissant un niveau de rémunération à l'embauche équivalent entre les Femmes et les Hommes,
- en analysant et ajustant les écarts de rémunération entre les Femmes et les Hommes,
- en garantissant une égalité de traitement aux salariées en congé de maternité,
- en renforçant le suivi de la situation des salariés de retour de congé parental d'éducation,
- en clarifiant les modalités d'attribution des augmentations salariales individuelles,
- en précisant le processus de demande d'explication d'un(e) salarié(e) sur son niveau de rémunération.

Par ailleurs, au-delà même des mesures contenues dans le présent accord, la Direction entend renforcer son suivi en matière d'égalité salariale réalisé dans le cadre du pilotage global de la politique de rémunération de l'Entreprise.

1^{er} Axe :

Garantir un niveau de rémunération à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes

La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation et d'expérience acquise, à l'autonomie attendue ainsi qu'au type de responsabilités confiées. Elle ne tient aucunement compte du sexe de la personne recrutée.

2ème Axe :

Analyser et ajuster les écarts de rémunération entre les Femmes et les Hommes

Il est convenu de poursuivre l'analyse du positionnement des rémunérations entre les Femmes et les Hommes dans le cadre d'un processus spécifique, mis en œuvre par le Département «Rémunération et Avantages Sociaux». Une enveloppe budgétaire sera dédiée. Ce processus sera désormais dissocié du plan d'ajustement qui visera désormais uniquement les ajustements liés à l'évolution des marchés de rémunération et de l'équité interne.

La mise en œuvre de ce processus donnera lieu à une information des Membres du Comité d'Entreprise lors de la présentation annuelle du Rapport sur la Situation comparée des Femmes et des Hommes. Elle sera également communiquée aux Organisations Syndicales à travers la Commission de Suivi des Accords instaurée par l'Accord sur la Rénovation des Relations Sociales du 6 septembre 2004.

En cas d'écart de rémunération supérieur à 3 % une analyse spécifique sera faite pour en expliquer les raisons. Il est notamment rappelé que l'ancienneté, la performance mais également, conformément aux dispositions de l'Article L3221-4 du Code du Travail certains facteurs, telles que les connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, ou liées aux capacités découlant de l'expérience acquise, ou niveau de responsabilités et de charge physique ou nerveuse peuvent en effet expliquer objectivement des écarts de rémunération entre deux salariés sans qu'ils constituent en soi une discrimination.

3ème Axe :

Garantir une égalité de traitement aux salariés en congé maternité

Conformément aux dispositions de l'Article L.1225-26 du Code du Travail la rémunération de base de la salariée est majorée, à la suite du congé maternité, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'Entreprise.

4ème Axe :

Renforcer le suivi de la situation des salariés de retour de congé parental d'éducation

Afin de renforcer le suivi de la situation des salarié(e)s de retour de congé parental d'éducation, il est convenu que la question de leur positionnement en terme de rémunération fera dorénavant partie pour tous les congés parentaux à temps plein d'une durée supérieure à un (1) an des points à aborder lors de l'entretien prévu à l'Article 21.3.

Le(la) Responsable hiérarchique devra dans ce cadre se rapprocher au préalable des équipes Ressources Humaines afin que la situation du(de la) salarié(e) soit analysée par le Département «Avantages et Rémunérations» et qu'elle soit, le cas échéant, ajustée.

5^{ème} Axe :

Clarifier les modalités d'attribution des augmentations individuelles de salaire

Les modalités d'attribution des augmentations individuelles seront précisées au cours d'un entretien entre chaque salarié(e) et son (sa) responsable hiérarchique.

Les critères d'attribution des augmentations individuelles sont multiples et peuvent varier selon la nature de l'activité du salarié. Ils doivent prendre en compte des éléments liés aux performances individuelles et au savoir-faire (qualité du travail et exécution conforme aux attentes du poste, compétences techniques...), ainsi qu'au savoir-être (respect des horaires de travail, esprit d'équipe, respect des procédures ...).

Si certains critères contenus dans le formulaire d'évaluation/rencontre ne sont pas applicables au regard de l'emploi d'un(e) salarié(e), il conviendra de ne pas les prendre en compte et de les considérer comme non applicables. Les Parties rappellent l'importance pour les Responsables hiérarchiques d'apporter aux salarié(e)s les explications nécessaires concernant leurs décisions en matière d'augmentation individuelle de salaire.

L'augmentation individuelle ne peut avoir pour objet de rattraper un écart de salaire.

Aucun critère discriminant ne devra être pris en considération lors de l'attribution des augmentations individuelles. Il est ainsi rappelé, conformément à l'Article L.1132-1 du Code du Travail, qu'aucune personne ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison non seulement de son sexe, mais aussi de son origine, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap. Il est rappelé que tout salarié contrevenant à ces dispositions est passible de sanctions pénales et civiles.

Il est, par ailleurs, rappelé que la situation des salarié(e)s en cours de reclassement, qu'ils se trouvent en ATMA (Affectation Temporaire Médicalement Adaptée) ou APR (Affectation en Prévision de Reclassement), ne peut en aucun cas les pénaliser dans l'attribution des augmentations individuelles de salaire. Un contrôle sera opéré par les Ressources Humaines en lien avec le Département «Rémunération et Avantages Sociaux».

L'existence d'un changement d'affectation en cours d'année ne peut pas pénaliser les salarié(e)s dans leur progression salariale, de même que le positionnement salarial d'un(e) salarié(e) par rapport à son équipe.

En cas de changement de Responsable hiérarchique en cours d'année, il appartiendra au nouveau Responsable de se donner tous les moyens et de se rapprocher des interlocuteurs compétents, afin de disposer de l'ensemble des éléments lui permettant de se prononcer sur l'attribution des augmentations individuelles de salaires en se basant notamment sur la dernière évaluation/rencontre, et, ceci, en vue d'assurer une équité de traitement.

En cas de désaccord, les salarié(e)s pourront saisir le(la) Responsable Ressources Humaines ou le(la) Directeur(trice) concerné(e) qui, à leur demande, pourront les recevoir.

La Direction s'engage par ailleurs à porter une attention particulière à la situation des salarié(e)s de retour d'un congé parental d'éducation.

Le Département «Rémunération et Avantages Sociaux» rappellera aux Équipes Ressources Humaines en amont de chaque processus de rémunération les principes de non-discrimination et d'égalité salariale.

6^{ème} Axe :

Préciser le processus de demande d'explication d'un(e) salarié(e) sur son niveau de rémunération

En cas de contestation par un(e) salarié(e) de son niveau de rémunération, celui(elle)-ci a la possibilité de saisir son(sa) Responsable hiérarchique.

Ce(cette) dernier(ère) analysera en lien avec le Département «Ressources Humaines» le positionnement en terme de rémunération du(de la) salarié(e) afin de s'assurer notamment de l'absence de discrimination.

Pour ce faire, il sera pris en compte le libellé emploi, l'ancienneté et coefficient pour vérifier si la situation est comparable. Dans un second temps, si la situation est comparable, l'analyse sera affinée afin de s'assurer de la justification des écarts et ceci conformément à l'article L 3221-4 du Code du Travail.

Une réponse devra être faite au(à la) salarié(e) par le(la) Responsable hiérarchique dans le respect des obligations de confidentialité et d'anonymisation de l'information.

Aucune information nominative autres que celles concernant l'intéressé(e) lui(elle)-même ne pourra notamment être communiquée, ni aucune donnée permettant directement ou indirectement d'identifier des personnes en fonction notamment de la taille et de la composition des équipes.

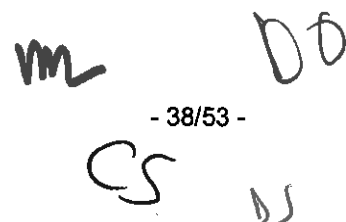
La Direction souligne l'importance de veiller à la qualité des restitutions faites aux salariés et à l'implication de leur Management qui sont déterminantes dans la compréhension par le(ou la) salarié(e) de son positionnement en terme de rémunération.

Il est rappelé que cela relève également des attributions des Représentants du Personnel ou des Organisations Syndicales.

ML 100
CS DS

OBJECTIFS ET INDICATEURS DE MESURE

OBJECTIF(S)	INDICATEUR(S) DE MESURE
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formation des Chargé(e)s de recrutement portant notamment sur les règles applicables en terme de fixation des niveaux de rémunération à l'embauche. ▪ 100 % des Chargé(e)s de recrutement formés. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de Chargé(e)s de recrutement formé(e)s/nombre total de Chargé(e)s de recrutement.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Étendre l'indicateur 4.5 du Rapport de Situation comparée F/H aux 15 emplois les plus courants au sein de l'Entreprise. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en œuvre à compter du rapport 2013.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantir une égalité de traitement aux salariées en congé de maternité. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de personnes éligibles au plan salaire en congé maternité à la date de versement des augmentations individuelles. - Nombre de personnes ayant bénéficié d'une augmentation individuelle.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Renforcer le suivi de la situation des salariés de retour de congés parentaux. ▪ 100 % des congés parentaux de plus d'un an étudiés à leur retour dans l'Entreprise. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de situations étudiées. - Nombre d'ajustements réalisés.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Veiller à une équité de traitement dans l'attribution des augmentations individuelles. 	<ul style="list-style-type: none"> - Répartition F/H du montant moyen des augmentations individuelles versées (valeur et %) par niveau de performance et global entreprise. - Proportion F/H des salariés ayant bénéficié d'une augmentation individuelle global entreprise comparé à la proportion F/H dans les effectifs éligibles au plan salaires.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Suivre l'évolution des salaires de base moyens par établissement. 	<ul style="list-style-type: none"> - Salaires de base moyen par établissement et par statut répartis F/H (hors suspension et stagiaires).



TITRE 7 - SENSIBILISATION ET COMMUNICATION

La Charte sur la mixité et la diversité Femmes/Hommes au sein d'Euro Disney formalise les engagements de l'Entreprise qui doivent être portés par l'ensemble des acteurs internes et plus particulièrement l'encadrement.

L'Entreprise continue et renforce sa politique de sensibilisation et de communication, chacun des acteurs ayant son rôle à jouer notamment l'encadrement

Ces actions sont, en effet, indispensables à la connaissance et la compréhension par chaque salarié non seulement des dispositifs mis en place dont ils peuvent bénéficier mais également du rôle que chacun a à jouer pour promouvoir à tous les niveaux l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes en luttant contre toutes formes de discrimination ou de stéréotypes sexués.

Les Parties entendent pour cela renforcer les actions engagées dans ce domaine :

- en facilitant la bonne application de l'accord grâce à une meilleure connaissance de ses dispositions,
- en continuant à faire évoluer les mentalités et à lutter contre les stéréotypes,
- en mobilisant l'ensemble des salariés de l'Entreprise autour des objectifs de ce nouvel accord.

À travers ces actions, l'Entreprise continue à cultiver en son sein la culture de la diversité et de l'égalité qui fait sa force en faisant de ces valeurs une exigence permanente partagée par tous les salariés.

1^{er} Axe :

Faciliter la bonne application de l'accord par une meilleure connaissance de ses dispositions

Article 41 : Sensibilisation des principaux acteurs internes

Il est convenu qu'une présentation spécifique de l'accord sera réalisée auprès des acteurs les plus directement impliqués sur ce thème de l'égalité salariale et professionnelle, à savoir les Responsables et Chargé(e)s de Recrutement, les Responsables ou Chargé(e)s de Ressources Humaines, les Assistant(e)s Ressources Humaines, les Chefs d'Établissements, les Directeurs(trices) et Vice-Président(e)s. Cette présentation sera renouvelée une fois par an auprès des nouveaux salariés ayant intégré l'Entreprise dans les différentes fonctions mentionnées ci-dessus.

Des fiches synthétiques présentant les principales dispositions du présent Accord seront mises à disposition des Managers, ainsi que la Charte sur la Mixité et la Diversité visée à l'Article 44 et le livret visé à l'Article 19.3. Ces documents seront également mis à disposition des Team Leaders. L'ensemble de ces documents auront une vocation pédagogique.

m

DD

CS JS

Article 42 : Actions de communication sur le contenu de l'accord

Les Parties soulignent l'importance d'une communication interne dont les messages sur le contenu de l'accord sont renouvelés tout au long de l'année pour en diffuser la connaissance durablement auprès des salariés et en faciliter la mise en œuvre au quotidien.

C'est pourquoi, l'Entreprise s'engage à réaliser différentes actions de communication sur le contenu de l'accord pendant toute sa durée d'application, actions de communication qui seront partagées avec la Commission Égalité Femmes/Hommes.

2^{ème} Axe :

Continuer à faire évoluer les mentalités et à lutter contre les stéréotypes

Dans le cadre du présent accord, il est convenu de la réalisation de différentes actions de communication internes spécifiquement destinées à lutter contre toutes formes de stéréotypes sexuels pendant toute la durée d'application de l'Accord.

Ce plan de communication interne sera partagé au moins une fois par an avec la Commission Égalité Professionnelle du Comité d'Entreprise afin de partager avec ses Membres les messages clés à diffuser auprès des salariés et les actions de communication envisagées.

3^{ème} Axe :

Mobiliser l'ensemble des salariés autour des objectifs de l'accord

Article 43 : Diffusion de l'Accord

Une communication sur le présent Accord sera distribuée à l'ensemble des salariés avec le bulletin de paye. Cette communication sera adressée pour avis aux Membres de la Commission Égalité Professionnelle préalablement à son envoi.

Article 44 : Diffusion de la Charte sur la Mixité et la Diversité Femmes/Hommes au sein d'Euro Disney

La Charte figurant en Annexe 4 du présent Accord, Charte rappelant les principes de non-discrimination, sera remise à tous les nouveaux salariés de l'Entreprise, cette communication intervenant lors de la journée Tradition.

Par ailleurs, cette Charte sera également affichée sur les panneaux réservés aux communications de la Direction de l'Établissement, sur un papier de couleur permettant ainsi une meilleure visibilité du document.

Article 45 : Communication par l'intermédiaire du Portail Ressources Humaines

Seront mis en ligne sur le Portail Ressources Humaines, au-delà du présent accord, une fiche synthétique reprenant les principaux indicateurs de la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'Entreprise, dans le but de donner une vision synthétique de la situation aux salariés.

Il sera également rappelé aux salariés que les Rapports complets de Situation comparée des Femmes et des Hommes, ainsi que les principales informations concernant ce thème, sont consultables auprès du(de la) Responsable et/ou Chargé(e) de Ressources Humaines de l'Établissement.

Article 46 : Communication à destination des salariés

Il est convenu d'utiliser les différents supports de communication interne afin de promouvoir le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mettre en valeur les pratiques allant dans ce sens.

Afin de toucher efficacement un plus grand nombre de salariés, il est convenu de diversifier les supports de communication utilisés, tout en privilégiant la mise en avant des bonnes pratiques à travers des exemples vécus et témoignages de salariés au sein de l'Entreprise.

Il est par ailleurs convenu d'organiser un forum d'information dédié à la Petite Enfance pour renforcer l'information des salarié(e)s sur ces questions en s'appuyant notamment sur l'expérience d'acteurs associatifs et/ou institutionnels.

Il sera également examiné toutes les possibilités tendant à l'organisation d'actions de communication sur le thème de l'égalité professionnelle femmes/hommes. À ce titre, il est d'ores et déjà convenu, qu'une fois par an, une manifestation interne sur le thème de l'égalité sera organisée (Ex. : Journée portes ouvertes aux métiers de la maintenance, forum des métiers,...).

OBJECTIFS ET INDICATEURS DE MESURE

OBJECTIF(S)	INDICATEUR(S) DE MESURE
▪ Remise de la Charte de la Mixité à 100 % des nouveaux salariés.	- Nombre de Chartes remises aux salariés lors des journées Tradition.
▪ Organisation d'un événement découverte métier sur un secteur en déséquilibre en lien avec Relations Ecoles.	- Nombre de participants.
▪ Diversifier les supports de communication.	- Nombre d'actions de communication et supports utilisés.

TITRE 8 - SUIVI DE L'ACCORD

Le présent Accord fera l'objet d'un suivi au travers de la Commission de Suivi des Accords instaurée par l'Accord de Renovation des Relations Sociales du 06 septembre 2004.

Il est convenu que l'Entreprise fera un bilan de l'application de l'Accord une fois par an auprès des Membres de la Commission Égalité Professionnelle, au moment de la présentation du Rapport de Situation comparée des Femmes et des Hommes. Les objectifs de progression et les indicateurs chiffrés prévus par le présent accord seront repris dans le rapport annuel de situation comparée.

TITRE 9 – DUREE ET MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Article 47 : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et remplace le précédent. Il entrera en vigueur à compter du 15 octobre 2013.

Il est rappelé que conformément aux dispositions de l'Article L.2242-5 du Code du Travail, des négociations s'ouvriront tous les trois (3) ans sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes dans l'Entreprise ainsi que les mesures permettant de les atteindre.

Article 48 : Révision

Le présent accord pourra être révisé par la Direction et une ou plusieurs Organisations Syndicales signataires.

Article 49 : Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des Parties signataires sous réserve de respecter les formalismes légalement prévus notamment en termes de notification.

Article 50 : Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord sera notifié par la Direction, dès sa signature par une ou plusieurs Organisations Syndicales représentant plus de 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections du Comité d'Entreprise, aux autres Organisations Syndicales, étant précisé que les signataires pour les Organisations Syndicales disposent bien d'un mandat de délégué syndical. Les Organisations Syndicales représentant plus de la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections du Comité d'Entreprise pourront faire opposition à ce texte dans un délai de huit (8) jours.

A l'issue de ce délai de huit (8) jours et en l'absence d'opposition, le présent accord sera déposé à l'initiative de la Direction des Relations Sociales auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Meaux en un exemplaire.

Deux exemplaires (une version sur support papier signée des Parties, l'autre sur support électronique) seront déposés à la Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de la Région d'Île-de-France de Melun.

Chaque Organisation Syndicale recevra un exemplaire de l'accord, ainsi que le Comité d'Entreprise et les Délégués du Personnel.

Fait à Chessy, le 11.10......2013, en 13 exemplaires

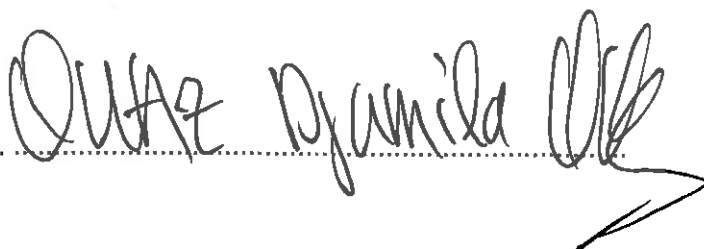
▪ **Pour l'ensemble des Sociétés visées dans le cadre de cet accord**

Karine RAYNAUD, Directrice Relations Sociales



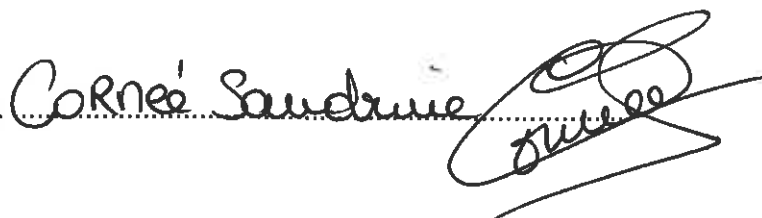
▪ **Pour les Organisations Syndicales**

Pour la CFDT, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S.

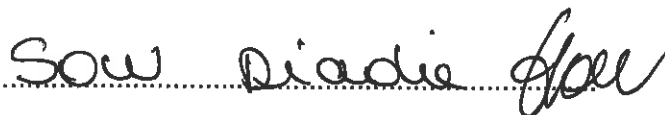


Pour la CFE-CGC, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S.

Pour la CFTC, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S.



Pour la CGT, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S.



Pour la CGT-FO, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S.

Pour l'UNSA, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S.

ANNEXE 1

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES OBJECTIFS ET INDICATEURS DE MESURE

THEMES	OBJECTIFS	INDICATEURS
EMBAUCHE & PROMOTION	<ul style="list-style-type: none"> 100 % des offres d'emploi ne relèvent aucune appellation discriminatoire ou relevant d'un stéréotype. 	<ul style="list-style-type: none"> Sondage annuel sur un panel d'annonces publiées. Nombre d'annonces présentant un intitulé avec la forme féminine/masculine, la mention F/H, ou l'utilisation d'un intitulé neutre. Nombre total d'annonces du panel étudié.
	<ul style="list-style-type: none"> 100 % des chargé(e)s de recrutement formés sur l'ensemble des discriminations prohibées et l'égalité salariale. 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de chargé(e)s de recrutement formé(e)s / nombre total de chargé(e)s de recrutement.
	<ul style="list-style-type: none"> 100 % des cabinets de recrutement avec lesquels l'Entreprise travaille habituellement sensibilisés à sa politique égalité F/H. 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre et nature des actions de sensibilisation/nombre de cabinets de recrutement avec lesquels l'Entreprise travaille habituellement.
	<ul style="list-style-type: none"> Suivre l'évolution des effectifs féminins et masculins par établissement 	<ul style="list-style-type: none"> Répartition F/H des effectifs au 31 décembre par établissement DP. Répartition F/H des embauches par établissement DP.
	<ul style="list-style-type: none"> Suivre l'évolution annuelle des emplois présentant une sous-représentation féminine ou masculine. 	<ul style="list-style-type: none"> Répartition des effectifs F/H dans les emplois ayant un effectif supérieur à 30 salariés et pour lesquels les femmes ou les hommes représentent moins de 40 % de l'effectif total.
	<ul style="list-style-type: none"> Suivre les embauches et candidatures F/H reçues sur les secteurs présentant une sous-représentation féminine. 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre et % de CV reçus F/H sur les secteurs concernés. Nombre et % F/H de candidat(e)s reçu(e)s en entretien sur ces secteurs. Nombre et % F/H d'embauches sur ces secteurs. % d'embauches F/H par rapport aux personnes reçues en entretien sur ces secteurs. « Turnover » par secteur.
	<ul style="list-style-type: none"> Suivre les embauches et candidatures F/H reçues sur les secteurs présentant une sous-représentation masculine. <p>[Insertion d'un nouvel indicateur dans le rapport annuel de situation comparée F/H]</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nombre et % de CV reçus F/H sur les secteurs concernés. Nombre et % F/H de candidat(e)s reçu(e)s en entretien sur ces secteurs. Nombre et % F/H d'embauches sur ces secteurs. % d'embauches F/H par rapport aux personnes reçues en entretien sur ces secteurs. « Turnover » par secteur.

m
S
DB
5

ANNEXE 1

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES OBJECTIFS ET INDICATEURS DE MESURE

THEMES	OBJECTIFS	INDICATEURS
1 EMBAUCHES & PROMOTION	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compléter les indicateurs de suivi du Rapport annuel de Situation comparée F/H relatifs à la promotion. ▪ 100 % des sociétés d'intérim et des prestataires avec lesquelles l'Entreprise travaille sensibilisés à sa politique égalité F/H. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pourcentage de promotions F/H des salariés à temps partiel au 1er janvier et 31 décembre de l'année. - Pourcentage de promotions F/H des salariés à temps plein au 1er janvier et au 31 décembre de l'année.
2 FORMATION	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Veiller à une répartition équilibrée des formations au regard de la proportion femmes/hommes présente dans les effectifs. ▪ Limiter les déplacements et faciliter l'accès à la formation. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de courriers adressés aux sociétés d'intérim et prestataires. - Répartition F/H (en nombre et pourcentage) des formations suivies. - Proportion F/H dans les effectifs. - Répartition F/H des formations suivies sur site et hors site (externe/interne/mixte).
3 CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE FAMILIALE	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Faciliter l'accès à la formation en donnant aux salariés plus de souplesse dans l'organisation de leur temps de formation. ▪ S'assurer que chaque femme enceinte soit informée de la possibilité de demander un entretien avant son départ en congé maternité. ▪ Suivi et analyse de la prise des congés paternité. ▪ Suivi et analyse des passages à temps partiel et retour à temps plein. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre et % de formations dispensées en e-learning et en présentiel. - Nombre de courriers d'information adressés. - Nombre de déclarations de grossesse. - Nombre de salariés ayant pris un congé de paternité dans l'année répartis par statut. - Nombre de jours moyen pris par salarié par statut. - Évolution des temps partiels dans l'année, passages temporaires inclus. - Comparaison du taux de retour à temps plein F/H.



ANNEXE 1

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES OBJECTIFS ET INDICATEURS DE MESURE

THEMES	OBJECTIFS	INDICATEURS
CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE FAMILIALE ④	<ul style="list-style-type: none"> ▪ S'assurer de l'utilisation de l'ensemble des dispositifs facilitant la conciliation vie professionnelle/familiale/ personnelle. 	<u>Journées pour enfant malade</u> - Nombre de journées enfant malade F/H par statut (en distinguant les prises par ½ journées). - Nombre de salarié(e)s ayant utilisé les journées pour enfant malade.
		<u>Demi-journée rentrée scolaire</u> - Nombre de salariés F/H par statut ayant pris une demi-journée pour rentrée scolaire.
		<u>Jours d'absences rémunérés en cas d'hospitalisation d'un enfant</u> - Nombre de salariés F/H par statut ayant bénéficié de jours d'absences rémunérés en cas d'hospitalisation d'un de leurs enfants.
		<u>Congés pour événements familiaux</u> - Nombre de salariés F/H par statut ayant bénéficié des congés pour événements familiaux.
CONDITIONS DE TRAVAIL ④	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 100 % de demandes d'absences autorisées payées acceptées pour se rendre aux examens médicaux obligatoires durant la grossesse. ▪ Réduction des expositions/Agents chimiques dangereux (CMR). ▪ Formation spécifique sur les produits CMR. ▪ Suivi de l'utilisation du dispositif d'horaires individualisés. 	<u>Journées d'absences rémunérées prises en préparation d'une adoption</u> - Nombre de congés d'adoption. - Nombre de journées d'absences rémunérées prises en préparation d'une adoption.
		- Nombre d'absences autorisées payées pour se rendre aux examens médicaux obligatoires par an.
		- Taux de substitution des CMR identifiés au 31 décembre.
		- Taux de formation pour les salariés exposés (indicateur en place à compter de décembre 2015)
		- Nombre de salariés en horaires individualisés. - Nombre et activités des services recourant au dispositif d'horaires individualisés.

M

S DO 25

ANNEXE 1

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES OBJECTIFS ET INDICATEURS DE MESURE

THEMES	OBJECTIFS	INDICATEURS
5 REMUNERATION	<ul style="list-style-type: none"> Formation des chargé(e)s de recrutement portant notamment sur les règles applicables en terme de fixation des niveaux de rémunération à l'embauche. 100 % des chargé(e)s de recrutement formés. 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de chargé(e)s de recrutement formé(e)s/nombre total de chargé(e)s de recrutement.
	<ul style="list-style-type: none"> Étendre l'indicateur 4.5 du Rapport de Situation comparée F/H aux 15 emplois les plus courants au sein de l'Entreprise. 	<ul style="list-style-type: none"> Mise en œuvre à compter du rapport 2013.
	<ul style="list-style-type: none"> Garantir une égalité de traitement aux salariées en congé de maternité. 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de personnes éligibles au plan salaire en congé maternité à la date de versement des augmentations individuelles. Nombre de personnes ayant bénéficié d'une augmentation individuelle.
	<ul style="list-style-type: none"> Renforcer le suivi de la situation des salariés de retour de congés parentaux. 100% des congés parentaux de plus d'un an étudiés à leur retour dans l'Entreprise. 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de situations étudiées. Nombre d'ajustements réalisés.
	<ul style="list-style-type: none"> Veiller à une équité de traitement dans l'attribution des augmentations individuelles. 	<ul style="list-style-type: none"> Répartition F/H du montant moyen des augmentations individuelles versées (valeur et %) par niveau de performance et global entreprise. Proportion F/H des salariés ayant bénéficié d'une augmentation individuelle global entreprise comparée à la proportion F/H dans les effectifs éligibles au plan salaires.
6 SENSIBILISATION & COMMUNICATION	<ul style="list-style-type: none"> Suivre l'évolution des salaires de base moyen par établissement. 	<ul style="list-style-type: none"> Salaires de base moyen par établissement et par statut répartis F/H (hors suspension et stagiaires).
	<ul style="list-style-type: none"> Remise de la Charte de la Mixité à 100 % des nouveaux salariés. 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de Chartes remises aux salariés lors des journées Tradition.
	<ul style="list-style-type: none"> Organisation d'un événement découverte métier sur un secteur en déséquilibre en lien avec Relations Ecoles. 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de participants.
	<ul style="list-style-type: none"> Diversifier les supports de communication. 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'actions de communication et supports utilisés.

ANNEXE 2

Courrier d'information adressé aux salariées avant leur départ en congé de maternité

Madame
Adresse personnelle.....

Chessy,
le

Madame,

Pour faire suite à votre déclaration de grossesse que vous nous avez remise, vous trouverez ci-joint un Guide Pratique qui contient toutes les informations utiles sur la grossesse, le congé maternité mais également le congé parental d'éducation. Ce Guide Pratique reprend, notamment, les dispositions de l'Accord sur l'Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes, du2013 que vous pouvez consulter dans son intégralité sur l'Intranet de l'Entreprise.

Nous vous invitons à rencontrer votre Responsable Hiérarchique et votre Responsable ou Chargé(e) de Ressources Humaines avant votre départ en congé maternité, afin qu'ils puissent faire le point sur votre situation et répondre à toute question que vous pouvez vous poser concernant notamment la prise de vos congés payés ou votre retour à l'issue du congé de maternité.

Nous vous laissons le soin de prendre contact directement avec le Service Ressources Humaines de votre Établissement dont vous trouverez les coordonnées à la fin du Guide d'informations.

Notre service Ressources Humaines est en effet à votre disposition pour vous apporter toutes les réponses aux interrogations que vous pourriez avoir suite à votre grossesse.

ML

CS

100
DS

ANNEXE 3

Note d'information des salariés (demi-journée d'absence) pour la rentrée scolaire



AFFICHAGE À DESTINATION DES SALARIÉS

RENTREE SCOLAIRE 20..

Tout salarié peut bénéficier d'une autorisation d'absence d'une demi-journée pour la rentrée scolaire.

Cette autorisation d'absence concerne tous les salariés, sans condition d'ancienneté, dès lors que le ou les enfants sont en âge scolaire et jusqu'à 12 ans révolus.

Cette demi-journée n'entraîne aucune réduction de la rémunération.

La demi-journée doit être prise concomitamment à la rentrée scolaire qui a lieu cette année :

- le

Et, ce, pour l'ensemble des Académies.

Si vous êtes concerné(e), il importe que vous communiquiez dans les meilleurs délais à votre hiérarchie votre souhait de vous absenter.

ML

CS

DD

SS

ANNEXE 4

Charte sur la Mixité et la Diversité Femmes/Hommes au sein d'Euro Disney

Article 1 - Principe d'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes

L'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes constitue un principe de portée constitutionnelle, lequel fait l'objet des dispositions légales rappelées en fin de la présente Charte.

Euro Disney s'engage à respecter ce principe et à lutter contre toutes les discriminations entre les Femmes et les Hommes.

Ainsi, Euro Disney applique des critères d'embauche, d'augmentation et de promotion strictement identiques pour les Femmes et les Hommes et non discriminants à l'égard d'un sexe.

Article 2 - Image de la Femme et de l'Homme

À travers sa communication interne ou externe, Euro Disney s'engage à communiquer une image des femmes et des hommes exempte de préjugés et de stéréotypes discriminatoires.

Article 3 - Interdiction des comportements vexatoires

L'Entreprise garantit aux femmes et aux hommes un environnement de travail exempt de toute hostilité à leur égard ou à leur développement professionnel.

À ce titre, constitue notamment un environnement de travail hostile, les réflexions sexistes ou dégradantes y compris les plaisanteries, les attouchements corporels non sollicités, l'exclusion de groupes de travail ou la présentation d'un métier comme exclusivement masculin ou féminin.

Toute injure sexiste ou toute autre violence verbale constitue un comportement inacceptable et répréhensible, portant atteinte à la dignité des femmes et des hommes au travail.

Article 4 - Mixité Femmes/Hommes et performance

La mixité des femmes et des hommes au travail constitue un facteur clé de la réussite de notre Entreprise et de sa performance.

Il entre dans les objectifs d'Euro Disney d'assurer une mixité conséquente dans l'ensemble de ses services. Pour ce faire, l'Entreprise déploiera ses meilleurs efforts afin de corriger, par de futures embauches ou promotions, les déséquilibres constatés dans certains secteurs.

À cet égard, il importe de promouvoir la participation équilibrée des femmes et des hommes aux processus de décision.

Sans préjudice de leur autonomie, les Organisations Syndicales et Instances Représentatives du Personnel promeuvent une participation équilibrée des femmes et des hommes à leurs activités et recherchent la présentation de candidates lors de la nomination aux commissions et comités existants dans l'Entreprise ou auprès des Pouvoirs Publics.

m

CS

DD

DS

Article 5 - Incitation aux bonnes pratiques

La Direction et les Organisations Syndicales s'engagent à lutter contre ces stéréotypes freinant le développement professionnel des femmes. La Direction encourage la participation des femmes aux différentes activités dans les secteurs de la vie professionnelle où elles sont actuellement sous-représentées, en particulier dans les secteurs techniques, et aux niveaux supérieurs de responsabilité.

Pour ce faire, l'Entreprise s'engage à promouvoir, soutenir et susciter des bonnes pratiques dans les différents domaines des processus de décision et de gestion du personnel.

Lorsque cela est possible, soit directement, soit à la suite de la discussion sur le rapport annuel, l'Entreprise procédera à la diffusion et à l'échange de ces bonnes pratiques, et, ce, notamment au travers de sa communication interne. En tout état de cause, ces bonnes pratiques seront recensées par le rapport annuel.

Article 6 - Dispositions légales relatives à l'égalité professionnelle Femmes/Hommes

Il est rappelé ci-dessous les dispositions légales relatives à l'égalité professionnelle Femmes/Hommes.

Art. L 1142-1 - Sous réserve des dispositions particulières du présent code, nul ne peut :

- 1° Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;
- 2° Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;
- 3° Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Art. L 1142-2 - Lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée, les interdictions prévues à l'Article L. 1142-1 ne sont pas applicables.

Un décret en Conseil d'État détermine, après avis des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, la liste des emplois et des activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante. Cette liste est révisée périodiquement.

Art. L 1144-1 - Lorsque survient un litige relatif à l'application des dispositions des Articles L. 1142-1 et L. 1142-2, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

ml

CS

DD

Art. L 1142-3 - Est nulle toute clause d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou d'un contrat de travail qui réserve le bénéfice d'une mesure quelconque, à un ou des salariés, en considération du sexe. Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables lorsque cette clause a pour objet l'application des dispositions relatives :

- 1° À la protection de la grossesse et de la maternité, prévues aux Articles L. 1225-1 à L. 1225-28 ;
- 2° À l'interdiction d'emploi prénatal et postnatal, prévues à l'Article L. 1225-29 ;
- 3° À l'allaitement, prévues aux Articles L. 1225-30 à L. 1225-33 ;
- 4° À la démission de la salariée en état de grossesse médicalement constaté, prévues à l'Article L. 1225-34 ;
- 5° Au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, prévues aux Articles L. 1225-35 et L. 1225-36 ;
- 6° Au congé d'adoption, prévues aux Articles L. 1225-37 à L. 1225-45.

Art. L 1142-4 - Les dispositions des Articles L. 1142-1 et L. 1142-3 ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes.

Ces mesures résultent :

- 1° Soit de dispositions réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail ;
- 2° Soit de stipulations de conventions de branches étendues ou d'accords collectifs étendus ;
- 3° Soit de l'application du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Art. L 1143-1 - Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les mesures visant à établir l'égalité des chances prévues à l'Article L. 1142-4 peuvent faire l'objet d'un plan pour l'égalité professionnelle négocié dans l'Entreprise.

Ces mesures sont prises au vu notamment du Rapport sur la Situation comparée des Femmes et des Hommes prévu à l'Article L. 2323-57.

Art. L 1143-2 - Si, au terme de la négociation, aucun accord n'est intervenu, l'employeur peut mettre en œuvre le plan pour l'égalité professionnelle, sous réserve d'avoir préalablement consulté et recueilli l'avis du Comité d'Entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel.

Art. L 1144-3 - Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur sur le fondement des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur en raison de cette action en justice. Dans ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est considéré comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.

Lorsque le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, le Conseil des Prud'hommes lui alloue :

- 1° Une indemnité ne pouvant être inférieure aux salaires des six derniers mois ;
- 2° Une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement prévue par l'Article L. 1234-9 ou par la convention ou l'accord collectif applicable ou le contrat de travail.

L'Article L. 1235-4, relatif au remboursement à l'institution mentionnée à l'Article L. 5312-1, pour le compte de l'organisme mentionné à l'Article L. 5427-1, des indemnités de chômage payées au salarié en cas de licenciement fautif est également applicable.

ML

CS

00

Art. L 1144-2 – Les Organisations Syndicales représentatives au niveau national ou dans l'Entreprise peuvent exercer en justice toutes actions résultant de l'application des Articles L. 3221-2 à L. 3221-7, relatifs à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation ou d'un salarié.

L'organisation syndicale n'a pas à justifier d'un mandat de l'intéressé. Il suffit que celui-ci ait été averti par écrit de cette action et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze (15) jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention d'agir.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

mm

CS DO
DS