

**AVENANT N° 2 A L'ACCORD SUR L'EGALITE 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 1.203.699.718 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, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 341.908.945.,

La Société Euro Disney S.C.A. au capital de 783.364.900 euros, sise au 1, rue de la Galmy, 77700 Chessy, inscrite R.C.S. de Meaux sous le numéro 334.173.887.,

La Société ED Spectacles S.A.R.L. au capital de 40.000 euros, sise au 1, rue de la Galmy, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 385.405.584.,

La Société SETEMO Imagineering S.A.R.L. au capital de 7.623 euros, sise au 1, rue de la Galmy, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 388.457.004.,

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 délégué(e)s syndicaux de l'Unité Économique et Sociale,

La CFE-CGC, représentée par l'un de ses délégué(e)s syndicaux de l'Unité Économique et Sociale,

La CFTC, représentée par l'un de ses délégué(e)s syndicaux de l'Unité Économique et Sociale,

La CGT, représentée par l'un de ses délégué(e)s syndicaux de l'Unité Économique et Sociale,

L'UNSA, représentée par l'un de ses délégué(e)s syndicaux de l'Unité Économique et Sociale,

D'autre part,

IG
JG
LB¹
M
DD
M

Préambule

Se fondant sur les valeurs d'ouverture et d'engagement qui caractérisent la « différence Disney », l'Entreprise a depuis 2007, et conjointement avec ses Partenaires Sociaux, construit une démarche volontariste et engagée sur l'enjeu de l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes. Cet engagement continu a été pérennisé dans le cadre de l'accord collectif à durée indéterminée du 11 octobre 2013.

Resserrant un peu plus les liens de cet enjeu autour de la solidarité, autre valeur clé de l'Entreprise, l'avenant du 30 septembre 2016 a introduit, à titre expérimental, un dispositif de don de jours afin, en particulier, d'accompagner les salariés dans la conciliation de leur engagement professionnel et de leurs responsabilités familiales.

Dans une démarche d'amélioration continue, et afin de déterminer les nouvelles orientations à prendre, un bilan de situation a été réalisé dont il ressort une situation globale à l'équilibre, les femmes représentant 48 % de l'effectif de l'Entreprise au 31 décembre 2016. Bien qu'il reste encore des axes de progrès à travailler en particulier sur les métiers opérationnels structurellement en sous-représentativité masculine / féminine, également sur la représentation entre les catégories socio-professionnelles (non cadres, agents de maîtrise, agents de maîtrise assimilés cadres et cadres), les tendances globales sur chaque thématique retenue démontrent une application des mesures portées par les Partenaires Sociaux, sur lesquelles la Direction poursuivra son engagement pour continuer à faire évoluer les objectifs dans le sens d'une progression positive.

Fortes de ce bilan, l'Entreprise et les Organisations Syndicales souhaitent :

- Continuer leur engagement dans les six thématiques, à savoir le recrutement et la promotion, la formation, les conditions de travail, la rémunération, la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, la communication et la sensibilisation,
- Renforcer certaines mesures afin notamment de permettre une évolution durable des mentalités, considération que l'égalité salariale et professionnelle participe directement à la performance économique et sociale de l'Entreprise,
- Proposer de nouvelles mesures pour, en particulier, répondre à l'enjeu de conciliation entre vie professionnelle et familiale tout en étant à la recherche de l'équilibre permanent entre la bonne marche de l'Entreprise et le bien-être des salariés qui la compose.

Enfin, elles ont procédé à l'ajustement des indicateurs de suivi fixés dans le cadre de l'accord du 11 octobre 2013, étant précisé que ces objectifs et indicateurs feront l'objet d'un suivi annuel et d'une révision tous les trois ans.

Il a été convenu ce qui suit :

TITRE 1 – CHAMPS D'APPLICATION

Les parties rappellent que le présent avenant s'applique à l'ensemble des sociétés composant l'Unité Economique et Sociale, à savoir la Société Euro Disney Associés S.C.A., la Société Euro Disney S.A.S., la Société Euro Disney S.C.A., la Société ED Spectacles S.A.R.L., et la Société SETEMO Imagineering S.A.R.L.

TITRE 2 – EMBAUCHE ET PROMOTION

Article 1 : Formation des recruteurs

L'article 6 de l'accord du 11 octobre 2013 est modifié et rédigé comme suit :

Il est rappelé que la loi Egalité et Citoyenneté du 27 janvier 2017 prévoit que les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans.

Les personnes en charge du recrutement recevront tous les ans une formation rappelant les conditions juridiques s'imposant dans le cadre du recrutement, les principes fondamentaux de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, ainsi que l'ensemble des critères de non-discrimination. Cette formation sera également dispensée à tous les nouveaux recruteurs. Le contenu pédagogique de cette formation sera communiqué pour information à la Commission Egalité Professionnelle.

Article 2 : Représentation des femmes et des hommes au sein de la Direction Générale

L'article 9 de l'accord du 11 octobre 2013 est complété comme suit :

La politique en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes est impulsée par la Direction Générale et portée par l'encadrement pour créer un environnement de travail harmonieux, équilibré et durable de manière à ce que ces principes soient partagés par les salariés.

Cela se traduit par une progression de la place des femmes sur l'ensemble des statuts au sein de l'Entreprise, y compris au niveau du Comité de Direction Générale, et ceci jusqu'au plus haut niveau de l'Entreprise.

La Direction Générale rappelle ainsi que l'évolution professionnelle des salariés repose exclusivement sur des critères objectifs, les compétences et la performance, elle reste convaincue que la mixité est un facteur de performance économique de l'Entreprise.

Article 3 : Représentation des femmes et des hommes au sein des Instances Représentatives du Personnel

Les organisations syndicales devront également continuer à veiller à une représentation équilibrée entre les femmes et hommes, et ceci dans le respect des principes de non-discrimination.

Article 4: Relations écoles et découverte des métiers (externe/interne)

L'article 10 de l'accord du 11 octobre 2013 est complété comme suit :

Afin de continuer à faire évoluer les mentalités et ceci, dès le plus jeune âge, il est convenu que la Commission Egalité Professionnelle, proposera en partenariat avec le service Relations Ecoles les actions destinées à mettre en valeur les métiers de l'Entreprise, y compris ceux en sous-représentation féminine ou masculine.

Ainsi, l'Entreprise vient, par exemple, de lancer avec le service Relations Écoles un nouveau programme, les « *Campus Representatives* », en vue d'aller à la rencontre des écoles et des étudiants pour faire connaître les métiers et les opportunités d'emploi de Disneyland Paris dans le domaine de la Restauration, de la Relation Client, des Ressources Humaines, de la Data Analyse, du Génie Mécanique et des Technologies de l'Information.

Il est également d'ores et déjà envisagé la mise en avant de témoignages de collaboratrices travaillant au niveau de la maintenance (ex : diffusion sur le site internet Careers et sur The HUB et valorisation auprès des réseaux sociaux Careers). Il pourra être aussi envisagé qu'une collaboratrice de la maintenance accompagne les équipes Relations Ecoles dans les écoles pour témoigner auprès des étudiants de son expérience.

Le service Relations Ecoles échangera avec ses principaux partenaires sur les profils maintenance et couture afin que des actions conjointes de sensibilisation puissent être organisées. Il en sera de même sur les profils administratifs.

Il sera également procédé à des actions de sensibilisation, notamment au niveau de la maintenance, afin qu'un nombre plus important de femmes puisse être accueilli au niveau de l'alternance.

Article 5 : Sensibilisation des acteurs Internes

L'article 13 de l'accord du 11 octobre 2013 est modifié et rédigé comme suit :

Afin de poursuivre dans un axe de progression tendant à une amélioration de la représentation des femmes et des hommes, il est convenu que les Directions au niveau des Etablissements recevront tous les trimestres un état des représentations par sexe au sein de leur établissement. Tous les six mois, une analyse de rémunération sera faite au niveau des établissements par le biais de l'analyse des écarts éventuels par le service «Rémunération et Avantages Sociaux». Un bilan sera transmis aux Organisations Syndicales tous les ans. Dans les métiers en sous-représentation, il est convenu entre les parties que les Directions des emplois concernés recevront tous les trimestres un état des représentations par sexe au sein de leur établissement. Ces informations seront transmises en parallèle à la Commission Egalité Professionnelle.

Par ailleurs des rencontres seront organisées avec la Commission Egalité Professionnelle, concernant les métiers en sous-représentation afin de recueillir les bonnes pratiques et de les diffuser dans un objectif de mutualisation et de progression.

Suite à cela, des actions de sensibilisation seront spécifiquement menées dans ces secteurs d'activité présentant une sous représentations féminine ou masculine auprès des chefs d'établissement/directeurs et seniors managers concernés pour les soutenir dans leurs démarches d'amélioration.

Les Organisations Syndicales, quant à elles, devront, dans la mesure du possible, également continuer à veiller à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, et ceci dans le respect des principes de non-discrimination.

TITRE 3 – FORMATION

Article 6 : Formations qualifiantes

Dans le cadre de l'élaboration de son programme de formation, l'Entreprise proposera des formations adaptées tant aux hommes qu'aux femmes, et développera des formations qualifiantes notamment dans le cadre du développement des compétences ainsi que du développement professionnel, identifiées en fonction des besoins croisés de l'Entreprise et des salariés.

Il est rappelé que les souhaits de formation du salarié sont recueillis dans le cadre de l'Entretien Professionnel. Les demandes sont ensuite analysées au regard des besoins de l'Entreprise et intégrées dans le cadre de la construction du plan de formation ou dans le cadre de dispositifs tels que le contrat de professionnalisation ou la période de professionnalisation.

Afin d'accompagner les salariés qui souhaiteraient s'inscrire dans une démarche d'évolution professionnelle, soit au sein de leur filière métier, soit au sein d'une filière métier différente, il sera proposé, en s'appuyant sur le réseau social de l'Entreprise, un programme Relations, Conseils et Informations (RCI) appuyée sur une démarche de relation/partage auprès de salariés référents cadres. Ainsi tout salarié cadre qui souhaite partager son expérience, et engagement professionnel en tant que Référent pourra, sur la base du volontariat, se proposer en tant que salarié référent et être sollicité en tant que tel au travers du réseau social d'Entreprise. Le salarié et le référent décideront d'un commun accord du format de leurs échanges, de la périodicité et de la durée de cet accompagnement. Il est bien entendu que ce système sera mis en place sur la base du volontariat. Cet investissement du référent pourra être pris en considération dans le cadre de l'appréciation de la performance.

Ce programme fera l'objet d'un bilan annuel de suivi de l'accord dans le cadre de la Commission Egalité Professionnelle.

TITRE 4 – CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE / VIE FAMILIALE

Article 7 : Dispositifs relatifs à l'allaitement

L'article 19 de l'accord du 11 octobre 2013 est complété d'un article 19.5 rédigé comme suit :

Afin de permettre à la femme souhaitant poursuivre l'allaitement de son enfant au-delà de la période légale de congé maternité, celle-ci aura la possibilité de demander à bénéficier d'un congé supplémentaire non rémunéré d'un mois, étant précisé que ce congé est pris en compte en totalité pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Cette faculté sera portée à sa connaissance dans le cadre de l'entretien prévu à l'article 19.3.

JG DO HC
TG LA M

Cette demande devra être adressée à son responsable ou Chargé de Ressources Humaines un mois avant le terme de son congé maternité.

Article 8 : Retraite et congé parental

L'article 21.5.1 de l'accord du 11 octobre 2013 est renommé, modifié et rédigé comme suit :

Article 21.5.1 : Congé parental d'Education à temps partiel

Dans le cadre de l'accord du 13 octobre 2013, les parties à l'accord avaient prévu à titre expérimental qu'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 dans la limite du plafond de la sécurité sociale 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.

Elles ont décidé de pérenniser ce dispositif.

Il est ajouté un article 21.5.2 rédigé comme suit :

Article 21.5.2 : Congé parental d'éducation à temps plein

Les parties à l'accord souhaitent permettre aux salariés qui partiront en congé parental d'Education à temps plein à de se constituer des droits à la retraite.

A cette fin, concernant les droits à la retraite Sécurité Sociale (régime de base), la durée d'assurance requise sera majorée de la durée effective du congé parental d'éducation à temps plein, en application de l'article L. 351-5 du code de la Sécurité Sociale.

Concernant les droits à la retraite au titre du régime complémentaire, L'Entreprise s'engage à prendre en charge la part patronale et salariale des cotisations de retraite complémentaire calculées sur un salaire de base reconstitué à temps plein, ceci durant les 6 premiers mois du Congé parental d'Education à temps plein. Cette mesure est mise en place, à titre expérimental, pour les Congés parentaux d'Education à temps plein pris à partir du 1^{er} janvier 2018 jusqu'au 31 décembre 2020.

Article 9 : Jours pour enfants malades

L'article 23.1 de l'accord du 11 octobre 2013 est modifié comme suit :

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 cinq 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) ou d'une assistante maternelle agréée. Ces jours pour enfants malades peuvent être pris par journée entière ou par demi-journée.

En sus de ces cinq 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) ou d'une assistante maternelle agréée, 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. Il est rappelé que si les conditions sont réunies, le salarié peut bénéficier des dispositions relatives au Fonds Social et Familial (à savoir des dons de jours).

Article 10 : Assistance Médicale à la Procréation (PMA)

Il est ajouté un nouvel article à la suite de l'article 23.5 à l'accord du 11 octobre 2013

L'article L.1225-3-1 du Code du travail précise que les salariées qui sont dans un parcours de PMA bénéficient de la même protection que les femmes enceintes contre la discrimination, notamment dans les cas visés par les articles L. 1225-1 à L. 1225-3 du Code du travail.

Par ailleurs, elles bénéficient d'autorisations d'absence rémunérées pour tous les actes médicaux nécessaires à la PMA. Les conjoints de salariées ou les personnes liées par un PACS suivant un parcours de PMA bénéficient également de 3 jours d'absences autorisées rémunérées pour les actes médicaux nécessaires à la PMA.

De même, les salariées donneuses d'ovocytes dans le cadre de parcours PMA bénéficient d'absences autorisées rémunérées pour se rendre aux examens et se soumettre aux interventions nécessaires à la stimulation ovarienne et au prélèvement ovocytaire (Article L.1244-5 du code de la santé publique).

Ces absences sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté.

Article 11 : Dons de jours de repos

Le dispositif de dons de jours mis en place dans le cadre de l'article 28 bis de l'avenant du 30 septembre 2016 à l'accord du 11 octobre 2013 est modifié comme suit :

- 28.1.1 Bis : Bénéficiaires des dons

Situation du salarié bénéficiaire :

Tout salarié titulaire d'un CDD ou d'un CDI possédant au minimum trois mois d'ancienneté, dont l'enfant âgé de moins de 20 ans est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, peut demander à bénéficier de jours de repos qui ont fait l'objet d'un don.

Lorsque les deux parents travaillent dans la même entreprise, ils ne peuvent simultanément bénéficier des dispositions du présent dispositif. Ils peuvent néanmoins bénéficier successivement ou alternativement dans la limite d'un plafond commun de 20 jours ouvrés pour un même évènement, sous réserve de la disponibilité de jours restants dans le Fonds Social Familial.

JG 100₇ M
TG LB M

Dans cette hypothèse, le certificat médical du médecin suivant la pathologie de l'enfant devra mentionner les noms des deux parents concernés.

Par extension aux dispositions légales, les modalités du dispositif de don de jours telles que précisées dans le présent avenant sont étendues au conjoint, concubin ou partenaire lié par un Pacte Civil de Solidarité (PACS) selon les mêmes conditions.

Le Fonds Social et Familial pourra, par ailleurs, être utilisé par le(a) salarié(e) victime de violences conjugales, constatées par l'Assistante Sociale ou par certificat médical, se trouvant dans une situation d'urgence nécessitant l'accomplissement de démarches permettant de solutionner la situation dans laquelle il/elle se trouve. Il s'agit bien entendu de la possibilité pour le salarié concerné d'utiliser ces dons de jours pour faire les démarches nécessaires. Bien évidemment, ce dispositif ne doit pas être confondu avec le Fonds de Solidarité du Comité d'Entreprise.

Les dispositions suivantes de l'article 28.1.1 bis sont inchangées.

- 28.1.3 bis : Conditions relatives aux jours de repos cessibles

Les jours de repos pouvant faire l'objet d'un don restent ceux fixés par l'avenant en date du 30 septembre 2016 auxquels s'ajoutent les Reliquats de RCR (Repos Compensateur de Remplacement).

Article 12 : Mise en place d'une Conciergerie d'Entreprise

Il est ajouté un nouvel article à la suite de l'article 28 bis à l'accord du 11 octobre 2013

Article 28 ter : Conciergerie d'Entreprise

Afin de faciliter les tâches quotidiennes et l'accomplissement de démarches parentales ou familiales des salariés, l'Entreprise propose, à titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2020, la mise en place d'une conciergerie d'Entreprise. Elle aura également pour objet d'accompagner dans leurs démarches les salariés « aidants » et les conseiller dans les dispositifs existants. Ce service de conciergerie sera assuré par l'intermédiaire d'un prestataire dédié choisi par l'Entreprise parmi une sélection de prestataires spécialisés dans ce type d'activité.

Le choix du prestataire sera déterminé au regard notamment de l'offre et de la compétitivité des prestations qu'il sera en mesure de proposer aux salariés, de son sérieux et son adaptabilité aux contraintes horaires et d'implantation propres à l'Entreprise.

Sous réserve des démarches nécessaires à la contractualisation de ce type de prestation avec l'Entreprise, sa mise en place sera effective au plus tard en juin 2018.

Un bilan de ce dispositif sera établi à l'issue des 6 premiers mois de fonctionnement de ce dispositif.

TITRE 5 – CONDITIONS DE TRAVAIL

Dans les années à venir, l'Entreprise souhaite se doter d'un outil de planification permettant de mieux concilier les besoins de couverture en termes d'horaires par rapport aux besoins opérationnels de l'Entreprise et les préférences exprimées par les salariés. Dans l'attente, il est rappelé, que pendant les périodes de haute saison, au cours desquelles l'Entreprise a recours aux salariés saisonniers, il sera privilégié la pose des congés payés principaux des salariés permanents, selon les critères fixés par les dispositions conventionnelles ainsi que l'intégration de ce personnel saisonnier dans les rotations du personnel permanent, notamment par rapport à la stabilité des jours de repos, et ceci dans le respect de l'équité de traitement.

Article 13 : Horaires individualisés

L'article 37 de l'accord du 11 octobre 2013 est modifié comme suit :

La mise en place d'horaires individualisés 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.

A cet effet, il est rappelé que les horaires individualisés peuvent être mis en place dans les métiers administratifs et support pour toutes les catégories de salariés à l'exception des cadres autonomes en forfait annuel en jours.

Le déploiement de ce dispositif est réalisé dans le cadre et les conditions dudit avenant n° 6 et fait l'objet d'un indicateur de suivi porté au contenu du Rapport sur la Situation Comparée des femmes et des hommes et sur le temps partiel établi annuellement.

Article 14 : Demande de passage à temps partiel de parents isolés

Afin de compléter l'article 36.1 de l'accord de 2013, il est précisé que les parents isolés, sans attache familiale à proximité, peuvent demander un passage temporaire à temps partiel afin de pouvoir palier aux difficultés rencontrées du fait de leur situation. Tout refus de la part du responsable hiérarchique devra être motivé. Un bilan sera réalisé auprès de la Commission Egalité Professionnelle.

Article 15 : Faciliter l'utilisation du Compte Epargne Temps

Il est inséré un article 38 bis rédigé comme suit :

Afin de faciliter la prise des jours acquis sur le Compte Epargne Temps notamment pour les salarié(é)s qui souhaiteraient prendre des jours à l'issue de leur congé de maternité, de paternité ou dans le cadre de la grande parentalité (grands-parents) afin d'être présents plus longtemps auprès de leurs enfants ou petits-enfants, les parties conviennent d'abaisser le seuil de prise des jours acquis de 10 jours à 5 jours.

Article 16 : Faciliter la monétisation du Compte Epargne Temps

Il est inséré un article 38 ter rédigé comme suit :

Afin de permettre aux salariés qui le souhaiteraient par exemple suite à la naissance d'un enfant, il est convenu que la monétisation pourra intervenir tous les mois et non plus uniquement deux fois par an.

Article 17 : Préservation de la santé physique et mentale des salariés

L'Entreprise met en œuvre toutes les mesures adéquates pour préserver la santé et la sécurité physiques et/ou mentales de ses salariés.

A ce titre, elle veille à ce que ceux-ci bénéficient des formations et informations nécessaires à l'exercice de leurs fonctions dans cet objectif, notamment les formations relatives aux interactions interpersonnelles visant à les préparer à gérer des situations conflictuelles avec les visiteurs des parcs.

Par ailleurs, lorsqu'elle en a connaissance, L'Entreprise s'engage à être au côté de tout salarié victime, à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, d'une atteinte volontaire à son intégrité physique entraînant une incapacité de travail.

Ainsi, après avoir été, dans un premier temps, accompagné à l'infirmerie pour soins et déclaration d'accident du travail, il sera proposé au salarié victime d'une telle atteinte portée à la connaissance des services de sécurité, d'être accompagné s'il le souhaite au Commissariat de Police pour déposer une plainte.

Lorsque l'auteur des faits a été identifié, les services de Police sont appelés pour intervention.

Dans ce contexte, lorsqu'une plainte du salarié est enregistrée par les Services de Police, que l'affaire est renvoyée devant le tribunal et que le salarié a communiqué l'avis d'audience au Service Juridique sans délais, le salarié bénéficie d'une assistance juridique par l'Entreprise, et en cas de besoin, d'un avocat

TITRE 6 – REMUNERATION

Article 18 : Analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et ajustement

Les parties conviennent de poursuivre l'analyse du positionnement des rémunérations entre les Femmes et les Hommes dans le cadre d'un processus mis en œuvre par le Département «Rémunération et Avantages Sociaux». Ce processus est désormais intégré au plan d'ajustement lié à l'évolution des marchés de rémunération, étant précisé qu'une enveloppe budgétaire annuelle de 600.000 euros sera dédiée spécifiquement à l'égalité professionnelle et à l'équité interne.

En cas d'écart de rémunération du salaire de base supérieur à 3 % une analyse spécifique sera faite pour en expliquer les raisons. Il est notamment rappelé que l'ancienneté, la performance, 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 peuvent en effet expliquer objectivement des écarts de rémunération entre deux salariés sans qu'ils constituent en soi une discrimination.

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.

Article 19 : Option entre prime petite enfance et CESU

Chaque année, à compter du mois de janvier 2018, les salariés pourront, en fonction de leur situation personnelle, opter entre le bénéfice de la prime petite enfance ou le Chèque Emploi Service Universel (CESU) pour un montant équivalent. En effet, le CESU permet de bénéficier d'avantages sociaux et fiscaux. Ainsi, les salariés qui opteront pour ce dispositif pourront améliorer leur pouvoir d'achat.

JG
IG
CB
DD
M
M
11

TITRE 7 – SENSIBILISATION ET COMMUNICATION

Article 20 : Actions de communication et de sensibilisation à destination des salariés

Les parties sont conscientes que pour ancrer durablement les principes d'égalité entre les hommes et les femmes dans l'entreprise et lutter contre les préjugés et les stéréotypes, il est indispensable de mener des actions régulières de sensibilisation et de communication.

Afin de toucher tous les publics, il sera recherché une diversification des moyens de communication et des outils utilisés (ex : The HUB, Backstage, Team Talk, affiches, guides, manifestations, forum, témoignages, bonnes pratiques ...).

L'atteinte des objectifs et la bonne application des dispositions prévues dans l'accord de 2013 ainsi que dans le présent avenant passent par l'appropriation des dispositions par les salariés et le management.

Aussi, le présent avenant sera mis à la disposition de l'ensemble des salariés au travers de The HUB, dans la rubrique Relations Sociales mais également sur la page dédiée à la politique égalité créée en 2017 par la Direction.

De même, les mesures suivantes sont d'ores et déjà envisagées :

- Création d'un support de communication contenant les principales dispositions de l'accord et de ses avenants à destination de l'ensemble des salariés,
- Mise à disposition d'une boîte à outils à destination du management regroupant tous les éléments nécessaires à la bonne compréhension et application des dispositions de l'accord/avenant,
- Mise à jour du guide pratique pour accompagner les futurs et jeunes parents ainsi que des fiches thématiques qui se trouvent sur The HUB,
- Mise à jour de la brochure Dons de Jours,
- L'organisation d'une manifestation par an sur le thème de l'égalité.

Il pourra être envisagé une nouvelle campagne d'affichage, à l'instar de ce qui a été fait pour la parentalité en septembre 2017, afin de mettre l'accent sur d'autres thématiques relevant de l'égalité. De même, la page dédiée à l'égalité présente sur The HUB sera utilisée le plus régulièrement possible afin de donner tout élément chiffré utile, de porter toutes les actions et bonnes pratiques mises en œuvre dans l'entreprise.

Bien entendu, l'ensemble de ces actions sera partagé avec les membres de la Commission Egalité Professionnelle qui pourra soumettre toutes initiatives utiles à l'objectif général.

MD

TG

JG LB
M

Article 21

Les dispositions de l'accord du 11 octobre 2013 tel que modifié par son avenant du 30 septembre 2016, qui ne sont pas modifiées par le présent avenant restent inchangées.

Article 22

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter à compter du 1^{er} janvier 2018. Les objectifs et indicateurs de suivi ajustés sont placés en annexe. Les parties conviennent de se revoir afin d'en faire un bilan au plus tard en décembre 2020.

Article 23

Le présent avenant 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 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 élections du Comité d'Entreprise pourront faire opposition à ce texte dans un délai de huit (8) jours.

À l'issue de ce délai de huit (8) jours et en l'absence d'opposition, le présent avenant 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'Ile-de-France de Melun.

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

Handwritten initials and marks in the bottom right corner:
JB
IG
13
DO
hc
m

Fait à Chessy, le 17 octobre 2017, en 13 exemplaires

Pour l'ensemble des Sociétés visées dans le cadre de cet Accord

Karine RAYNAUD, Directrice Relations Sociales

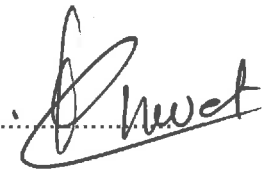


Pour les Organisations Syndicales


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

QUATRE Djamila 


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

CHARVET Helène 

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

GANOEGA Tama 

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

CODAZIANI 

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

LAMENT BURAZEN 

THEMES	OBJECTIFS	INDICATEURS
EMBAUCHE ET PROMOTION	Suivre l'évolution des effectifs féminins et masculins par établissement	Répartition F/H des effectifs au 31 décembre par établissement DP
	Suivre l'évolution annuelle des emplois présentant une sous-représentation féminine ou masculine	Répartition F/H des embauches par établissement DP
	Suivre les embauches et candidatures F/H reçues sur les secteurs présentant une sous-représentation féminine	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
		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
		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
FORMATION	Suivre les embauches et candidatures F/H reçues sur les secteurs présentant une sous-représentation masculine	% d'embauches F/H par rapport aux personnes reçues en entretien sur ces secteurs
		% de promotions F/H des salariés à temps partiel au 1 ^{er} janvier et 31 décembre de l'année
	Compléter les indicateurs de suivi du rapport annuel de situation comparée F/H relatifs à la promotion	% de promotions F/H des salariés à temps plein au 1 ^{er} janvier et au 31 décembre de l'année
	Veiller à une répartition équilibrée des formations au regard de la proportion femmes/hommes présente dans les effectifs.	Répartition F/H (en nombre et pourcentage) des formations suivies
	Faciliter l'accès à la formation en donnant aux salariés plus de souplesse dans l'organisation de leur temps de formation.	Proportion F/H dans les effectifs
CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE ET FAMILIALE	Faciliter les déplacements et faciliter l'accès à la formation.	Répartition F/H des formations suivies sur site et hors site (externe/interne/mixte).
	Faciliter l'accès à la formation en donnant aux salariés plus de souplesse dans l'organisation de leur temps de formation.	Nombre et % de formations dispensées en e-learning et en présentiel
	S'assurer que chaque femme enceinte soit informée de la possibilité de demander un entretien avant son départ en congé maternité.	Nombre de courriers d'information adressés
	Suivi et analyse de la prise des congés paternité.	Nombre de salariés ayant pris un congé de paternité dans l'année répartis par statut Nombre de jours moyen pris par salarié par statut

JG
 29
 M
 DO

<p>CONDITIONS DE TRAVAIL</p>	<p>Suivi et analyse des passages à temps partiel et retour à temps plein.</p> <p>S'assurer de l'utilisation de l'ensemble des dispositifs facilitant la conciliation vie professionnelle/familiale/personnelle.</p> <p>100 % de demandes d'absences autorisées payées acceptées pour se rendre aux examens médicaux obligatoires durant la grossesse.</p> <p>Réduction des expositions/Agents chimiques dangereux (CMR).</p> <p>Formation spécifique sur les produits CMR.</p> <p>Suivi de l'utilisation du dispositif d'horaires individualisés.</p> <p>Formation des chargé(e)s de recrutement portant notamment sur les règles applicables en termes de fixation des niveaux de rémunération à l'embauche</p> <p>100 % des chargé(e)s de recrutement formés.</p>	<p>Evolution des temps partiels dans l'année, passages temporaires inclus</p> <p>Comparaison du taux de retour à temps plein F/H</p> <p>Nombre de journées enfant malade F/H par statut (en distinguant les prises par ½ journées)</p> <p>Nombre de salarié(e)s ayant utilisé les journées pour enfant malade</p> <p>Nombre de salariés F/H par statut ayant pris une demi-journée pour rentrées scolaire</p> <p>Nombre de salariés F/H par statut ayant bénéficié de jours d'absences rémunérés en cas d'hospitalisation d'un de leurs enfants</p> <p>Nombre de salariés F/H par statut ayant bénéficié des congés pour événements familiaux</p> <p>Nombre d'absences autorisées payées pour se rendre aux examens médicaux obligatoires par an</p> <p>Taux de substitution des CMR identifiés au 31 décembre</p> <p>Taux de formation pour les salariés exposés (indicateur en place à compter de décembre 2015)</p> <p>Nombre de salariés en horaires individualisés</p> <p>Nombre et activités des services recourant au dispositif d'horaires individualisés</p> <p>Nombre de chargé(e)s de recrutement formé(e)s / nombre total de chargé(e)s de recrutement</p> <p>Nombre de personnes éligibles au plan salaire en congé maternité à la date de versement des augmentations individuelles</p> <p>Nombre de personnes ayant bénéficié d'une augmentation individuelle</p> <p>Nombre de situations étudiées</p> <p>Nombre d'ajustements réalisés</p> <p>Répartition F/H du montant moyen des augmentations individuelles versées (valeur et %) par niveau de performance et global entreprise</p> <p>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</p> <p>Salaires de base moyen par établissement et par statut répartis F/H (hors suspension et stagiaires)</p>
<p>REMUNERATION</p>	<p>Garantir une égalité de traitement aux salariées en congé de maternité</p> <p>Renforcer le suivi de la situation des salariés de retour de congés parentaux</p> <p>100% des congés parentaux de plus d'un an étudiés à leur retour dans l'entreprise</p> <p>Veiller à une équité de traitement dans l'attribution des augmentations individuelles</p> <p>Suivre l'évolution des salaires de base moyen par établissement</p>	<p>Nombre de personnes ayant bénéficié d'une augmentation individuelle</p> <p>Nombre de participants</p> <p>Nombre d'actions de communication et supports utilisés.</p>
<p>SENSIBILISATION ET COMMUNICATION</p>	<p>Organisation d'un événement découverte métier sur un secteur en déséquilibre en lien avec Relations Ecoles</p> <p>Diversifier les supports de communication.</p>	<p>Nombre de participants</p> <p>Nombre d'actions de communication et supports utilisés.</p>