

**ACCORD TRIENNAL EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
AU SEIN DES SOCIETES DE L'UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE
SAGEMCOM**

ENTRE :

- **SAGEMCOM**, SAS au capital social de 158.291.895 €, immatriculée n° 440 294 510 RCS Nanterre, dont le siège social est situé 250 route de l'Empereur 92848 Rueil-Malmaison Cedex.
- **SAGEMCOM BROADBAND**, SAS au capital social de 35.703.000 €, immatriculée n° 518 250 360 RCS Nanterre, dont le siège social est situé 250 route de l'Empereur 92848 Rueil-Malmaison Cedex.
- **SAGEMCOM DOCUMENTS**, SAS au capital social de 8.479.978 €, immatriculée n° 509 448 841 RCS Nanterre, dont le siège social est situé 250 route de l'Empereur 92848 Rueil-Malmaison Cedex.
- **SAGEMCOM ENERGY & TELECOM**, SAS au capital social de 44.824.840 €, immatriculée n° 518 250 337 RCS Nanterre, dont le siège social est situé 250 route de l'Empereur 92848 Rueil-Malmaison Cedex.

Représentée par Monsieur Michel BRUNET, en qualité de Directeur des Ressources Humaines, ayant pouvoir aux fins des présentes.

ci-après désignée, « les Sociétés »

D'une part,

ET :

Les organisations syndicales représentatives dans le périmètre de l'UES :

- Pour le syndicat CFTD représentée par Madame Francine LARIVIERE en qualité de Déléguée Syndicale Centrale ;
- Pour le syndicat CFE-CGC, représentée par Monsieur Bernard MORIN en qualité de Délégué Syndical Central ;
- Pour le syndicat CGT, représentée par Monsieur Patrick HAYOUN en qualité de Délégué Syndical Central ;
- Pour le syndicat CGT-FO, représentée par Monsieur Maurice MATTIUZ en qualité de Délégué Syndical Central ;

D'autre part,

M

FL
HP
MM
BN

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

I - PREAMBULE

La Direction et les partenaires sociaux conviennent ensemble de l'importance et de la richesse que représente la mixité professionnelle et décident de travailler de façon concertée à la promotion de l'égalité professionnelle dans le périmètre de l'UES.

Les parties au présent accord réaffirment la nécessité de garantir une égalité des chances et de traitement des salariés quel que soit leur sexe et s'accordent pour reconnaître que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est un enjeu majeur du développement de chaque individu ainsi que de l'UES.

Les sociétés de l'UES, ayant pour activité principale le développement de terminaux communicants à forte valeur ajoutée, leur cœur de métier s'appuie largement sur la mise en œuvre de connaissances et compétences techniques.

Toutefois, parce qu'elles ne sont pas préparées aux mêmes emplois, la grande majorité des femmes n'entrent pas dans les mêmes secteurs professionnels que les hommes et privilégient le secteur tertiaire.

Dans ce contexte, les parties partagent le constat que les métiers industriels et technologiques, et plus particulièrement ceux des hautes technologies, sont traditionnellement peu féminisés. Les Sociétés sont ainsi confrontées à un déséquilibre structurel entre les femmes et les hommes et notamment à une insuffisante proportion des femmes dans les niveaux de classifications les plus élevés et dans les postes à forte responsabilité.

Des engagements sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou visant à mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale ont déjà été pris soit dans plusieurs accords d'entreprise signés avec les représentants des organisations syndicales représentatives, soit par le biais d'engagements unilatéraux.

Sur la base des actions déjà menées dans ce domaine, du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes, les parties au présent accord se sont réunies les 11 novembre, 1^{er} décembre 2011, 23 novembre et 7 décembre 2012 afin de définir les domaines d'actions visant à pérenniser ces initiatives, renforcer celles déjà initiées et qui ont montré leur efficacité, et enfin les compléter par de nouvelles mesures en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle des hommes et des femmes.

ARTICLE 1 - OBJET

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions légales prévues par la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et celles inscrites dans la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

M

FL
HP
BJ
MH

Cet accord s'inscrit également dans la poursuite de la politique ressources humaines visant à garantir la non-discrimination et l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Au regard des données du bilan social et du rapport de la situation comparée sur l'égalité hommes-femmes constatées par les parties, celles-ci ont retenu les domaines d'actions principaux sur lesquels il convient d'agir en priorité, chacun d'eux comportant des mesures concrètes assorties d'objectifs de progression et d'indicateurs.

Le présent accord a donc pour objectif d'avancer sur les domaines suivants :

- l'embauche et plus généralement l'accès à l'emploi,
- la promotion professionnelle,
- la rémunération effective,
- et, l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Par le présent accord, les parties entendent également rappeler les principes qu'il convient d'appliquer afin de respecter et de développer l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes à toutes les étapes de la vie professionnelle.

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés relevant du périmètre de l'UES Sagemcom, quelle que soit la nature de leur contrat (à durée indéterminée, déterminée, contrat de qualification, etc.) et également aux stagiaires pour les mesures susceptibles de les concerner.

13

FL BQ
HA RM

II - DOMAINES D' ACTIONS

ARTICLE 1 - L'ACCES A L'EMPLOI

Le recrutement et la gestion des carrières restent des leviers déterminants pour faire évoluer la structure de la population des sociétés.

Les conditions d'accès aux emplois des sociétés doivent contribuer au développement de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les sociétés. Ces conditions d'accès respectent et promeuvent l'application du principe de non discrimination sous toutes ses formes. Elles concourent, aux différents niveaux de qualifications, au développement de la mixité dans les métiers.

Ces dispositions et règles s'appliquent également pour le recrutement des stagiaires et des salariés en alternance, ainsi que pour les mobilités et les process de sélections internes associés.

1.1. Etat des lieux

Les parties conviennent qu'il n'y pas de métiers spécifiquement masculins ou féminins.

Elles constatent toutefois un déséquilibre des populations dans certains d'entre eux.

Ainsi, au 31 octobre 2012, le taux de féminisation des effectifs des sociétés s'élève à 25% et s'avère très hétérogène selon la filière métier considérée.

Quant à la structure hiérarchique de l'emploi, elle présente un déséquilibre hommes-femmes à partir de la position Ingénieurs & Cadres en défaveur des femmes. Le taux de féminisation parmi cette catégorie professionnelle est de 15 %, ce qui reste relativement faible.

Ces déséquilibres trouvent notamment leur origine dans des causes extérieures telle que l'existence de candidatures exclusivement masculines dans les domaines dans lesquelles les Sociétés recrutent principalement.

En effet, dans les écoles d'ingénieurs, et plus généralement les formations techniques, qui constituent le vivier de la majorité des embauches réalisées au sein des Sociétés, moins de 20% des élèves sont des étudiantes

Par conséquent, les taux de sortie des filières de ces formations se reflètent logiquement sur d'une part, les taux de féminisation des candidatures et des recrutements qui restent traditionnellement peu élevés (28% de femmes embauchées), et d'autre part, la mixité au sein des équipes opérationnelles qui se développe peu.

MB

FL
HA
BQ
MH

1.2. Objectifs de progression

Les Sociétés se fixent comme objectif de :

- parvenir à un taux de féminisation de 26,5% au sein des Sociétés d'ici 3 ans ;
- réaliser des actions de sensibilisation sur la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes dans le cadre des recrutements et d'accessibilité à l'emploi. Au moins 100% des personnes prenant part aux actions recrutement devront avoir été formés d'ici 2 ans et l'ensemble des managers devra avoir été sensibilisé d'ici la fin de l'application du présent accord.

1.3. Mesures

1.3.1 Evolution des mentalités en faveur de l'égalité professionnelle

Les parties s'accordent pour considérer que les processus de gestion des ressources humaines des sociétés comprises dans le périmètre de l'UES ne sont pas discriminants dans la mesure où ils sont appliqués de la même façon pour les hommes et les femmes. Cependant, les Sociétés, comme les organisations syndicales, souhaitent mettre en œuvre des efforts particuliers pour sensibiliser les salariés, et ce à tous les niveaux de responsabilité, sur les enjeux et les bénéfices de la diversité, notamment dans l'accès à l'emploi des femmes de toute catégorie socioprofessionnelle confondue.

Les parties considèrent également que l'entreprise a un véritable rôle à jouer dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et dans la lutte contre les distorsions induites par des phénomènes qui dépassent le cadre de celle-ci : formations et orientations scolaires initiales, répartition des tâches liées à la vie familiale, représentations socioculturelles.....

(i) Actions de formation et sensibilisation en interne

Le développement de la mixité dans l'accès à l'emploi passe avant tout par la sensibilisation des principaux acteurs du recrutement (managers, équipes de recrutement et ressources humaines) sur les déséquilibres constatés, les stéréotypes de genre et les enjeux de la mixité dans les sociétés.

Dans ce cadre, seront dispensées :

- à l'attention des acteurs du recrutement, des actions de sensibilisation à la prévention des discriminations afin d'assurer la mixité des recrutements et des mobilités, y compris lorsqu'il s'agit de stagiaires et salarié(e)s en alternance et ainsi contribuer à cette évolution ;
- à l'attention de l'ensemble des managers, des actions de sensibilisation aux enjeux de la mixité, aux outils permettant de piloter ainsi qu'aux bonnes pratiques de management d'une équipe mixte.

Ces actions seront intégrées dans le cadre d'un parcours de formation ou de sensibilisation en fonction de la population cible.

MS

FZ BQ
HP MH

(ii) Actions de communication en externe

Les déséquilibres structurels constatés au sein des sociétés tiennent également des déséquilibres des candidatures, qui trouvent leur source dans l'orientation scolaire.

La mixité des recrutements continuera à être au cœur des recherches de l'entreprise par le biais d'action de communication auprès des établissements et organismes de formation partenaires, lors des forums emplois

Le déploiement d'actions de communication en direction notamment du milieu éducatif, poursuit l'objectif de renforcer l'attractivité de l'entreprise, mais aussi de sensibiliser aux déséquilibres constatés en matière de mixité et de favoriser l'orientation des jeunes femmes vers des filières et métiers aujourd'hui occupés majoritairement par des hommes (ex : métiers techniques,).

A ce titre, les sociétés solliciteront et encourageront les initiatives des femmes exerçant des métiers où elles se retrouvent peu représentées à participer à la présentation de leur métier à l'occasion par exemple des forums emplois, des journées Passeport Avenir¹...

1.3.2 Egalité dans les modes de sélection pour le recrutement et la gestion des carrières.

Afin d'assurer l'égalité d'accès des hommes et des femmes à l'emploi, les parties au présent accord rappellent que le processus de recrutement et de gestion de carrières (mobilité) doit se dérouler dans les mêmes conditions et selon des critères de sélection objectifs et identiques entre les hommes et les femmes, afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre le profil du candidat ou de la candidate et les critères requis pour occuper les postes proposés.

Ce processus retient des critères de sélection objectifs qui reposent notamment sur la formation initiale, les compétences, l'expérience ou encore le potentiel, le niveau de responsabilités et de contribution attendue.

En aucun cas, le sexe, l'état de grossesse ou la situation de famille ne peuvent être pris en considération lors de la sélection des candidats ou des candidates, quels que soient le type de contrat de travail et la durée du temps de travail du poste à pourvoir.

A ce titre, les offres d'emploi comme les critères de sélection et de recrutement sont exempts de tout caractère sexué et sont fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidat(e)s. En ce sens, les parties rappellent qu'aucun critère illicite ou discriminatoire ne peut apparaître lors de la diffusion d'offres d'emploi.

Dès lors, les Sociétés s'engagent, quelle que soit l'offre d'emploi proposée, à ce que les libellés et la formulation des descriptifs soient rédigés de manière neutre et objective et à ce qu'aucun critère illicite ou discriminatoire (mention précisant le sexe, la situation familiale, l'âge, ...) n'apparaisse lors

¹ Passeport Avenir réunit 13 entreprises en 2012 dont Sagemcom pour permettre la mise en commun concertée de moyens humains et matériels au service de l'égalité des chances et de la promotion sociale.

M

FL HP B2 RM

de la diffusion d'offres d'emploi, tant en interne qu'en externe (quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé).

L'emploi doit être proposé aux deux sexes ou de manière neutre (ex : Ingénieur H/F) ou être exprimé au moyen de mots neutres (ex : personne en charge du recrutement).

Cette démarche est applicable à tous les acteurs internes des sociétés mais également aux prestataires de recrutement extérieurs auxquels celles-ci ont recours.

Ainsi, dans le cadre des politiques de recrutement, et conformément aux processus de sélection d'ores et déjà mis en œuvre, les Sociétés s'attachent à ce que les critères de recrutement soient identiques pour les hommes et pour les femmes et ne conduisent à aucune discrimination.

1.4. Indicateurs de suivi

- Nombre d'actions de sensibilisation/formation en matière de diversité avec pour thématique de l'égalité professionnelle hommes – femmes, dispensées à des personnes prenant part à des actions de recrutement et nombre de personnes prenant part à ces actions.
- Nombre d'actions de sensibilisation/formation en matière de diversité avec pour thématique de l'égalité professionnelle hommes – femmes, dispensées aux Managers et nombre de Managers.
- Nombre de participation aux actions/intervention écoles/journées passeport avenir...
- Proportion de femmes et d'hommes issus des filières de formations techniques/Ingénieur.
- Nombre d'embauches par sexe en CDI/CDD, temps complet/temps partiel, par niveau hiérarchique et famille métier (Annexe 1 - définition des familles métier).
- Nombre de stagiaires en alternance par sexe et par famille métier.

ARTICLE 2 - POLITIQUE DE REMUNERATION ET EGALITE SALARIALE

2.1. Etat des lieux

Des progrès ont été réalisés en matière d'égalité salariale notamment à l'aide de budgets spécifiques alloués dans le cadre des négociations annuelles obligatoires mais également sur la base d'un travail de repositionnement des femmes dans l'ensemble des classifications.

Sur le plan de la méthode, les accords salariaux ont inscrit le principe d'une mise en œuvre des budgets de suppression des écarts salariaux qui soit distincte de celle des autres budgets salariaux afin d'en préserver l'objet même et d'en garantir l'efficacité.

Les budgets de suppression des écarts salariaux et la démarche de repositionnement ont ainsi concernés la moitié des femmes pendant 2 années consécutives.

MB

FL
MP
BD
MH

Les restitutions statistiques des derniers rapports montrent que les efforts engagés ont permis d'agir positivement sur la réduction des écarts salariaux et l'accès à la promotion des femmes.

Pour autant, les actions doivent être poursuivies envers les situations d'écarts qui persisteraient.

2.2. Objectif de progression

Les Sociétés s'engagent à assurer et promouvoir l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et réaffirment les principes d'une politique salariale dépourvue de discrimination envers l'un ou l'autre sexe.

Les Sociétés poursuivront donc leur engagement de :

- garantir un niveau de rémunération à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes, à situation identique ainsi qu'une équité salariale tout au long de la carrière ;
- neutraliser les périodes d'éloignement de l'entreprise liées à la parentalité afin qu'elles soient sans conséquence sur l'évolution de la rémunération fixe et variable, pour les dispositions relevant de la responsabilité de l'entreprise.

Dans ce cadre, les Sociétés se fixent comme objectifs :

- 100% des salarié(e)s dont une partie de la rémunération annuelle est individualisé (bonus) sont reçu(e)s en vue de l'éventuelle réadaptation de leurs objectifs en cas de départ au cours de l'année de référence en congé maternité et ou d'adoption
- Les examens des situations d'équité salariale concernent 100 % des salarié(e)s ayant repris une activité après un congé parental, de soutien ou de solidarité familial(e).

2.3. Mesures

2.3.1 A l'embauche des salariés

Les Sociétés poursuivront les efforts engagés en vue de garantir l'évolution des rémunérations des hommes et des femmes, selon les mêmes critères basés uniquement sur la performance de la personne, ses compétences métier et son expérience professionnelle.

Les sociétés garantissent ainsi un niveau de classification et un niveau de salaire à l'embauche identiques entre les hommes et les femmes à situation identique.

La rémunération à l'embauche est liée à la qualification, la fonction, au niveau de formation(s) et d'expérience acquise, à l'autonomie attendue ainsi qu'au type de responsabilités confiées et au niveau de contribution attendue; elle ne tient en aucun cas compte du sexe de la personne recrutée.

MB

FL BQ
HP MM

2.3.2 Durant l'exécution du contrat de travail

Les parties au présent accord réaffirment que l'égalité salariale entre les hommes et les femmes constitue l'un des fondements essentiels de l'égalité professionnelle.

L'évolution de la rémunération des salariés doit être basée sur les compétences, l'expérience professionnelle, le niveau de responsabilités et contribution attendue, les résultats et l'expertise reconnue dans la fonction occupée.

(i) Répartition équilibrée des augmentations entre les hommes et les femmes dans le cadre des négociations annuelles

Au-delà d'une simple vision statistique des comparaisons salariales hommes-femmes, les parties conviennent de poursuivre un suivi dynamique de l'équivalence des salaires entre les hommes et les femmes.

Annuellement, à l'occasion de l'attribution des budgets de mesures salariales et à l'aide d'une note de cadrage, la Direction des Ressources Humaines :

- rappelle aux membres du Comité de Direction de chaque Société, les obligations légales en matière d'égalité salariale entre les hommes et les femmes dans l'entreprise ;
- formule vers les membres du Comité de Direction de chaque Société, les recommandations nécessaires afin que chaque campagne de mesures salariales soit une occasion d'assurer de façon continue l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Ainsi, les Sociétés veilleront chaque année à ce que la répartition budgétaire des augmentations soit au moins proportionnelle à l'importance de la population féminine pour chaque catégorie professionnelle.

Dans l'hypothèse où il apparaîtrait dans les propositions d'augmentation transmises, qu'aucune raison ne justifie d'éventuels écarts, les Sociétés feront de la réduction de ces derniers, une priorité en prenant les mesures adaptées.

(ii) Neutralisation des périodes de suspension d'activité liée à la parentalité

- Congé de maternité, de paternité, ou d'adoption
- *Augmentation de la part fixe de la rémunération*

Afin de réduire les écarts qui pourraient exister dans l'évolution des rémunérations entre les hommes et les femmes en raison de la maternité, les Sociétés s'engagent à neutraliser les incidences financières que peuvent avoir les congés maternité sur cette évolution en application des articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du Code du travail.

MB

FL BQ
HP MM

Ainsi, les Sociétés s'engagent à ce qu'un(e) salarié(e), en congé de maternité ou d'adoption, bénéficie à la date d'application des mesures salariales d'une augmentation correspondant au budget moyen d'augmentation distribué au moment de son absence.

Le budget moyen, constituant cette garantie minimum, est celui prévu par l'accord salarial annuel (à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur) pour la catégorie professionnelle du ou de la salarié(e) hors évolution de carrière et autres éventuels budgets spécifiques.

- *Adaptation des objectifs pour la part variable annuelle (bonus ou commissions) des salarié(e)s Ingénieurs & Cadres*

Les salarié(e)s de statut Ingénieurs & cadres dont une partie de la rémunération annuelle est individualisée (bonus ou commissions sur objectifs annuels) et qui seront absent(e)s en raison d'un congé maternité, verront leurs objectifs redéfinis ou adaptés, si besoin, en concertation avec leur Responsable Hiérarchique, dans les 2 mois suivant l'annonce de la grossesse.

Les objectifs seront adaptés à leur temps de présence prévisionnel sur l'année afin de neutraliser l'impact du congé maternité sur la rémunération variable sur objectifs. Cette adaptation des objectifs sera formalisée par écrit.

Ces dispositions s'appliquent également pour les salarié(e)s pères et mères dans le cadre d'un congé d'adoption.

- Congé parental d'éducation, congé de soutien ou de solidarité familial(e)

A la suite des congés parentaux, de soutien ou de solidarité familial(e), les Sociétés s'engagent à l'issue d'un délai maximum de 12 mois après le retour du ou de la salarié(e), à réaliser un examen de la situation d'équité hommes-femmes et à effectuer un réajustement si nécessaire.

Il est par ailleurs rappelé que l'exercice à temps partiel de l'activité professionnelle d'un(e) salarié(e) est sans incidence sur l'appréciation de sa performance, et donc sans incidence sur le niveau d'augmentation individuelle attribuée.

2.4. Indicateurs de suivi

- Rémunération médiane par sexe et par niveau de classification (si l'effectif par genre des salarié(e)s est supérieur ou égal à 10 dans la classification concernée) ;
- Nombre de femmes dans les 100 plus hautes rémunérations pour toutes Sociétés confondues ;
- Pourcentage de salarié(e)s par sexe, par temps de travail (temps partiel/temps complet) ne bénéficiant d'aucun avancement;
- Pourcentage de salarié(e)s par sexe ayant eu une période de congé maternité/adoption sur la période de référence et ne bénéficiant d'aucun avancement ;
- Nombre de réexamens par sexe de situation d'équité hommes/femmes et nombre de salarié(e)s par sexe ayant bénéficié de congés parentaux, de soutien ou de solidarité familial(e).

M

FL BQ
M.P. MM

ARTICLE 3 - LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

La mixité professionnelle doit être encouragée dans tous les métiers et à tous les niveaux hiérarchiques des sociétés. Elle doit donc être prise en compte dans le processus d'évolution professionnelle des salarié(e)s.

3.1. Etat des lieux

En 2012, la structure hiérarchique présente un déséquilibre, le taux de femmes au niveau Ingénieurs & Cadres étant seulement de 15%.

Plus précisément, les parties conviennent que les postes à responsabilité sont très majoritairement tenus par des hommes, cette situation étant le reflet du faible taux de féminisation des métiers ainsi que des filières de formations visées par les offres d'emploi des sociétés.

Même si on observe depuis quelques temps une arrivée, sensiblement plus importante mais encore très limitée, des femmes dans les métiers techniques, cette tendance relativement récente ne peut suffire à compenser la disparité dans l'accès à certaines classifications et expliquent les disparités persistantes dans certains métiers.

Dans ce contexte, les Sociétés se sont d'ores et déjà efforcées de prendre des mesures en vue d'obtenir un meilleur équilibre, certaines permettant également par voie de conséquence, d'agir favorablement sur l'écart salarial hommes-femmes inhérent à la structure de l'emploi.

Dans ce cadre, ont notamment été menées les actions suivantes:

- un travail de correction portant sur la classification des femmes, le taux de promotion des femmes étant supérieur à celui des hommes depuis 2007 ;
- l'accès de femmes à des fonctions représentées au niveau des Comités de Direction des filiales
- la mise en place un système d'information des postes disponibles (Bourse à l'emploi) afin de favoriser la mixité des candidatures.

Les Sociétés rappellent également que l'évolution professionnelle de chaque salarié(e) fait l'objet d'un suivi attentif par la hiérarchie, tout au long de sa vie professionnelle au sein des Sociétés et, notamment annuellement, au cours de l'entretien individuel de développement et de progrès (EIDP) dont il/elle peut bénéficier régulièrement. Les Sociétés continueront donc de veiller à ce que ces entretiens soient effectivement proposés au profit de tous les salarié(e)s, femmes et hommes.

3.2. Objectifs de progression

Les parties rappellent que les absences en congés maternité, d'adoption ou parental ne sauraient être préjudiciables à la promotion et à l'accès aux postes à responsabilités.

M

FL BN
HP MM

Dans ce cadre, les Sociétés souhaitent se fixer les objectifs suivants :

- 100% des femmes « Managers » ou ayant été détectées comme « potentiel » auront participé à un cursus de formation « Management » d'ici 2 ans ;
- 100% des salarié(e)s sont invité(e)s à un entretien avant et après le congé maternité, d'adoption ou le congé parental ;
- 100% des demandes de formations émises lors de l'entretien spécifique de reprise d'un congé maternité/d'adoption ou parental sont traitées.

3.3. Mesures

3.3.1. L'accès à la formation

(i) L'établissement du Plan de formation

La formation est un atout majeur du maintien et du développement des compétences. Les Sociétés appliquent une politique de formation exempte de discrimination.

Elles veilleront à ce que les actions de formation réalisées dans le cadre des plans de formation, soient accessibles aux femmes et aux hommes, ainsi qu'au personnel à temps complet et à temps partiel.

Ainsi, les différentes actions de formations dispensées bénéficient sans distinction entre les hommes et les femmes et sont équilibrées tant dans leur volume que dans leur contenu, au regard de la répartition des effectifs «hommes et femmes ».

Les Sociétés s'engagent à veiller à un accès équilibré entre les hommes et les femmes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre dans le cadre des plans de formation, de la période de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Les Sociétés se donneront les moyens d'atteindre les objectifs précités en demandant aux services des ressources humaines, qui établissent des plans de formation, d'intégrer ce critère parmi les critères retenus pour l'établissement de ces plans.

(ii) L'accès prioritaire à la formation

Par ailleurs, les Sociétés s'engagent à ce que les salarié(e)s qui reprennent une activité au terme d'un 1 an d'absence au titre d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale ou encore d'un congé de soutien familial, bénéficient d'un entretien de reprise tel que visé au point 3.3.3 du présent article avec leur Responsable hiérarchique ou leur Responsable Ressources Humaines.

M

FL
HP
BO
MM

Lors de cet entretien, est abordée entre autres, la question de leur orientation professionnelle afin de viser notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, à déterminer leurs besoins en formation et à leur proposer, si cela se révèle nécessaire, un bilan de compétences.

Ainsi, les salariés bénéficiaires d'un congé parental d'éducation ou exerçant une activité à temps partiel pour élever un enfant bénéficient :

- de plein droit, d'un bilan de compétences et d'une priorité de prise en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé.
- prioritairement d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Le salarié reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité ou un congé parental bénéficie d'une priorité d'accès à la période de professionnalisation.

(iii) Formation au management

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès à l'ensemble des postes à responsabilités.

Afin d'offrir un déroulement de carrière régulier pour les femmes et de réduire les éventuels phénomènes d'autocensure des collaboratrices vers des postes à responsabilités, des formations au management pour les femmes identifiées à « potentiel » seront programmées dans l'objectif de favoriser leur accès à ces emplois.

Basée sur la confidentialité, cette initiative doit permettre aux femmes des Sociétés non seulement de réaliser leur potentiel mais aussi de les encourager à l'utiliser.

3.3.2. Promotion professionnelle et accès aux postes à responsabilités et/ou de management et/ou de Direction

Les parties au présent accord entendent rappeler le principe d'égalité et de non-discrimination et insister sur le fait que les promotions sont basées sur des critères objectifs, tels que les qualités et les aptitudes professionnelles de chaque salarié.

En aucune façon, le sexe du salarié, pas plus que sa situation de famille, ne doit entrer en considération dans l'octroi ou non d'une promotion professionnelle.

Les éléments d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière sont identiques pour les hommes et les femmes. Ils découlent de la reconnaissance des compétences, de l'expérience, de la performance et de la qualité professionnelle.

A cet effet, les Sociétés vérifieront l'évolution du nombre de salarié(e)s promu(e)s.

M3

FL
HP
B2
MM

3.3.3. Entretien avant et après le congé maternité, d'adoption ou le congé parental

Les Sociétés proposeront à tout salariée qui le souhaite, d'être reçue en entretien avant son départ et après son retour de congé maternité (ou adoption) ou de congé parental d'une durée d'1 an non consécutif à un congé maternité (ou adoption).

Ce droit à entretien est également reconnu au salarié père.

Ainsi, préalablement à son départ en congé de maternité, d'adoption ou parental, le ou la salarié(e) sera convié(e) à un entretien avec son/sa Responsable hiérarchique et/ou avec les Ressources Humaines afin d'envisager ensemble les conditions et modalités de cette absence et d'anticiper si nécessaire les conditions de son retour. Cet entretien sera également l'occasion d'anticiper l'entretien individuel dans sa partie « Bilan ».

Le ou la salarié(e) sera également convié(e) à un entretien avec son/sa Responsable hiérarchique et/ou avec les Ressources Humaines au plus tard dans les 4 mois suivants son retour de son congé afin de préparer et d'organiser au mieux celui-ci. Cet entretien permettra également d'identifier les besoins en formation de remise à niveau, si cela est nécessaire comme visé précédemment au point 3.3.1 (accès prioritaire à la formation).

Lors de chacun de ces entretiens le ou la salarié(e) aura la possibilité d'évoquer ses souhaits en termes d'évolution professionnelle et il pourra en résulter, si nécessaire, une action de formation.

Aussi, il est notamment rappelé que les absences pour congés maternité, d'adoption ou parental ne sauraient être préjudiciables à la promotion et à l'accès aux postes à responsabilités

3.3.5 Maintien du lien avec l'entreprise pendant le congé maternité, d'adoption ou parental

Pendant la durée du congé et uniquement avec l'accord de l'intéressé(e), l'entreprise, à laquelle le salarié appartient, veillera à maintenir le lien entre elle-même et le ou la salarié(e) de manière à permettre le plus facilement possible la reprise ultérieure de l'activité professionnelle par le biais de la transmission des informations d'ordre général (journal interne) ou des changements d'organisations liés à l'exercice de son activité professionnelle concernant la Société d'appartenance.

En tout état de cause, l'employeur du ou de la salarié(e) mettra à la disposition de celui-ci/celle-ci, au terme de son congé maternité ou parental, en vue de faciliter sa reprise d'activité, les informations, sur la marche de l'entreprise à laquelle il/elle appartient, du service ou du poste de travail, qui ont été diffusées collectivement pendant l'absence du ou de la salarié(e).

3.4. Indicateurs de suivi

- Pourcentage du nombre d'heures de formation réalisées par sexe et nombre total de salarié(e)s formé(e)s dans les Sociétés;
- Nombre de salarié(e)s par sexe ayant participé à des formations « management » ;

ND

FL
HP
BN
MM

- Nombre de promotions professionnelles par sexe par catégorie professionnelle ;
- Evolution du pourcentage de femmes aux postes d'encadrement et/ou à responsabilités et/ou de Direction (du niveau V-3 au niveau III C)
- Durée moyenne entre deux promotions par sexe par catégorie professionnelle (période de référence à compter du 1^{er} janvier 2010) ;
- Nombre de congés maternité, congé d'adoption et nombre d'entretiens réalisés avant le départ en congé et après le retour effectif du ou de la salarié(e) de congé ;
- Nombre de congés parentaux et nombre d'entretiens réalisés avant le départ en congé et après le retour effectif du ou de la salarié(e) de congé ;
- Nombre de demandes de formations émises au terme d'un congé maternité, d'adoption ou parental.
- Nombre de salarié(e)s ayant demandé la diffusion d'informations durant leur absence pour congé maternité, d'adoption ou parental.

ARTICLE 4 - ARTICULATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE AVEC LES RESPONSABILITES FAMILIALES

Chacun partageant la conviction selon laquelle l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle/familiale est source d'épanouissement et de performance, les Sociétés poursuivront le développement de leurs politiques et pratiques favorisant l'atteinte de cet équilibre.

4.1. Etat des lieux

L'année 2009 s'est traduit par le regroupement des activités sur deux sites, Rueil-Malmaison et Osny, et a marqué au sein des Sociétés une évolution dans la démarche de prise en compte de l'équilibre vie privée – vie professionnelle des salarié(e)s.

La valeur « temps » s'avérant critique et essentielle compte tenu de l'amplitude cumulée des responsabilités exercées dans la sphère professionnelle comme privée (personnelle et familiale), les Sociétés ont cherché à développer des solutions innovantes dans ce domaine et mis progressivement en place des dispositifs adaptés dont notamment :

- o un développement de panel de services à la personne via la mise en place de conciergeries d'entreprise sur les deux sites permettant d'avoir accès et de déléguer à partir du lieu de travail certaines tâches de la vie quotidienne (prestations de pressing, lavage de voiture...), une cafétéria...
- o des facilités en termes de garde d'enfant enfants avec un accès aux crèches, et le co-financement des titres emplois –services (CESU)
- o une optimisation du temps de transport avec un service de navettes et un recours accru au 1% logement destiné à rapprocher le lieu de travail ;
- o des horaires variables et des jours de congés supplémentaires pour faciliter la gestion quotidienne ;
- o un accompagnement de la parentalité avec une meilleure indemnisation des « jours enfants malade » et du congé paternité,

MB

FL
MP
BQ
MH

- la neutralisation des périodes de réduction du temps de travail notamment sur les droits à la retraite par la possibilité de maintenir les cotisations afférentes pour les salariés travaillant à 80%.
- ...

4.2. Objectifs de progression

Les parties s'accordent à rappeler que les dispositifs actuellement en place favorisent une bonne conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle des salarié(e)s et affirment leur volonté de renforcer cette politique en mettant en place de nouvelles mesures.

Les Sociétés ont constaté, sur le dernier exercice, les déséquilibres suivants concernant les conditions de travail des salariés :

- des horaires de réunion pas toujours adaptés aux contraintes familiales
- des congés paternité non systématiquement pris malgré la diffusion d'une campagne d'information et d'incitation.

Par conséquent, les Sociétés se fixent pour objectif d'améliorer l'accompagnement de la parentalité:

- 100% des Eidp de l'ensemble des collaborateurs, toutes catégories professionnelles confondues, devront intégrer le thème lié la charge de travail et les éventuelles difficultés d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale d'ici la campagne 2013-2014 ;

4.3. Mesures

4.3.1 Articuler les différents temps de vie

(i) Examen lors de l'entretien individuel de développement et de progrès (EIDP)

Chaque année, la Direction propose à chaque salarié(e) de bénéficier d'un entretien individuel de développement et de progrès.

Cet entretien annuel est un moment d'échanges entre le manager et le ou la salarié(e) qui permet d'évoquer l'activité professionnelle : bilan de l'activité de l'année écoulée, fixation et réalisation des objectifs, moyens permettant de les atteindre, mesures de formation nécessaires, perspectives d'évolution professionnelle...

De plus, lors de l'entretien annuel, le ou la Responsable hiérarchique et le ou la salarié(e) examinent ensemble la charge de travail et les éventuelles difficultés d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale du salarié(e).

MB

FL
HP
BQ
MA

A cette fin, le document support de l'entretien annuel, quel que soit le régime du temps de travail considéré (collaborateurs à temps plein ou à temps partiel, cadres au forfait jour...) intègre ce thème (campagne EIDP 2013-2014).

(ii) Aménagements des réunions (horaires et outils)

Tout en veillant à leur compétitivité, les sociétés veilleront à prêter attention aux modes d'organisation du travail déployés en leur sein afin d'éviter la mise en œuvre de pratiques peu compatibles avec les obligations familiales des salariés, en particulier eu égard aux horaires de réunions.

Celles-ci doivent donc, dans la mesure du possible, respecter les principes suivants:

- les réunions seront organisées pendant les horaires habituels de travail et de préférence dans la plage horaires située entre 9 heures et 17 heures ; à cet effet, les Responsables hiérarchiques veilleront à ce que les réunions ne débutent et/ou se terminent pas à un horaire incompatible avec les contraintes familiales.
- les réunions seront planifiées à l'avance afin de permettre aux femmes et aux hommes de s'organiser, et en particulier aux mères et pères d'organiser la garde de leur enfant ;
- un délai de prévenance raisonnable (3 jours) sera respecté en cas de modification des horaires initialement fixés dès lors qu'ils ne s'inscrivent plus dans la plage horaires définies ci-dessus;

Il est d'ailleurs recommandé d'éviter que ces réunions de travail soient organisées pendant le déjeuner, cette pause étant nécessaire pour faire une coupure au sein de la journée de travail.

Il est également préconisé chaque fois que cela est possible, de privilégier, les outils issus des nouvelles technologies de l'information, telles que la télé ou visio-conférences, réduisant d'autant la fatigue et le stress résultant de déplacements professionnels récurrents pouvant tout à la fois empiéter sur le temps personnel.

(iii) Organisation des temps de travail

Les Sociétés s'engagent, à proposer avant le terme de l'année 2012, à la signature des organisations syndicales représentatives, une proposition de projet d'accords relatifs à l'organisation du temps de travail des salariés et reprenant les modalités, applicables au 1^{er} janvier 2013, qui suivent :

- Pour les cadres travaillant au forfait-jours :
 - o déduction du calcul des forfait-jours (217 jours travaillés) des 3 jours d'ancienneté issus de la Convention collective de la Métallurgie ;
 - o substitution des 3 jours d'ancienneté issus des accords d'entreprise par des jours de repos forfait.
- Pour les salariés « Mensuels » soumis à l'horaire collectif :
 - o harmonisation des jours d'ancienneté pour l'ensemble des collaborateurs à 3 jours d'ancienneté acquis après 2 ans d'ancienneté ;

MB

FL BN
HP MH

- substitution des 3 jours d'ancienneté issus des accords d'entreprise par des jours de congés complémentaires liés au décompte du temps de travail en heure des mensuels (jours organisation temps de travail) acquis au 1^{er} janvier de chaque année
- un aménagement du dispositif relatif aux horaires variables par une extension des possibilités de report d'heures (-4 /+ 6) régularisable sur un mois et une possibilité de regroupement sur 3 journées complètes par an.

4.3.2 Accompagner la parentalité : extension des dispositifs liés aux évènements de la vie familiale

(i) Harmonisation des congés pour évènements familiaux

L'ensemble des congés pour évènements familiaux tel que la naissance, l'adoption et le décès ainsi que les éventuelles primes associées sont ouverts aux salarié(e)s uni(e)s par un PACS dans les mêmes conditions que les salarié(e)s marié(e)s.

Lors de la conclusion d'un PACS, le ou la salarié(e) bénéficiera des mêmes mesures qu'un(e) salarié(e) qui se marie, à savoir :

- les jours d'absence prévus par les dispositions de la convention collective pour les mariages
- la prime associée telle qu'issue des usages existants au sein des Sociétés

Ces jours d'absences pour conclusion d'un PACS ne seront pas, à nouveau attribués, en cas de mariage ultérieur du ou de la salarié(e) avec son partenaire de PACS. Il en est de même pour la prime qui ne sera accordée qu'une seule fois au moment de la conclusion du PACS.

(ii) Création d'un « compte -épargne solidarité familiale »

La vie familiale dépassant la cellule familiale composée des seuls parents et de leur(s) enfant(s), les Sociétés s'engagent à tenir compte de la situation dans laquelle l'un(e) de ses salarié(e)s aurait besoin de se rendre disponible pour assister un proche dont l'état de santé s'avérerait critique.

Les dispositifs légaux exposés ci-dessous peuvent s'avérer insuffisants, lorsque dans certaines situations difficiles, le ou le salarié(e) a besoin de temps pour accompagner son proche tout en ne subissant pas une perte trop importante de sa rémunération.

C'est la raison pour laquelle la Direction et les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place un nouveau dispositif complétant ceux existants et permettant par le biais de don de jours de congés par les salarié(e)s, d'aider de collègue(s) placé(e)s dans une situation familiale difficile.

Les parties rappellent, au préalable, que la création de ce compte-épargne solidarité familiale vise à compléter l'insuffisance ou l'absence d'indemnisation des absences liées aux dispositifs légaux suivants :

M

FL BD
HP M

- le congé de présence parentale (article L.1225-62 du Code du travail) :

Un ou une salarié(e) dont l'enfant à charge, âgé de moins de 20 ans, est atteint d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants bénéficient de 310 jours ouvrés d'absence autorisée à prendre pendant une période maximale de 3 ans.

L'allocation journalière de présence parentale (à titre indicatif d'un montant de 41,79 € par jour pour l'année 2011) peut être attribuée aux parents. Cependant, si chacun des parents peut bénéficier de cette allocation (AJAP), celle-ci est limitée à 22 allocations mensuelles.

- le congé de solidarité familiale (article L.3142-16 du Code du travail) :

Un ou une salarié(e) accompagnant un descendant, ascendant, un frère ou une sœur ou une personne partageant le même domicile (partenaire de PACS, conjoint, concubin...) souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou étant 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 non rémunéré de 3 mois renouvelable une fois, sur présentation d'un certificat médical. Le ou la salarié(e) peut percevoir sous certaines conditions une allocation (à titre indicatif d'un montant de 53,17 € par jour pour l'année 2012) par jour pour une durée de 21 jours. Il/elle peut, avec l'accord de l'employeur, transformer ce congé en période de travail à temps partiel.

Par conséquent, dès lors qu'un(e) salarié(e) bénéficie d'un de ces deux dispositifs d'absence, il/elle peut solliciter auprès du Service Ressources Humaines une allocation complémentaire à l'indemnisation versée par le régime d'assurance maladie (AJAP) selon les modalités suivantes :

Les salarié(e)s versent, sur la base du volontariat, un don de deux jours de congés maximum par année civile (RTT, congés supplémentaires payés, congés d'ancienneté ... seuls sont exclus les jours correspondant aux 4 semaines de congés payés légaux) y compris ceux capitalisés dans leur Compte-épargne temps. Ce don volontaire prend la forme d'un renoncement à ces jours. La valeur équivalente de ce(s) jours est versée à un fond dédié, le Compte épargne solidarité familiale commun à toutes les sociétés de l'UES.

La société d'appartenance du ou de la salarié(e), utilise les sommes recueillies dans le fonds pour couvrir tout ou partie de l'absence du salarié(e) pour lui permettre d'assister un proche.

Dans ce cadre, la rémunération du salarié(e) bénéficiaire de l'aide sera maintenue (salaire de base et prime d'ancienneté et moyenne des commissions des 12 derniers mois le cas échéant) sans pouvoir excéder 21 jours calendaires dans le cas d'une suspension d'activité ou de 42 jours calendaires dans le cas d'une réduction d'activité et en tout état de cause, sous réserve d'un montant suffisant de fonds disponibles dans le compte-épargne solidarité familiale.

Les journées versées au titre d'un don par les salarié(e)s au forfait jours ou sans référence horaires seront abondées à hauteur de 20% par les Sociétés.

Le maintien du salaire dans les conditions précisées ci-dessus sera effectué :

- dans la limite des droits du salarié à l'AJAP et sur présentation par le salarié du relevé d'indemnité journalière rempli par la CPAM.
- Sous réserve que le ou la salarié(e) ait épuisé tous ses droits à congés totalement ou partiellement rémunérés (congés payés, congés d'ancienneté, RTT, CET, jours enfants malade...).

MD

FL
HP BJ
MM

La campagne de recueil de dons sera effective au moment de la campagne relative au Compte-épargne temps. De manière exceptionnelle et pour répondre à des situations particulières, il pourra être organisée une période de recueil de don supplémentaire en cours d'année.

Enfin, les parties rappelle que le don est anonyme tant pour les bénéficiaires que pour les donateurs.

De plus, le cas échéant, la Médecine du Travail pourra être sollicitée pour donner un avis sur une situation particulière en lien avec le Médecin traitant référent.

4.4. Indicateurs de suivi

- Nombre d'entretiens annuels (Eidp) réalisés sur chaque campagne (à partir de la campagne 2013/2014) et nombre de salarié(e)s bénéficiaires de ces entretiens;
- Nombre de réunions tenues sur la plage horaire retenue (planning des salles);
- Nombre de réunions tenues par visio-conférence ;
- Enquête relative à l'utilisation des services à la personne : taux d'utilisation des prestations offertes par les conciergeries sous réserve de l'obtention de ces informations auprès du prestataire, taux d'utilisation des CESU, nombre de place réservées en crèches et nombre de demande en attente;
- Nombre de congé paternité intégralement pris par famille métier et nombre de bénéficiaires potentiels ;
- Nombre de salarié(e)s ayant conclu un PACS bénéficiaires sur l'année de référence de l'harmonisation des congés pour évènements familiaux ;
- Nombre de demande de congé de solidarité familiale ou de présence parentale,
- Nombre de salarié(e)s ayant versé un don dans le compte-épargne solidarité, nombre de jours versés, montant de l'abonnement versé dans le cadre du compte-épargne solidarité et montant total du fonds au 31 décembre ;
- Nombre de salarié(e)s ayant bénéficié du compte-épargne solidarité.

ARTICLE 5 - SUIVI DU PLAN D'ACTION

5.1. Le rapport de situation comparée

Le rapport de situation comparée consolidé au niveau du périmètre de l'UES permet d'identifier les inégalités et de définir les actions à mener pour aller vers l'égalité des hommes et des femmes en entreprise.

C'est sur la base de ce rapport rédigé tous les ans que s'engage la négociation collective.

M

FL
HP
BN
MN

Il s'agit donc d'un élément de diagnostic, mais aussi d'une base pour agir en faveur de l'égalité « hommes – femmes ».

Il comportera également un plan d'action annuel tel que défini au 4^{ème} alinéa de l'article L. 2323-57 du Code du travail.

Il sera également établi une synthèse de ce plan d'action comprenant au minimum les indicateurs portant sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport :

- au salaire médian ou au salaire moyen,
- à la durée moyenne entre deux promotions,
- à l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles.

5.2. Commission de suivi sur l'Egalité Professionnelle Hommes- Femmes

Une Commission de suivi de l'accord est mise en place au niveau de l'UES. Elle est composée de deux représentants par organisation syndicale signataire. Elle se réunit au minimum une fois par an à l'initiative de la Direction après présentation des Rapports de Situation Comparée dans chacune des Sociétés concernées.

La Commission qui se réunira la première fois au terme de l'exercice 2013, sera en particulier en charge :

- du suivi des indicateurs du présent accord ;
- de l'examen d'éventuels dysfonctionnements constatés ;
- de l'analyse des RSC de toutes les sociétés de l'UES (comprenant les plans d'actions transposant les dispositions de cet accord et les commentaires issues des Commissions Egalité des Comités d'établissement de chaque société)

5.3. Information du personnel

Une information sera faite sur le présent accord à l'ensemble des salarié(e)s des Sociétés. Le texte de l'accord sera par ailleurs tenu à la disposition des salarié(e)s qui pourront le consulter sur les sites intranet des Sociétés comprises dans le périmètre de l'UES.

Les salarié(e)s pourront également consulter sur les sites intranet des Sociétés la synthèse du plan d'action annuel.

MB

FL
HP
BN
MM

ARTICLE 6 - DUREE, DEPOT ET PUBLICITE

6.1. Durée :

Le présent accord a été soumis à l'avis du Comité Central UES lors de la réunion du 14 décembre 2012.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2013. En tout état de cause, il cessera donc automatiquement de produire tout effet au-delà du 31 décembre 2015.

La conclusion du présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de la Loi n° 2008-7-789 du 20 août 2008 portant réforme de la Démocratie sociale et du temps de travail.

6.2. Révision – Modification :

Dans le cas où la législation relative aux thèmes de cet accord serait modifiée, les signataires se réuniront pour envisager toute modification du présent accord rendue et jugée nécessaire.

Les demandes de révision ou de modification du présent accord doivent être présentées par leur(s) auteur(s) par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES.

La demande de révision doit être obligatoirement accompagnée de propositions sur les thèmes dont il est demandé la révision.

Les négociations au sujet des demandes de révision doivent obligatoirement être initiées au plus tard dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES.

Il est rappelé que conformément aux dispositions de l'article L.2261-7 du Code du travail, l'avenant de révision pourra être signé par les seules organisations syndicales représentatives au sein de l'UES.

Si un avenant de révision est valablement conclu, ses dispositions se substitueront de plein droit aux dispositions de l'accord qu'il modifie.

6.3. Dépôt et publicité :

La Direction adressera à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES le présent accord.

En cas d'opposition possible, passé un délai de huit jours à compter de la réception de l'accord, le présent accord fera l'objet d'un dépôt en deux exemplaires à la DIRECCTE dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique et un exemplaire au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes compétent.

M

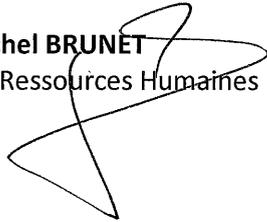
FL
HP
BJ
MM

En outre, un exemplaire sera établi pour chacune des parties.

Fait à Rueil-Malmaison le 14 décembre 2012, en 8 exemplaires

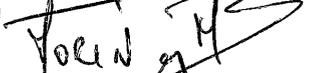
Pour les Directions

Monsieur Michel BRUNET
Directeur des Ressources Humaines



Pour les Organisations Syndicales

CFDT Franane 

CFE-CGC Bernard 

CGT HAYOUN Patrick 

CGT-FO MARTINE 



ANNEXE 1 – DEFINITION DES FAMILLES METIERS

Familles Métiers	
1	Achats
2	Assistanat de Direction, Secrétariat
3	Commercial, Chef de produit
4	Communication
5	Direction d'Entreprise
6	Gestion Finances Comptabilité
7	Informatique
8	Logistique
9	Marketing
10	Production industrielle, Travaux, Chantiers
11	Qualité
12	R&D
13	Ressources Humaines
14	Services techniques et généraux
15	Support Technique

ANNEXE 2 - RSC CONSOLIDE PERIMETRE UES POUR L'ANNEE 2010