



**ENTREPRISES FRANÇAISES
DU GROUPE SAINT-GOBAIN :
ACCORD-CADRE DE GROUPE
RELATIF A LA DIVERSITE**



PREAMBULE

La diversité est une source de richesse, d'ouverture et de capacités d'innovation et, à ce titre, représente, sur le plan des ressources humaines et des rapports sociaux dans l'entreprise, un enjeu majeur. Sa prise en considération constitue un facteur d'enrichissement et de performance, dans le cadre duquel les signataires du présent accord souhaitent inscrire le développement des entreprises françaises du Groupe Saint-Gobain.

Le Groupe Saint-Gobain entend au préalable rappeler, au-delà des dispositions légales et réglementaires applicables, son engagement contre toute forme de discrimination. Cet engagement est placé au cœur de ses valeurs fondamentales par la défense des principes de solidarité, de respect des personnes, de la légalité et des droits des employés, retenus au titre de ses « Principes de Comportement et d'Action » depuis 2003.

Le présent accord vise à aborder la diversité comme une démarche complémentaire et dynamique du principe de non-discrimination, auquel il n'a donc pas vocation à se substituer et dont les signataires réaffirment toute l'importance.

La diversité dans l'entreprise telle qu'introduite au niveau national par l'Accord national interprofessionnel du 12 octobre 2006 relatif à la diversité dans l'entreprise (ci-après « ANI du 12 octobre 2006 ») constitue l'une des références du présent accord (Cf. Annexe 1).

Par la signature par la Compagnie de Saint-Gobain, au nom et pour le compte des entreprises du Groupe, de la Charte de la diversité en novembre 2006 (Cf. Annexe 2), la Direction du Groupe Saint-Gobain a entendu marquer son adhésion au déploiement en son sein des engagements suivants :

- «1. Sensibiliser et former les dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.*
- 2. Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs.*
- 3. Chercher à refléter la diversité de la société française et notamment sa diversité culturelle et ethnique dans ses effectifs, aux différents niveaux de qualification.*
- 4. Communiquer auprès de l'ensemble des collaborateurs l'engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, et informer sur les résultats pratiques de cet engagement.*
- 5. Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue avec les représentants des personnels.*
- 6. Inclure dans le rapport annuel un chapitre descriptif de cet engagement de non-discrimination et de diversité : actions mises en œuvre, pratiques et résultats ».*

Il est, par ailleurs, rappelé que la prise en compte du pluralisme ainsi que l'ouverture aux origines doivent être portées par le principe de laïcité posé par la Constitution française dans lequel s'inscrit le fonctionnement des entreprises du Groupe.

Afin de placer la diversité comme une composante essentielle de la pratique de gestion des ressources humaines et du dialogue social, le présent accord vise à bâtir, en la matière, un cadre de référence commun à l'ensemble des entreprises françaises du Groupe Saint-Gobain.

Conscientes de la pluralité de la situation des entreprises du Groupe en France, spécifiques par leurs activités ainsi que par leur implantation nationale ou locale, les parties signataires ont entendu retenir une démarche transversale susceptible d'être déployée dans chacune des entreprises françaises du Groupe.

Par ailleurs et afin d'orienter efficacement les engagements pris dans le cadre du présent accord, les parties signataires sont convenues de retenir en particulier les trois axes suivants :

- un soutien d'aide à l'insertion de profils issus des zones urbaines sensibles afin, dans toute la mesure du possible, de permettre une bonne intégration en entreprise et favoriser la construction de parcours professionnels réussis (Titre II) ;*
- une démarche volontariste en faveur de la prise en compte, de l'intégration et de l'accompagnement du handicap dans l'entreprise (Titre III) ;*
- le renforcement et la valorisation de la présence des femmes, permettant ainsi d'étendre le « plan diversité » initié au niveau du Groupe Saint-Gobain par la Direction Générale du Groupe (Titre IV).*

Les parties signataires du présent accord, tant la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT, la CGT-FO que la Direction, fortement attachées à la non-discrimination et à l'égalité des chances tant dans l'accès à l'emploi que tout au long de la vie professionnelle, entendent toutefois souligner que l'orientation spécifiquement prise en faveur de ces trois axes ne constitue en aucun cas une démobilitation à l'égard des autres sources de diversité, dont la promotion peut être portée par des démarches initiées au niveau des entreprises du Groupe pour être adaptées à leurs particularités (contraintes liées aux métiers, implantation géographique...).

TITRE I - NATURE ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

TITRE II - MESURES D'AIDE A L'INSERTION DE PROFILS ISSUS DE ZONES URBAINES SENSIBLES ET DE LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME

TITRE III - ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA PRISE EN COMPTE, DE L'INTEGRATION ET DE L'ACCOMPAGNEMENT DU HANDICAP

TITRE IV - RENFORCEMENT ET VALORISATION DE LA PRESENCE DES FEMMES

TITRE V - DISPOSITIONS GENERALES

Annexe 1 : Charte de la diversité

Annexe 2 : Accord national interprofessionnel relatif à la diversité dans l'entreprise du 12 octobre 2006

Annexe 3 : Liste des entreprises françaises du Groupe Saint-Gobain

TITRE I - NATURE ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Article 1^{er} : Nature de l'accord

Le présent accord constitue un accord de groupe au sens des articles L. 2232-30 et suivants du code du travail.

Son champ d'application est fixé à l'article 2 ci-après.

Article 2 : Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique directement dans toutes les entreprises dont la Compagnie de Saint-Gobain détient directement ou indirectement plus de la moitié du capital social, dont le siège social est situé sur le territoire français et dont le nom figure à l'annexe 3 du présent accord, ces conditions étant cumulatives.

Lorsque la Compagnie de Saint-Gobain acquiert, postérieurement à la conclusion du présent accord, directement ou indirectement, plus de la moitié du capital social d'une entreprise dont le siège social est situé sur le territoire français, l'ajout du nom de cette entreprise donne lieu à une annexe complémentaire au présent accord, faisant l'objet d'un avenant à celui-ci.

L'entreprise concernée entre dans le champ d'application du présent accord à compter de la date d'entrée en vigueur de cet avenant.

Lorsque la Compagnie de Saint-Gobain ne détient plus, par suite notamment d'une vente ou d'une cession, directement ou indirectement, plus de la moitié du capital social d'une entreprise qui entrerait jusqu'alors dans le champ d'application du présent accord, celui-ci cesse automatiquement d'être applicable à l'entreprise considérée. La direction de celle-ci informe de cette situation les instances représentatives du personnel et les organisations syndicales représentatives. Cette situation ne préjuge pas, en soi, de la poursuite de l'application de l'accord d'entreprise relatif à la diversité qui aurait été négocié et conclu au sein de l'entreprise concernée.

Celles des stipulations du présent accord qui sont subordonnées à l'existence d'un comité d'entreprise ou d'établissement, selon le cas, ne s'appliquent, par définition, que lorsqu'un tel comité existe.

Le terme « entreprise(s) » ou « entreprise(s) du Groupe » s'entend, dans le texte de l'accord, au sens générique d'entreprise(s) françaises entrant dans le champ d'application défini au présent article.

Article 3 : Articulation de l'accord avec les accords collectifs d'entreprise ou de branche professionnelle portant sur le même objet

Lorsque le présent accord porte sur des domaines déjà traités par des accords d'entreprise antérieurs à sa date de conclusion, ses stipulations ne prévalent sur celles de ces accords d'entreprise ayant le même objet que si elles sont plus favorables pour les salariés.

En cas de négociations collectives engagées au niveau d'entreprises, les accords collectifs d'entreprise relatifs à la diversité qui complèteraient les stipulations du présent accord définissent leur propre champ d'application. Ils ne peuvent déroger, dans un sens moins favorable aux salariés, ni aux stipulations du présent accord, ni à celles de l'ANI du 12 octobre 2006.

Lorsque le présent accord porte sur des domaines déjà traités par des conventions, des accords collectifs de branche professionnelle ou des accords interprofessionnels applicables dans des entreprises entrant dans son champ d'application, ses stipulations portant sur le même objet ne s'appliquent que si elles sont plus favorables aux salariés, sauf disposition expresse contraire de ces conventions ou accords collectifs de branche professionnelle ou interprofessionnels.

Les entreprises mettront en œuvre les principes directeurs et les dispositions du présent accord de groupe.

Elles s'assureront que leur règlement intérieur ne comporte pas de dispositions contraires à ces principes directeurs et à ces dispositions.

TITRE II - MESURES D'AIDE A L'INSERTION DE PROFILS ISSUS DES ZONES URBAINES SENSIBLES ET DE LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME

Les signataires du présent accord expriment leur engagement en faveur d'une politique active d'aide à l'insertion, dans les entreprises du Groupe, et au maintien sur le marché de l'emploi de profils en difficultés.

Ces profils en difficultés seront identifiés parmi les personnes issues principalement de « zones urbaines sensibles » (ZUS) telles que définies par les pouvoirs publics en tant que cibles prioritaires de la Politique de la Ville. Le choix de cette approche par référence aux ZUS n'exclut pas, en considération de particularismes géographiques et professionnels, le déploiement des mesures d'aide retenues dans le cadre du présent titre, dans un périmètre défini plus localement par chaque entreprise du Groupe.

Les mesures développées en faveur des profils ainsi identifiés s'orienteront principalement d'une part vers le renforcement des dispositifs de formation en alternance, d'autre part sur le développement d'un réseau spécialisé de lutte contre l'exclusion et de valorisation de la diversité.

Les parties entendent par ailleurs développer des mesures de nature à permettre l'identification et l'accompagnement des situations d'illettrisme¹ parmi les salariés des entreprises du Groupe.

Article 4 : Renforcement des dispositifs de formation en alternance

Considérant que la voie de la formation par alternance, que sont les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, ainsi que les stages conventionnés, constitue une voie privilégiée de nature à favoriser l'accès à l'emploi, le présent accord vise à renforcer le recours, par les entreprises du Groupe, à ces dispositifs.

Les savoirs généraux, professionnels ou techniques alliés à la pratique acquise en entreprise constituent un axe fort de valorisation des cursus scolaires ou universitaires par une première expérience reconnue s'appuyant sur les connaissances et les compétences professionnelles des femmes et des hommes des entreprises du Groupe.

Article 5 : Mobilisation sur la base d'un réseau spécialisé

¹ Et ce, en appui des dispositions de l'article L.6111-2 du Code travail.

Les entreprises du Groupe considéreront tout particulièrement les mesures permettant de promouvoir la diversité, notamment en faveur des jeunes des quartiers difficiles ou des ZUS et s'appuieront, à cet effet, sur des associations de référence en la matière, telles que :

- ♦ « 100 Chances 100 Emplois », dont le projet consiste à répondre à des besoins économiques locaux en repérant, parmi des publics en situation d'exclusion, des potentiels dans les zones urbaines sensibles (ZUS) et, ce faisant, construire un parcours personnalisé d'insertion professionnelle. La démarche s'appuie également sur un partenariat durable entre les acteurs économiques, les responsables associatifs, les services de l'état, les collectivités locales, animé par une entreprise pilote désignée au sein de l'association « 100 Chances 100 Emplois ».
- ♦ « Nos Quartiers ont des Talents », proposant un dispositif de parrainage consistant à mobiliser les profils cadres de ses entreprises adhérentes, afin qu'ils puissent accompagner, parmi des personnes déjà qualifiées, les jeunes diplômés Bac+4 et plus dans leur recherche d'emploi : travail sur les outils (CV, lettre de motivation, préparation à l'entretien de recrutement), travail sur le projet professionnel, ouverture de réseau. Cette association porte dans son projet les entreprises souhaitant inscrire leurs actions dans une démarche éthique de valorisation de la diversité.

Ces références n'ont pas un caractère limitatif et des démarches similaires ou porteuses des mêmes objectifs peuvent tout à fait être recherchées dans le cadre de l'environnement local des entreprises du Groupe, dans les dispositifs (fondations ou autres) qu'elles mettent en place ou auxquels elles participent dans le même but ou par le biais de Saint-Gobain Développement.

Article 6 : Mesures en faveur de la lutte contre l'illettrisme

Le Groupe entend marquer, à son niveau, son engagement dans la lutte contre l'illettrisme porté au niveau national notamment par l'Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme (ANLCI).

Pour ce faire, les parties souhaitent soutenir les salariés des entreprises du Groupe dans l'acquisition ou la consolidation des compétences de base que sont la lecture, l'écriture et le calcul et ce, dans une perspective à la fois de développement personnel et social mais aussi dans un souci de préservation de leur potentiel d'évolution professionnelle.

Des actions soutenues de communication seront réalisées tant au niveau du Groupe en France qu'au sein des différentes entreprises et établissements. Dans ces derniers, représentants du personnel et direction définiront ensemble la meilleure façon de faire connaître cette initiative et d'inviter les salariés qui pourraient être intéressés à se manifester.

L'identification des profils visés par les présentes mesures s'appuie sur une démarche personnelle et volontaire des salariés concernés qui manifesteront leurs besoins d'être aidés pour l'acquisition ou la consolidation de l'une ou de plusieurs des compétences de base visées ci-dessus.

Les salariés qui s'inscrivent dans cette démarche sont assurés d'une part que la plus stricte discrétion sera observée et d'autre part, qu'elle ne peut en aucune façon constituer un facteur de risque pour le maintien dans leur emploi.

Les salariés concernés peuvent exprimer leur demande s'ils le souhaitent directement auprès de leur responsable hiérarchique, éventuellement dans le cadre de l'entretien

professionnel, ainsi qu'auprès des assistantes sociales, des médecins du travail ou des services de santé au travail ou des représentants du personnel de leur entreprise ou de leur établissement.

Par la multiplicité des contacts locaux qu'elles permettent aux entreprises du Groupe, les délégations régionales de Saint-Gobain Développement peuvent également jouer un rôle de relais ou de facilitateur de cette démarche.

Lorsqu'une entreprise reçoit ou se voit relayer une demande, elle mobilise les outils de nature à permettre de répondre aux besoins exprimés par le ou les salarié(s) concerné(s) et cela dans le cadre d'une approche individuelle ou collective.

Ces mesures pourront être développées notamment sur l'appui des dispositifs de formation professionnelle continue. Dans cette perspective, l'entreprise concernée s'assure que son plan de formation est en mesure de répondre aux besoins ainsi exprimés et, à défaut, étudie les moyens à déployer pour le permettre. L'entreprise peut également prendre appui sur les dispositifs existant en son sein notamment en matière de formation professionnelle continue.

Afin de répondre de la manière la plus adaptée possible, elle peut également identifier et solliciter l'intervention d'organismes spécialisés si besoin en sollicitant les contacts locaux de l'ANLCI.

TITRE III - ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA PRISE EN COMPTE, DE L'INTEGRATION ET DE L'ACCOMPAGNEMENT DU HANDICAP

Les parties affirment leur volonté d'inscrire la prise en compte et l'intégration du handicap dans une politique des ressources humaines engagée et volontariste au niveau du Groupe.

Fortes de cette volonté commune, les parties ont entendu retenir comme axes d'engagement :

- des mesures de nature à permettre, par un accompagnement, voire une prise en compte en amont des situations de handicap au travail, l'amélioration des conditions de travail et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés, d'une part ;
- le développement d'une politique de recrutement de nature à favoriser l'intégration de profils handicapés, d'autre part.

Article 7 : Maintien dans l'emploi

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés concernés par une situation de handicap ou susceptibles de l'être, les parties souhaitent inscrire leurs actions dans une démarche d'anticipation. Celle-ci a pour objet de faciliter la prise en considération, le plus en amont possible, des éventuelles contraintes rencontrées par les personnes concernées dans leur environnement professionnel. Les parties posent, pour ce faire, le cadre d'un processus d'auto-déclaration des handicaps non visibles (article 7.1), l'accompagnement des situations d'inaptitude au travail (article 7.2) ainsi que des retours d'arrêts de travail pour longue maladie (article 7.3).

Si le salarié concerné le souhaite, la mise en œuvre de chacune de ces trois mesures associe les délégués du personnel.

Article 7.1. Auto-déclaration des handicaps non visibles

Les parties entendent par « handicap non visible » toute altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques difficilement décelable par les tiers.

Pour que la prise en compte des contraintes liées à ce type de handicap puisse être mieux appréhendée, les parties souhaitent faciliter la démarche des salariés concernés. A cet effet, le présent article pose le cadre d'un processus d'auto-déclaration.

Le salarié qui souhaite s'engager dans cette démarche est assuré de la plus stricte confidentialité qui entoure cette auto-déclaration.

Il peut, pour ce faire, se rapprocher des services de santé au travail (médecins du travail ; infirmiers) ou des assistantes sociales, qui peuvent lui donner les précisions qu'il jugerait utiles ou nécessaires préalablement à la formalisation de cette auto-déclaration.

Il est précisé que le processus auto-déclaratif proposé dans le cadre du présent accord est une simple faculté pour le salarié. Il vise exclusivement à aménager un cadre pour permettre aux salariés, le cas échéant, concernés de s'inscrire dans une démarche volontaire de prise en compte de leur handicap.

Les salariés qui s'inscriront dans cette démarche sont assurés que la déclaration de leur handicap ne pourra en aucune façon constituer un facteur de risque pour le maintien dans leur emploi, mais bien au contraire, un outil pour que puissent être identifiés les mesures ou les aménagements de nature à faciliter, pour les personnes concernées, l'exercice de leur activité professionnelle et de leur évolution de carrière.

Cette incitation est relayée auprès de l'ensemble des salariés des entreprises du Groupe par la remise d'une plaquette d'information accompagnée d'un formulaire d'auto-déclaration à retourner auprès des services des ressources humaines de leur entreprise employeur.

Sur la demande du salarié concerné, les services des ressources humaines étudient avec lui dans un premier temps, les contraintes liées à son poste de travail. Si cette étude révèle l'existence de contraintes liées au handicap, il est procédé dans un second temps à l'examen des aménagements nécessaires. L'étude de ces aménagements doit tenir compte de leur éventuel impact sur les conditions et l'organisation du travail des salariés composant l'environnement de travail du salarié concerné.

Les préconisations éventuelles des services de santé au travail ou du médecin du travail peuvent également être sollicitées. Dans l'hypothèse où de telles préconisations impliquent des aménagements nécessitant des ajustements des conditions d'emploi du salarié concerné (durée du travail, rémunération notamment), chaque entreprise doit, en considération de ses métiers et de son organisation propre, déterminer, en concertation avec le salarié concerné, les conditions de ces ajustements.

Article 7.2. Accompagnement des situations d'inaptitude au travail

Considérant par ailleurs, que les procédures amenant le médecin du travail à constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail peuvent être un préalable à la reconnaissance future de la qualité de salarié handicapé, les parties souhaitent mobiliser les moyens adaptés pour que les salariés déclarés inaptés puissent, dans toute la mesure du possible, se voir proposer les opportunités d'un maintien dans l'emploi.

Ainsi, lorsqu'une entreprise a connaissance d'une d'inaptitude constatée par le médecin du travail, elle doit déployer les moyens nécessaires et matériellement envisageables pour parvenir, prioritairement au maintien du salarié dans son emploi en tenant compte des

préconisations des services de santé au travail ou du médecin du travail, si besoin en procédant aux aménagements nécessaires. Une démarche similaire doit être observée lorsque le médecin du travail constate une aptitude du salarié assorti de réserves spécifiques.

En cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail et lorsque, malgré la recherche d'aménagement ou d'adaptation du poste, le maintien du salarié dans son emploi ne peut être effectivement réalisé, l'entreprise doit alors rechercher des solutions de reclassement de l'intéressé sur un autre poste.

Lorsque ni l'aménagement du poste de travail, ni les recherches de reclassement sur un autre poste n'ont pu aboutir au sein de l'entreprise concernée, elle doit étendre ses recherches dans les autres entreprises du Groupe.

Elle peut, dans cette démarche, s'appuyer sur les compétences des services de « Saint-Gobain Développement » qui, par leur connaissance et leur approche transversales des entreprises et des activités du Groupe, peuvent offrir une meilleure visibilité sur les opportunités en termes d'emploi susceptibles d'être identifiées et assurer un relais de nature à fluidifier la communication entre les entreprises susceptibles d'être concernées.

Article 7.3. Accompagnement des retours d'arrêts de travail pour longue maladie

Afin d'accompagner le retour des salariés dans l'entreprise à l'issue d'un arrêt de travail pour longue maladie et faciliter la reprise du poste tenu ou à tenir, les salariés concernés sont reçus, par leur responsable hiérarchique, dans le cadre d'un entretien particulier pour que puissent être plus aisément identifiés les besoins en termes de maintien, d'adaptation et/ou de développement des compétences jugés utiles ou nécessaires. L'identification de ces besoins peut éventuellement s'appuyer sur les préconisations du responsable ressources humaines et y associer, à la demande du salarié concerné, la présence d'un représentant du personnel.

Ce travail d'identification peut, le cas échéant, être mené en concertation avec le médecin du travail ou les services de santé au travail et ce, en complément, des éventuelles mesures d'ordre médical (temps partiel thérapeutique par exemple) qui pourraient être prescrites.

Dans l'hypothèse où cet entretien révélerait de tels besoins, le salarié se voit proposer les mesures de formation adaptées au poste tenu, ou à tenir.

Article 8 : Recrutement

Article 8.1. Etude des postes à pourvoir susceptibles d'intégrer la prise en compte d'un handicap

Afin de susciter des opportunités de recrutement sur les postes que les entreprises du Groupe cherchent à pourvoir, celles-ci sont invitées, préalablement à l'engagement du processus de recrutement, à analyser les contraintes physiques du poste et les aménagements susceptibles d'être envisagés, notamment en termes d'ergonomie, et qui seraient de nature à intégrer la prise en compte éventuelle d'un handicap.

Pour les postes qui auraient ainsi pu être identifiés, les entreprises du Groupe peuvent diffuser lesdites offres sur l'espace emploi du site internet des organismes et associations spécialisés, tels que l'AGEFIPH ou Tremplin, afin de favoriser l'identification de profils présentant un handicap, susceptibles de correspondre aux caractéristiques du poste à pourvoir.

Article 8.2. Sensibilisation de l'environnement professionnel

Considérant par ailleurs qu'une intégration réussie d'un profil présentant un handicap implique également la préparation de l'environnement humain qui accueillera la personne handicapée, lorsque le recrutement d'une personne handicapée nécessitant une adaptation de l'environnement professionnel aura été réalisé, son arrivée peut être précédée, sous réserve de l'accord du salarié concerné, d'une communication adaptée auprès de l'équipe de travail rapprochée qui sera amenée à travailler avec lui.

Article 8.3. Etude de l'accessibilité des locaux aux personnes handicapées

Les entreprises du Groupe procèdent à une étude de la configuration de leurs locaux, lieux de travail et de restauration ainsi que des sanitaires, pour que puissent être identifiées les contraintes matérielles qui seraient de nature à rendre difficiles le recrutement et l'intégration de personnels handicapés. En tant que de besoin, elles étudient les possibilités d'adaptation pouvant permettre une meilleure accessibilité en leur sein des salariés handicapés. Des démarches similaires sont conduites dans le cadre de projets de réaménagements des locaux.

Article 9 : Outil d'aide à la gestion des ressources humaines : la « Handibox »

Dans le but de faciliter l'approche de ce sujet par les responsables ressources humaines, il a été élaboré un outil, la « Handibox » permettant de centraliser une grande partie des informations utiles aux entreprises du Groupe pour qu'elles puissent plus aisément inscrire leur politique ressources humaines dans une démarche d'intégration et d'accompagnement du handicap.

Article 10 : Développement des relations avec les entreprises du secteur protégé

Le Groupe Saint-Gobain s'est fixé comme objectif d'améliorer l'insertion des personnes handicapées selon plusieurs axes d'action, dans le domaine du maintien dans l'emploi, du recrutement, et du recours au secteur protégé et adapté tant en ce qui concerne des actions de sous-traitance que de prestations de service.

L'entreprise du secteur protégé est une entreprise à but social favorisant le retour à l'emploi et l'intégration des travailleurs handicapés en les responsabilisant, et en leur permettant d'exercer leur métier, tout en prenant en compte leur handicap.

Afin de favoriser la connaissance par l'ensemble des filiales du Groupe des prestations susceptibles d'être offertes, le Groupe Saint-Gobain a pris l'initiative de participer avec d'autres grands groupes (SNCF, Caisse d'Epargne, Bouygues Telecom) à la création d'une plate-forme électronique d'achats du secteur protégé dénommée « pas@pas ».

Cette initiative, non exclusive d'autres, est l'opportunité de développer un lien supplémentaire avec le secteur protégé, d'inciter les acheteurs des filiales du Groupe à recourir le plus souvent possible aux services offerts par les entreprises du secteur protégé et d'encourager au niveau local les initiatives de partenariat avec les entreprises adaptées, les centres de distribution de travail à domicile et/ou les établissements ou services d'aide par le travail (ESAT).

Afin de garantir que les prestations proposées sont réalisées dans des conditions respectueuses des aptitudes et compétences des travailleurs handicapés, les entreprises du Groupe s'assurent que la ou les entreprise(s) du secteur protégé auxquelles elles ont recours sont membres de l'UNEA (Union Nationale des Entreprises Adaptées).

TITRE IV - RENFORCEMENT ET VALORISATION DE LA PRESENCE DES FEMMES DANS LES ENTREPRISES DU GROUPE

La valorisation et le renforcement de la présence des femmes dans les entreprises du Groupe au niveau mondial constituent un axe fort de développement porté par la Direction Générale du Groupe.

En relais de cet engagement, les parties au présent accord entendent poser, pour l'ensemble des entreprises françaises du Groupe, un socle commun de mesures de nature à développer la présence et faciliter le parcours des femmes tout au long de leur vie professionnelle au sein du Groupe Saint-Gobain.

Article 11 : Embauche

Afin de renforcer l'attractivité du Groupe sur les activités où les candidatures féminines seraient potentiellement sous-représentées, les entreprises du Groupe s'engagent à promouvoir leurs métiers, par une communication volontariste auprès notamment des filières éducatives, des organismes de formation et des forums d'orientation. Dans ce cadre, est déployée une communication visant à sensibiliser les futur(e)s jeunes qualifié(e)s ou diplômé(e)s sur les opportunités professionnelles que peuvent offrir les divers métiers du Groupe Saint-Gobain.

En amont du processus de recrutement, les responsables ressources humaines des entreprises du Groupe s'assurent que les offres d'emplois proposées sont rédigées de telle façon qu'elles s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes et qu'elles présentent objectivement les principales caractéristiques du poste à pourvoir, les compétences recherchées et l'expérience requise.

Les entreprises veillent enfin à ce que les cabinets de recrutement auxquels elles sont susceptibles d'avoir recours, présentent systématiquement, dans les processus de recrutement, des candidatures masculines et féminines.

Article 12 : Rémunération

Au-delà des dispositions légales existant en la matière, le présent accord entend favoriser et développer la construction d'un échange régulier sur cette composante spécifique de la présence des femmes dans le Groupe. A cet effet, les entreprises consacrent, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, un temps spécifique sur les mesures à prendre pour supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, lorsque de tels écarts sont constatés.

Article 13 : Promotion professionnelle

Afin d'assurer une égalité de traitement en matière de déroulement de carrière, les parties signataires invitent à la mise en place d'une formation / le déploiement d'une communication spécifique permettant une sensibilisation des lignes hiérarchiques sur les principes directeurs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour les entreprises du Groupe qui constatent un déséquilibre marqué de la proportion entre les deux sexes sur des postes à responsabilité au sein de filières d'emploi qu'elles doivent définir en leur sein, des actions particulières sont déployées pour susciter les candidatures féminines sur les postes à responsabilités identifiés et permettre, en tant que de besoin, l'acquisition ou le développement des compétences.

Article 14 : Conditions de travail

Les parties au présent accord souhaitent que soit facilité l'accès à tous les postes de travail tant aux personnels féminin que masculin.

Pour ce faire, les entreprises du Groupe doivent, si nécessaire, s'inscrire dans une démarche d'anticipation des difficultés et des contraintes physiques liées aux postes de travail et leur environnement. Elles peuvent, pour ce faire, mener une étude ergonomique des postes identifiés, en liaison avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et en s'appuyant sur les éventuelles préconisations des services de santé au travail ou du médecin du travail.

Cet allègement des contraintes physiques des postes de travail est mené tant au stade des phases de projets d'implantation que sur les postes et l'environnement existants.

Dans le cadre de cette démarche, une adaptation des locaux (sanitaire et vestiaires) ainsi que des équipements de protection individuelle doit être réalisée.

Article 15 : Articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de responsabilités parentales

Le présent accord pose un cadre de référence pour la prise en compte de la situation des salarié(e)s bénéficiaire(s) d'un congé de maternité (15.1) ou lié à la parentalité (15.2).

Au-delà de ces mesures particulières, l'organisation du travail au sein des entreprises du Groupe, doit, dans toute la mesure du possible, être compatible avec l'exercice de responsabilités parentales. Pour répondre à cette préoccupation et permettre de mieux concilier activité professionnelle et responsabilités familiales, les entreprises du Groupe sont amenées à étudier, au regard de leur activité, de leurs métiers et leur organisation, les possibilités et conditions de déploiement du télétravail en leur sein sur la base du volontariat. Si la mise en place effective du télétravail peut être envisagée, elle se réalise dans le cadre et les conditions posées par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables².

Article 15.1 : Situation des salariées dans le cadre d'un congé de maternité

Les entreprises prennent en considération les incidences potentielles liées à une absence prolongée susceptibles, à cet égard, de concerner tout particulièrement les salariées ayant bénéficié d'un congé de maternité.

Pour ce faire, la tenue d'un « entretien d'information préparatoire » est proposée aux salariées bénéficiaires d'un congé de maternité.

Le responsable hiérarchique, le cas échéant accompagné du responsable des ressources humaines, reçoivent chaque salariée prochainement bénéficiaire d'un congé de maternité pour faire le point notamment sur :

- les modalités de son départ en congé
- les aménagements qui seraient rendus nécessaires lors de son retour (formation ; organisation du travail, orientation professionnelle).

A l'issue de cet entretien d'information préparatoire, un compte-rendu écrit est établi par le responsable hiérarchique ou le responsable ressources humaines en deux exemplaires dont l'un est remis au salarié.

² Accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail ; Articles L. 1222-9 et L. 1222-10 du Code du travail tels qu'introduits par la Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012.

Par ailleurs, pour que la salariée concernée puisse rester informée de l'évolution de l'organisation de son entreprise durant son congé, elle peut demander à recevoir les parutions du Groupe (Le Pont, le Mois) ainsi que les notes d'organisation et de fonctionnement concernant son service.

Afin d'accompagner le retour des salariées dans l'entreprise à l'issue d'un congé de maternité et faciliter la reprise du poste tenu ou à tenir, les salariées concernées sont reçues dans le cadre d'un « entretien de retour » pour que puissent être plus aisément identifiés les besoins en termes de maintien, d'adaptation et/ ou de développement des compétences jugés utiles ou nécessaires.

Dans l'hypothèse où cet entretien révélerait de tels besoins, la salariée se voit proposer les mesures de formation adaptées au poste tenu, ou à tenir.

Par ailleurs, il est rappelé, en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise sur ce point, qu'à l'issue du congé de maternité, la rémunération de la salariée concernée doit être majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

15.2. Situation des salariés dans le cadre de congés liés à la parentalité

Les dispositions relatives aux entretiens d'information préparatoire et de retour précisés au point 15.1 ci-dessus sont également applicables dans le cadre de l'accompagnement des salariés, quel que soit leur sexe, bénéficiaires des autres congés liés à la parentalité et impliquant une absence prolongée (congé d'adoption et congé parental d'éducation).

TITRE V - DISPOSITIONS GENERALES

Article 16 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur au moment de sa conclusion, pour une durée indéterminée qui commence à courir à compter de la date de son entrée en vigueur, telle que fixée à l'article 21 ci-après.

Article 17 : Suivi de l'application de l'accord

Le suivi des conditions d'application du présent accord est effectué entre la Direction du Groupe et les Coordonnateurs syndicaux Groupe ou de leurs représentants. Il est réalisé au moins une fois par an, entre les Coordonnateurs ou leurs représentants et la Direction du Groupe.

La date de cette réunion est déterminée dans le cadre d'un calendrier social défini en début d'année.

La Direction du Groupe et les Coordonnateurs syndicaux Groupe définissent les informations pertinentes nécessaires à ce suivi et qui devront être communiquées au moins quinze jours avant la tenue de la réunion de suivi.

Par ailleurs, conformément à l'article 10 de l'ANI du 12 octobre 2006, les entreprises du Groupe qui en sont dotées, présenteront une fois par an à leur comité d'entreprise, à l'occasion de l'une des réunions consacrées à son information sur la situation de l'emploi prévues par l'article L. 2323-52 du code du travail, les éléments permettant de faire le point sur la situation en la matière.

Compte tenu de l'importance qui s'attache à la question de la diversité, les délégués du personnel ou une représentation de ces derniers lorsque leur nombre est supérieur à celui des membres élus du comité d'entreprise et les délégués syndicaux, dans les entreprises qui en sont dotées, seront associés à ce point de l'ordre du jour de la réunion du comité d'entreprise qui, à cette occasion, se constituera en "comité élargi de la diversité". Le temps passé à cette réunion ne s'imputera pas sur le crédit d'heures de délégation des intéressés.

Dans les entreprises non assujetties à la réglementation sur les comités d'entreprise, le sujet de la diversité est abordé une fois par an avec les délégués du personnel, dans les entreprises qui en sont dotées.

Article 18 : Révision de l'accord

Tout signataire du présent accord ou toute organisation syndicale y ayant adhéré postérieurement à sa signature peut demander aux autres parties signataires l'organisation d'une réunion en vue d'une éventuelle révision de l'accord.

La demande de révision doit être formulée par écrit auprès de chacune des autres parties signataires et préciser son objet.

La réunion demandée dans ces conditions est organisée par la Direction du Groupe Saint-Gobain et se tient dans les quatre mois au plus tard suivant la réception de la demande.

Toute révision éventuelle du présent accord fait l'objet de la conclusion d'un avenant écrit faisant l'objet des mêmes règles de dépôt et de publicité que le présent accord.

Article 19 : Dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou y ayant adhéré postérieurement à sa signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

La dénonciation est notifiée par écrit à chacune des autres parties signataires et déposée à aux services compétents de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France.

Article 20 : Dépôt de l'accord

Le présent accord est déposé, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, par la Direction du Groupe Saint-Gobain auprès aux services compétents de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France, un exemplaire étant par ailleurs remis au greffe du Conseil de prud'hommes de Nanterre.

La Direction du Groupe informe les Coordonnateurs syndicaux Groupe et les directions des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord de la date du dépôt.

Article 21 : Entrée en vigueur et publicité de l'accord

Le présent accord entre en vigueur à compter du premier jour du premier mois qui suivra son dépôt auprès des services compétents de la Direction régionale des entreprises, de la

concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France et du greffe du Conseil de prud'hommes de Nanterre.

Il fait l'objet, dans toutes les entreprises et leurs établissements entrant dans son champ d'application, des dispositions réglementaires relatives à l'affichage et à la publicité des accords collectifs. Par ailleurs, les comités d'entreprise des entreprises entrant dans son champ d'application sont informés de l'existence de l'accord, dont le texte leur est communiqué par l'employeur.

Fait à Courbevoie, le 6 septembre 2012

- ♦ Pour les entreprises du Groupe Saint-Gobain entrant dans le champ d'application du présent accord :

M. Pierre-André de CHALENDAR, agissant en qualité de Président-Directeur Général

- ♦ Pour la CFTC

M. GONCALVES, agissant en qualité de
Coordonnateur syndical Groupe

- ♦ Pour la CFDT :

M. LAI, agissant en qualité de
Coordonnateur syndical Groupe

- ♦ Pour la CGT :

M. LAFIT, agissant en qualité de
Coordonnateur syndical Groupe

- ♦ Pour la CFE-CGC :

M. DURIEU, agissant en qualité de
Coordonnateur syndical Groupe

- ♦ Pour la CGT-FO :

M. BOUGHSAS, ayant reçu mandat de la
CGT-FO pour représenter **M. RITAINE**,
Coordonnateur syndical Groupe