

ACCORD D’ENTREPRISE

EN FAVEUR

DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

 2020 – 2023

LORIS SERVICE

Rue Antoine de Saint-Exupéry
ZI de Kerydao
56100 LORIENT

SIREN 353 889 710

**PREAMBULE**

La Direction et les partenaires sociaux sont mobilisés depuis plusieurs années sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement s’est traduit notamment par la signature d’accords et l’établissement de rapports :

* Veolia Recyclage & Valorisation des déchets a signé le 13 juillet 2010 un accord relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, accord s’inscrivant notamment dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 relative à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la loi du 23 mars 2006 relative à l’égalité salariale entre les femmes et les hommes.
* Un premier accord d’entreprise LORIS SERVICE en faveur de l’égalité entre les femmes et les hommes a été signé le 20 décembre 2013 pour une durée de trois ans, puis un second le 31 mai 2017 pour une durée de trois ans également.
* Un rapport sur la situation comparée des conditions générales d’emploi et de formation des femmes et des hommes a été établi pour l’année 2019 ; ce rapport sera la base des discussions et permettra la mise en perspective de nos prochains indicateurs.

En effet, la Direction et les partenaires sociaux souhaitent renouveler leur engagement en faveur de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décident de :

* Poursuivre et de développer leurs actions,
* Les matérialiser dans un nouvel accord en vue de faire évoluer la position des femmes dans l’entreprise,
* Les accompagner dans le développement de leur carrière.

Ce nouvel accord s’inscrit dans la continuité des accords antérieurs en tenant compte des dispositions de la loi du 4 août 2014 sur « la réelle égalité entre les femmes et les hommes », de la loi Rebsamen du 17 août 2015 relative « au dialogue social et à l’emploi », et de la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », ainsi que des dispositions de l’accord relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche d’activités des déchets signé le 07 novembre 2019 pour une durée de 4 ans.

Le présent accord est conclu en application des articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail relatifs à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L’objectif du présent accord est donc de traduire et de définir un certain nombre de mesures visant à garantir et à promouvoir les principes de mixité et d’égalité professionnelle en traitant des thèmes suivants :

* Embauche et mixité professionnelle
* Formation professionnelle et qualification
* Promotion professionnelle, gestion des carrières et classification
* Rémunération effective
* Articulation entre l’activité professionnelle et vie personnelle/familiale

Le présent accord d’entreprise LORIS SERVICE définit dans chacun de ces domaines des objectifs de progression et des actions permettant de les atteindre.

Leur évolution, au sein de l’Entreprise LORIS SERVICE, sera régulièrement mesurée au travers des indicateurs chiffrés figurant dans le rapport sur la situation comparée des conditions générales d’emploi et de formation des femmes et des hommes dans l’entreprise LORIS SERVICE, lequel sera inséré chaque année dans la base de données économiques et sociales.

**TITRE 1 : EMBAUCHE ET MIXITÉ PROFESSIONNELLE**

En 2019, les femmes représentaient 3% du personnel de l’entreprise LORIS SERVICE (effectif au 31/12/2019 CDI + CDD), répartis de la façon suivante :

* Ouvriers : 1,72%
* Employés : 100%
* Agents de maîtrise : 0%
* Cadres : 0%

La Direction et les partenaires sociaux ont la volonté d’obtenir une meilleure répartition des sexes dans l’entreprise LORIS SERVICE à tous les niveaux de qualification et seront à cet effet particulièrement attentifs à réduire les disparités dans nos métiers.

**Objectif général :** Augmenter chaque année de 2 % le nombre de femmes recrutées en CDI proportionnellement au nombre de recrutements réalisés en CDI sur la même année.

L’Entreprise LORIS SERVICE s’attachera à regarder plus particulièrement l’évolution du pourcentage de femmes sur les métiers suivants :

* Conducteur.rice
* Equipier.ière de collecte
* Agent de nettoiement - entretien

Cet objectif s’inscrit dans le cadre de la politique diversité définie par Veolia Recyclage & Valorisation des déchets et plus spécifiquement, dans le cadre de l’objectif de progression du taux d’emploi des femmes toutes catégories confondues.

**Indicateur :** Nombre total de femmes embauchées en CDI par rapport à la totalité des recrutements réalisés en CDI en année N par rapport à l’année N-1.

Pour atteindre l’objectif fixé ci-dessus, la Direction entend mener, avec l’appui des partenaires sociaux, les actions suivantes :

**Article 1.1** : **Promotion de nos métiers auprès des femmes**

La volonté de l’Entreprise LORIS SERVICE est de renforcer l’attractivité de nos métiers, pour les candidats du sexe sous représenté, en valorisant le contenu des emplois.

La Direction s’engage à mettre en place des actions pour rééquilibrer la présence de femmes dans les métiers dits « masculins ».

Pour cela, Veolia Recyclage & Valorisation des déchets et l’Entreprise LORIS SERVICE développent différents partenariats avec des écoles, des lycées, des universités, des réseaux associatifs, et des entreprises de travail temporaire et participent à de nombreux forums liés à l’emploi. L’objectif de ces partenariats est de promouvoir nos métiers et de montrer qu’ils sont accessibles aux femmes.

En parallèle, la Direction communique également sur la mixité et l’égalité professionnelle au travers notamment des supports de communication suivants :

* Cartes métiers,
* Affiches et films (par exemple, « les ambassadrices »),
* Organisation de visites de sites.

**Objectif :** au moins une action par an dédiée à la promotion de nos métiers auprès des femmes (partenariat ETT, forum, journée portes ouvertes, diffusion affiche de communication, etc.) sur la durée d’application de l’accord.

**Indicateur :** nombre d’actions dédiées à la promotion de nos métiers auprès des femmes sur la durée d’application de l’accord.

**Article 1.2 :** **Offres d’emploi** **et de stage**

Pour rappel, les offres d’emploi et de stage sont rédigées de manière à s’adresser indifféremment à des femmes ou des hommes, notamment par le biais de fiches emploi élaborées par la Direction des Ressources Humaines. Afin de pouvoir détecter les éventuels éléments discriminatoires dans les offres publiées sur l’outil de recrutement du Groupe et procéder aux modifications nécessaires, une relecture automatique des offres en ligne est effectuée.

**Article 1.3 : Renforcer notre politique de mixité lors des recrutements**

**1.3.1** Afin de poursuivre les efforts entrepris pour prévenir les risques de discrimination lors du traitement des candidatures, le personnel chargé du recrutement sera de nouveau sensibilisé aux principes d’égalité professionnelle et de non-discrimination dans le processus d’embauche via l’e-learning « gestion de la diversité » et la diffusion de la plaquette *« Pour un recrutement non-discriminatoire ».*

**Objectif :** Sensibiliser l’ensemble des chargés de recrutement aux principes d’égalité professionnelle et de non-discrimination.

**Indicateur :** Nombre de chargés de recrutement sensibilisés sur la durée d’application de l’accord.

**1.3.2** Conformément à la loi du 4 août 2014, Veolia Recyclage & Valorisation des déchets s’engage par ailleurs à sensibiliser les managers et futurs managers, dans le cadre de leurs actions de recrutement, sur la nécessité d’assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes.

**Objectif :** 100% des managers et futurs managers devront avoir suivi l’e-learning « gestion de la diversité » sur la durée d’application de l’accord.

**Indicateur :** Nombre de managers et futurs managers ayant suivi l’e-learning sur la durée d’application de l’accord.

**1.3.3** L’Entreprise LORIS SERVICE s’engage également à faire suivre sa politique de mixité auprès de ses partenaires emplois. Dans le cadre de ses contrats négociés avec les partenaires emplois (Entreprises de travail temporaire, Pôle Emploi, Mission locale etc.), l’Entreprise demandera systématiquement que soient proposées des candidatures des deux sexes pour toute recherche de poste. Chaque prestataire devra ainsi s’engager à fournir, dans la mesure du possible, une candidature qualifiée du sexe sous-représenté pour le poste concerné.

**1.3.4** Enfin, l’Entreprise LORIS SERVICE assure la diffusion de tous les supports de communication élaborés par le Groupe permettant de promouvoir la mixité professionnelle à tous les niveaux de l’entreprise, via notamment la campagne d’affichage et la diffusion de films sur « les ambassadrices », les cartes métiers, les articles publiés dans le magazine Oxygène, les articles publiés dans les journaux nationaux et locaux, les prix reçus, etc.

**Objectif :** 3 actions de communication en faveur de la mixité et de l’égalité professionnelle sur la durée d’application de l’accord.

**Indicateur :** Nombre d’actions de communication en faveur de la mixité et de l’égalité professionnelle sur la durée d’application de l’accord.

**Article 1.4 : Le réseau Mixité de Veolia**

Lors de la Journée Internationale des droits des femmes 2016, Veolia a lancé son réseau mixité.

Ce réseau a pour objectif de regrouper les femmes et les hommes souhaitant participer à la promotion de la mixité au sein du Groupe. Il est ouvert à tous les collaborateurs et collaboratrices sur la base du volontariat. Le but est d'informer des enjeux de la mixité au sein du groupe, de partager et d'échanger sur les actions menées pour favoriser la mixité et enfin, de co-construire ensemble de nouvelles actions à déployer.

Son animation est menée par l'équipe Performance Sociale et Diversité de Veolia et s'appuie notamment sur un intranet dédié :

<https://sites.google.com/a/veolia.com/gbl-hrs-mixity-network/>
Sur cet intranet, on peut y consulter la politique mixité du Groupe. Des vidéos, affiches et des articles y sont à disposition.

**TITRE 2 : FORMATION PROFESSIONNELLE - QUALIFICATION**

La Direction et les partenaires sociaux rappellent que l’accès des collaborateurs à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une égalité de traitement dans l’évolution de leur qualification et le déroulement de leur carrière.

Ainsi, en vue de faciliter l’accès à la formation pour tous les salariés, l’Entreprise LORIS SERVICE s’engage à poursuivre les objectifs suivants :

* Veiller à ce que les périodes de formation soient, dans la mesure du possible, comprises dans les horaires de travail,
* Privilégier les formations dispensées dans un centre situé dans le même secteur géographique que l’entreprise,
* Développer les formations à distance et formations « e-learning »,

**Article 2.1** : **Formation professionnelle continue**

Compte tenu des engagements pris par Veolia Recyclage & Valorisation des déchets et au vu des données de l’année 2019 concernant la répartition des sessions de formation par type et par sexe, l’Entreprise LORIS SERVICE entend se fixer les objectifs suivants indépendamment du temps de travail du collaborateur/de la collaboratrice.

**Objectif :** S’assurer, sur la durée d’application de l’accord, que le nombre de formations dispensées aux femmes soit similaire au nombre de formations dispensées aux hommes proportionnellement à l’effectif de chaque sexe.

**Indicateur :** Nombre de formations dispensées pour chaque sexe sur la durée d’application de l’accord, proportionnellement à l’effectif de chacun des deux sexes.

**Article 2.2** : **Promouvoir l’intégration des femmes aux postes de manager opérationnel et de « Top manager ».**

Afin d’inciter les femmes à se positionner sur des postes de manager opérationnel, l’Entreprise LORIS SERVICE s’engage à inscrire toutes les femmes identifiées comme potentiels managers à des formations spécifiques destinées à accompagner la ligne managériale (ex : formation « managers de proximité »).

**Objectif :** Former systématiquement les femmes identifiées comme futurs managers (nouvellement nommées à un poste de manager) sur la durée d’application de l’accord.

**Indicateur :** Nombre de femmes identifiées comme futurs managers formées par rapport au nombre de femmes identifiées comme futurs managers sur la durée d’application de l’accord.

**Article 2.3** **: Contrats en alternance (apprentissage et professionnalisation) :**

L’Entreprise LORIS SERVICE s’engage à poursuivre sa politique menée depuis six ans en matière de recrutement d’alternants, en privilégiant l’intégration de femmes.

**Objectif :** Augmenter chaque année le pourcentage de femmes en contrat d’alternance sur la durée d’application de l’accord.

**Indicateur :** Pourcentage de femmes en contrat d’alternance sur l’année N par rapport à l’année N-1.

**TITRE 3 : PROMOTION PROFESSIONNELLE ET GESTION DES CARRIÈRES**

**Article 3.1 : Sensibilisation à la mixité des équipes et féminisation des postes d’encadrement**

L’Entreprise LORIS SERVICE réaffirme sa volonté de mener une véritable politique de mixité des emplois et s’engage à garantir un égal accès aux postes d’encadrement aux femmes et aux hommes. Ces postes sont attribués sur le seul fondement des compétences professionnelles et les périodes d’absences liées à la maternité, à la paternité, à l’adoption ou à l’éducation des enfants ne doivent en aucun cas être considérées comme des obstacles à leurs accès.

Les mêmes principes sont appliqués pour toute promotion et pour toute évolution de carrière.

**Article 3.2** : **Promouvoir l’évolution professionnelle d’un collaborateur sans référence à une limite d’âge**

Veolia Recyclage & Valorisation des déchets s’engage à promouvoir l’évolution professionnelle de ses collaborateurs sans poser de limite d’âge.

**Article 3.3** : **Assurer l’égalité d’accès à la promotion professionnelle**

**3.3.1 Vérification régulière de la cohérence du nombre de promotion femmes/hommes**

Afin de s’assurer qu’il n’y a pas de déséquilibre entre les promotions des femmes et des hommes, Veolia Recyclage & Valorisation des déchets effectuera un suivi du pourcentage de femmes et d’hommes promus d’une année sur l’autre en tenant compte de la classification et de la catégorie socio professionnelle.

**3.3.2 Améliorer le taux de promotion des femmes**

Veolia Recyclage & Valorisation des déchets s’engage à favoriser l’accès des femmes aux postes d’encadrement et à rééquilibrer les taux de promotion de ces dernières afin de garantir la mixité professionnelle.

**Objectif :** S’assurer sur la durée d’application du présent accord que le nombre de femmes promues à un poste d’encadrement (agent de maîtrise ou cadre) soit équivalent au nombre d’hommes promus à un poste d’encadrement (agent de maîtrise ou cadre), proportionnellement à l’effectif de chaque sexe et à compétences équivalentes.

**Indicateur :** Nombre de femmes promues à un poste d’encadrement (agent de maîtrise ou cadre) par rapport au nombre d’hommes promus à un poste d’encadrement (agent de maîtrise ou cadre) proportionnellement à l’effectif de chaque sexe et à compétences équivalentes sur la durée d’application de l’accord.

**Article 3.4** : **Faciliter le temps choisi**

Veolia Recyclage & Valorisation des Déchets continuera à étudier les possibilités d’évolution de carrière et de promotion sans tenir compte des choix effectués par les salarié.e.s en termes de modularité liée au temps de travail.

Les salarié.e.s à temps partiel ou temps choisi pourront proposer leur candidature à tout poste créé ou vacant au sein du groupe même si ce dernier stipule un temps plein. Réciproquement, les responsables hiérarchiques et le service des ressources humaines seront soucieux d’étudier tout type de candidature interne en se basant sur les compétences et le niveau d’expérience requis pour occuper le poste créé ou vacant sans distinction du temps partiel ou choisi du/de la salarié.e postulant.

**TITRE 4 : RÉMUNÉRATION EFFECTIVE**

Le respect du principe d’égalité de rémunération pour un même travail ou pour un travail équivalent entre les femmes et les hommes est fondamental.

L’Entreprise LORIS SERVICE réaffirme son engagement à respecter ce principe à toutes les étapes clés d’évolution professionnelle du collaborateur/de la collaboratrice au sein de l’entreprise.

**Objectif :** Faire disparaître tout écart de rémunération non justifié entre les femmes et les hommes à poste, qualification et compétences équivalents.

**Indicateur :** Écart de rémunération en pourcentage entre les femmes et les hommes par CSP.

Un comparatif de la rémunération des hommes et des femmes de chaque catégorie professionnelle n’est pas possible étant donné qu’à ce jour elles ne sont pas mixtes.

Les niveaux de rémunération des femmes sont examinés de façon plus particulière en fin d’année compte tenu de leur répartition dans les effectifs et en cohérence avec les fonctions occupées.

Il est rappelé également que l’Entreprise LORIS SERVICE :

* Ne prend pas en compte les périodes de congés maternité, d’arrêts consécutifs et directement liés à la maternité, paternité, d’adoption et parental d’éducation dans l’évolution professionnelle et salariale du collaborateur,
* Veille à ce que les femmes et les hommes, à qualification et expérience professionnelle identique, bénéficient d’une rémunération équivalente lors de l’embauche.

Par ailleurs, à compter du 1er mars 2020, les entreprises de plus de 50 salariés sont tenues de publier un index, basé sur cinq critères, qui permet de mesurer les efforts des sociétés françaises en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes. La note de l'index est calculée au titre de l'année civile 2019. Cette obligation entre dans le cadre de la loi Avenir du 5 septembre 2018 qui vise à terme à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les résultats des entités de Veolia en France s'établissent très majoritairement au-dessus de 75 points sur 100 (minimum légal) pour un index global à 88 points sur 100.

Ce résultat est le fruit des efforts de Veolia depuis de nombreuses années pour créer les conditions d’attractivité et d’évolution qui permettent aux femmes de progresser au même niveau de rémunération et de carrière que les hommes. Les actions en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle font partie intégrante de la Raison d’être de Veolia, qui est de contribuer au progrès humain en s'inscrivant résolument dans les Objectifs de Développement Durable.

L’index est non calculable pour l’entité LORIS SERVICE en raison d’une population insuffisamment représentative en termes de répartition femmes-hommes.

**TITRE 5 : ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE**

Veolia Recyclage & Valorisation des déchets entend faciliter l’articulation des temps de vie afin promouvoir la mixité professionnelle.

La recherche d’un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, tant pour les femmes que pour les hommes, est un facteur important du bien vivre au travail et de performance de l’entreprise.

Une attention particulière sera portée aux familles monoparentales et aux familles ayant un enfant en situation de handicap.

**Article 5.1 :** **Sensibiliser sur l’équilibre vie professionnelle/vie personnelle**

**5.1.1** **Diffusion d’un guide sur la parentalité**

Afin de prendre en compte les contraintes familiales de nos collaborateurs et de leur assurer un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie familiale, un guide est remis à l’ensemble des managers afin de les sensibiliser au sujet de la parentalité.

Il est également mis à la disposition de l’ensemble des collaborateurs afin de les informer de leurs droits en entreprise afférents à la parentalité et des services existants dans ce domaine.

**5.1.2** **Planification d’un entretien professionnel lors des congés maternité, d’adoption et parental d’éducation**

Un entretien professionnel sera organisé au départ et au retour des congés maternité, d’adoption et parental d’éducation entre le collaborateur et son manager.

**Objectif** : L’Entreprise LORIS SERVICE s’engage ainsi à ce que l’ensemble des collaborateurs bénéficiant d’un congé maternité, d’adoption et parental d’éducation soient reçus en entretien au départ et au retour de leur congé sur la durée d’application de l’accord, il en sera de même pour les éventuels arrêts consécutifs et directement liés à la maternité.

Un guide pour accompagner les managers dans la mise en place de ces entretiens a d’ores et déjà été élaboré et mis à disposition dans l’outil TalentHub.

**Indicateur :** Nombre d’entretiens réalisés par rapport au nombre de départ et de retour en congé maternité, d’adoption et parental d’éducation enregistrés sur la durée d’application de l’accord.

Par ailleurs, le manager, avec l’appui du service ressources humaines, sera bienveillant à l’égard des collaborateurs nouvellement parents, il continuera à les informer de leurs droits à congés et les invitera à les prendre dans leur intégralité.

**5.1.3** **Droit au maintien du lien avec l’entreprise pendant le congé maternité, d’adoption ou parental d’éducation**

Le salarié en congé maternité, d’adoption ou parental d’éducation restera destinataire des informations d’ordre général ou des changements d’organisation liés à l’exercice de son activité professionnelle.

**Article 5.2 : Rendre plus compatibles les modalités d’organisation du temps de travail avec la vie personnelle**

**5.2.1 Temps partiel**

Dans une perspective d’égalité professionnelle et afin de concilier vie professionnelle et vie familiale, l’entreprise est consciente de la nécessité de disposer de temps libre à certaines périodes de la vie, pour les femmes comme pour les hommes. Ainsi, l’Entreprise LORIS SERVICE s’engage à autoriser, autant que de possible et sous réserve que cela n’impacte pas le bon fonctionnement du service, le passage à temps partiel de tous les salarié.e.s qui en font la demande.

Ce passage à temps partiel pourra être octroyé pour une période déterminée afin d’accompagner des moments spécifiques de la vie familiale des collaborateurs et collaboratrices (parentalité, divorce, séparation, préparation à la retraite, deuil, salarié.e aidant.e.)

Les parties signataires réaffirment que le travail à temps partiel ne saurait être un motif de non obtention de mesures salariales individuelles ou de ralentissement de carrière.

Aucune mobilité ne peut être refusée au personnel du seul fait de son travail à temps partiel.

Le personnel travaillant à temps partiel bénéficie de la formation professionnelle continue au même titre que le personnel à temps complet.

**5.2.2 Organisation des réunions**

En vue de permettre la réussite de l’articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, les réunions devront démarrer au plus tôt à 9H00 et se terminer au plus tard à 18H00 sauf urgence, de sorte qu’elles se déroulent pendant les horaires de travail et, de manière générale, qu’elles soient le plus compatibles possible avec l’exercice de la vie personnelle.

Afin de limiter les déplacements, la Direction privilégiera les visio-conférences.

**5.2.3 Entretien professionnel**

Lors des entretiens professionnels, un point sera réalisé entre le manager et son collaborateur sur l’équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

Le manager veillera également à prendre en compte la charge de travail et les éventuelles difficultés d’articulation entre l’activité professionnelle et la vie familiale.

**5.2.4 Droit à la déconnexion**

Le droit à la déconnexion de chacun en dehors de son temps de travail doit être respecté. L’usage de la messagerie professionnelle ou du téléphone en dehors des horaires de travail habituels doit être justifié par la nécessité du service.

**5.2.5 Prise en compte de la période de grossesse**

Au-delà des dispositions légales, Veolia Recyclage et Valorisation des déchets s’engage à :

* Aménager et adapter les horaires et les déplacements de la salariée enceinte, notamment pour lui permettre d’exercer ses fonctions et ses responsabilités sans mettre en danger son état de santé,
* Adapter l’ergonomie du poste de travail en fonction des besoins,
* Autoriser ponctuellement la salariée enceinte, dans la mesure du possible et lorsque ses fonctions le permettent, à travailler à son domicile pour réduire ses déplacements,
* Autoriser les absences du salarié parent (conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS à la femme enceinte) pour réaliser trois examens médicaux prénataux sur présentation de justificatifs médicaux.

**5.5.6 Rentrée scolaire**

La Direction s’engage à faciliter l’organisation familiale des collaborateurs en leur accordant une souplesse horaire lors des rentrées scolaires (maternelles, primaire et collège) sous réserve que cela ne perturbe pas le bon fonctionnement du service. Le/la collaborateur.rice devra préalablement en faire la demande auprès de sa hiérarchie.

**5.2.7 Congé pour enfant malade ou accidenté**

Pour rappel, conformément aux dispositions conventionnelles (avenant n°64 : accord relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche des activités des déchets), pour les salariés sous convention CCNAD, sont accordés 2 jours d’absence exceptionnelle rémunérés pour la garde d’enfant malade ou accidenté par année civile et par salarié (pour les enfants à charge âgés au plus de 12 ans révolus).

**TITRE 6 : DISPOSITIONS FINALES**

**Article 6.1. Entrée en vigueur et durée du présent accord**

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2020. Il est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

Les dispositions du présent accord se substituent automatiquement aux dispositions contraires résultant d’accords ou d’usages antérieurs.

**Article 6.2.** **Formalités de dépôt**

Le présent accord sera notifié à l’ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de la société.

Le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail accompagné des pièces jointes visées par le code du travail.

Un exemplaire du présent accord sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud’hommes de Lorient.

**Article 6.3. Suivi de l’accord**

La direction communiquera annuellement au comité social économique de l’entreprise LORIS SERVICE les indicateurs chiffrés prévus dans le présent accord et les mesures prises au cours de l’année écoulée, via la base de données économiques et sociales.

L’analyse de ces indicateurs pourra amener, le cas échéant, à revoir les objectifs de progression contenus dans le présent accord et les actions permettant de les atteindre.

Les délégués syndicaux recevront également communication de ces informations via la base de données économiques et sociales.

Fait à Lorient, le 04 décembre 2020, en 7 exemplaires originaux.

La Direction, représentée par Monsieur xxxxxxxxxxxxx en sa qualité de xxxxxx

Le syndicat CGT, représenté par Monsieur xxxxxxxxxxxxxxxxxx, Délégué syndical