**ACCORD D’ETABLISSEMENT DE …………….**

**Egalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes**

**Entre :**

**D’une part,**

**Et,**

**D’autre part.**

**Il est préalablement rappelé ce qui suit :**

# PREAMBULE

Un premier accord a été signé le 31 Mai 2013 pour une durée de 3 ans.

Les parties signataires de ce présent accord réaffirment la nécessité de garantir une égalité des chances et de traitement des salarié(e)s 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'entreprise.

Les parties signataires de l’accord s’engagent en faveur de la promotion de l’égalité professionnelle et réaffirment leur attachement au respect des principes de non discrimination entre les hommes et les femmes. Elles considèrent que la mixité dans les emplois à tous niveaux et à toutes étapes de la vie professionnelle, est source de complémentarité, d’équilibre social et d'efficacité.

Le présent accord est conclu en application des articles  [L. 2242-8](javascript:%20documentLink('CT2-1269|popup')) et suivants du code du travail relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, (modifiés par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016, article 55 (V)), de l’accord national du 27 octobre 2014 de la Convention Collective Nationale des bureaux d’études techniques, cabinets d’ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 relatif à l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Le présent accord reprend et réaffirme les dispositions présentes dans le précédent accord du 31 Mai 2013 et présente les nouvelles dispositions négociées entre les partenaires sociaux début 2017.

**1) DIAGNOSTIC GENERAL PARTAGE**

Bien que les mesures portent désormais, d’après l’article L2242-8 du code du Travail, à minima sur 4 domaines dont obligatoirement le domaine de la rémunération effective, les parties ont abordé cette négociation dans sa globalité sans rechercher d’emblée un consensus sur un nombre limité de domaines.

Le présent accord vise à corriger les déséquilibres dans les pratiques de l'établissement, sources des écarts de situation entre les hommes et les femmes et à renforcer les mesures favorables à cette égalité.

Les parties signataires de l'accord ont préalablement convenu que l'élaboration d'un diagnostic partagé suppose de procéder à une analyse des indicateurs déjà suivis dans le Rapport de Situation Comparée de l’établissement de Fontaine-Lès-Dijon, et d'en élaborer de nouveaux.

Les indicateurs de l’accord de 2013 sont repris dans ce présent accord et certains d’entres eux ont été enrichis dans l’objectif de continuer à réduire les éventuels écarts de traitement entre les hommes et les femmes.

**Domaines d’action définis par les parties :**

1 • Formation professionnelle,

2 • Promotion professionnelle; déroulement de carrière

3 • Rémunération effective (suppression des écarts de rémunération)

4 • Conditions de travail et d’emploi et articulation entre l’activité professionnelle et l’exercice de la responsabilité familiale.

5 • Qualité de vie au travail

A partir du constat ainsi réalisé, les parties conviennent de se fixer des objectifs de progression dans chaque domaine retenu.

L'atteinte de ces objectifs de progression s'effectue au moyen d'actions concrètes et chiffrées, dont la nature, l'étendue et le délai de réalisation font également l'objet du présent accord.

**2) CHAMP D’APPLICATION**

Les dispositions du présent accord sont applicables à l’ensemble du personnel du site de Fontaine-Lès-Dijon.

**3) DOMAINE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

***3.1 Formation du management***

*Objectifs de progression et actions*

Sensibiliser tout particulièrement son personnel en charge du management sur les problèmes liés à la discrimination et à l’égalité hommes femmes. Aussi la Direction s’engage à dispenser des formations internes spécifiques permettant aux managers d’avoir une bonne connaissance des principes applicables en ces matières.

Favoriser l’accession du manager à la bonne connaissance des principes et des dispositions applicables pour induire un principe de bonne conduite en ces matières. Les thèmes abordés seront ceux de la discrimination et de l’égalité.

*Indicateurs :*

* + 100 % des managers formés sur le sujet de la discrimination dans les 3 ans révolus suivant la signature de l’accord.

***3.2 Attention particulière portée aux besoins de formation et aux formations prodiguées***

*Objectif de progression et actions*

Eviter des écarts significatifs sur l’accessibilité à la formation en raison de l’appartenance sexuelle et de la nature du contrat.

Il est constaté :

* que les salarié(e)s des services dits « directs » (personnel de production) n’accèdent pas facilement à la formation.
* que les salarié(e)s en contrat à durée déterminée n’accèdent pas facilement à la formation.

Il est décidé d’apporter une attention particulière à la formation de ces salarié(e)s à travers le plan de formation annuel afin :

De permettre aux salarié(e)s en contrat à durée déterminée de bénéficier d'une formation.

De mettre en place des modules de formation adaptables aux salarié(e)s des services dits directs.

*Indicateurs :*

Il est décidé d’assurer un suivi des formations par service et par nature de contrat, et de suivre les indicateurs suivants ;

* + Nombre de formations acceptées par service, par nature de contrat et par sexe,
  + Nombre de formations refusées par service, par nature de contrat et par sexe

Le but est de permettre l’accessibilité à la formation sans distinction de sexe ou de nature de contrat.

***La disposition suivante est modifiée suite à la négociation qui a abouti à la signature de ce présent accord***

***3.3 Accès à la formation des CDD***

*Objectif de progression et actions*

Les signataires de cet accord ont pour objectif de permettre aux salariés sous contrat à durée déterminée d’acquérir des compétences afin de leur permettre une meilleure employabilité.

*Le personnel sous contrat à durée déterminée avec une ancienneté de plus d’un an aura un accès à la formation au titre du plan de formation. Celle-ci pourra être d’une durée au moins égale aux droits acquis au titre du CPF (compte personnel de formation). L’établissement de Fontaine de Dijon mobilisera les moyens nécessaires au titre du plan annuel de formation.*

*Indicateurs :*

* + 100 % des demandes respectant les critères seront acceptés par la Direction.

**4) DOMAINE DE LA PROMOTION PROFESSIONNELLE**

***4.1 Mesures en faveur de la parentalité* :**

*Objectif de progression et actions*

Les parties signataires du présent accord entendent favoriser la parentalité en entreprise c'est-à-dire accompagner les pères et les mères dans l’équilibre de leur rythme de vie. Le but premier est d’encourager un environnement de travail où les salariés parents voient leur vie de famille et leur vie professionnelle préservées et donc de créer un environnement favorable aux salariés parents.

Elles souhaitent que le congé parental, comme le congé maternité, paternité, d’adoption ou de présence parentale soient sans incidence sur le déroulement de carrière et de la trajectoire professionnelle.

***4.1.1 Actions Congé parental***

Conformément aux modalités prévues dans l’accord de branche SYNTEC du 27 octobre 2014, la société s’engage à préparer le départ comme le retour du/de la salarié(e) suite à une absence liée à un congé parental en organisant obligatoirement dans un maximum d’un mois qui suit le retour un entretien avec le responsable hiérarchique et/ou l’équipe RH. Cet entretien dit « de retour à l’emploi » sera formalisé par un compte-rendu qui sera versé au dossier personnel du/de la salarié(e).

Les parties signataires de l'accord s’entendent sur les thèmes à aborder lors de cet entretien :

* les modalités de retour au sein de l’entreprise ;
* les éventuels souhaits d’évolution ou de mobilité professionnelle ;
* les besoins de formation notamment en cas d’évolution technologique ;
* les éventuelles actions de développement à mettre en place.

Conformément à l’article 8 de l’accord de branche du 27 octobre 2014, dans le cadre d’une absence égale ou supérieure à 2 ans, la salariée peut bénéficier à sa demande écrite d’un bilan de compétence. En cas de refus, l’employeur doit motiver sa décision dans un délai de 1 mois.

Par ailleurs, avec en tant que de besoin :

* il sera mis en place les actions de formation nécessaires dites « de mise à niveau » s’il ressort que l’absence a emporté un retard de formation ou de mise à jour du ou de la salarié(e). Cette action sera mise en œuvre dans les 6 mois du retour.
* la situation des salarié(e)s concerné(e)s fera l’objet d’une attention toute particulière afin que cette absence pour congé parental soit sans impact sur la poursuite du déroulement de leur carrière.

*Indicateurs :*

Les parties signataires de l'accord se donnent l’objectif suivant dans ce domaine :

* 100% des entretiens devront être organisés dans le délai de 6 mois maximum après le retour.
* Tenir des indicateurs sur les besoins de formation recensés et s’assurer du suivi de ces formations dans les 6 mois du retour (nombre de formations demandées, acceptées…)
* Tenir des indicateurs sur les évolutions de carrière intervenues dans l’année qui suit le retour de congé parental.

***4.1.2 Actions Congé maternité/ adoption***

La société entend accompagner le retour des congés maternité/adoption : organiser un entretien de « parentalité » obligatoirement avec le responsable hiérarchique et/ou les RH pour préparer le retour du/de la salarié(e) et analyser les missions/projets les plus compatibles avec une conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, dans un délai maximum d’un mois après le retour. Cet entretien fera l’objet d’une formalisation écrite.

*Indicateurs :*

Les parties signataires de l'accord se donnent l’objectif suivant dans ce domaine :

* 100% des entretiens de parentalité tenus
* Tenir des indicateurs sur les évolutions de carrière intervenues dans l’année qui suit le retour de congé maternité / adoption

***La disposition suivante est modifiée suite à la négociation qui a abouti à la signature de ce présent accord***

***4.1.3 Action : Retour congés maternité***

Dans ce même objectif d’accompagnement des retours de congé maternité, les parties signataires de l'accord s’entendent pour permettre à la salariée de retour de congé maternité, si elle le désire, de travailler à 50% du temps de travail prévu pour la reprise la première semaine afin de reprendre l’activité progressivement (si la salariée devait reprendre à temps partiel, elle reprendra la première semaine à 50% de ce temps partiel, soit à 40% si le temps partiel est à 80%). Les heures non travaillées dans ce cadre, seront rémunérées par l’établissement de Fontaine les Dijon. La salariée bénéficiant de cette mesure ne pourra alors pas effectuer d’heures supplémentaires au cours de cette semaine. La demande devra être faite par écrit 1 mois avant la reprise de poste.

*Indicateurs :*

Les parties signataires de l'accord se donnent l’objectif suivant dans ce domaine :

* + 100% des salariées demandant à bénéficier de cette mesure devront en avoir bénéficiées dans l’année qui suit l’entrée en vigueur du présent accord.

**5) DOMAINE DE LA REMUNERATION**

*Objectif de progression et actions*

L’objectifconsiste à identifier et à corriger les écarts de rémunération, c'est-à-dire qui apparaissent de façon visible comme des situations inégalitaires.

***5.1 Actions : Application des augmentations de salaire aux retours de maternité, congé d’adoption et congé parental  (pas de modification de l’article 5.1 de l’accord du 31 Mai 2013)***

La société s’engage à appliquer aux salarié(e)s l’année de retour de congé maternité, congé d’adoption ou congé parental, une augmentation individuelle annuelle au moins égale à la moyenne des augmentations individuelles annuelles accordées par l’entreprise, pour une même position et un même coefficient de la classification de la CCN SYNTEC à ancienneté et compétences équivalentes et garantissant à minima l’augmentation du coût de la vie. L’accord de branche de 2014 (article 13.1) sera appliqué (médiane des augmentations individuelles des femmes équivalentes à celle des hommes.

*Indicateurs :*

* + Veille sur les rémunérations et augmentations des 3 années suivant le congé maternité, congé d’adoption ou congé parental.  Mettre en place des actions correctrices.
  + Suivi des augmentations annuelles des congés parentaux de courte durée (durée moyenne 3 à 5 mois.)
  + Suivi des pourcentages d’augmentation chaque année par catégorie socio professionnelle et par sexe.

***La disposition suivante est modifiée suite à la négociation qui a abouti à la signature de ce présent accord***

***5.2 Actions : Budget destiné à la résorption des écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes***

L’Etablissement de Fontaine les Dijon s considère comme primordiale la lutte contre les écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes. Ainsi, les parties signataires s’accordent sur la mise en place d’un budget spécifique destiné à larésorption des écarts de rémunération injustifiés constatés entre les femmes et les hommes à compétences, qualifications et expériences professionnelles équivalentes. Le montant de ce budget sera défini lors des NAO centrales. Si tel n’est pas le cas, une négociation sur la mise en place de ce budget spécifique à la réduction des écarts de rémunération entre les Femmes et les Hommes sera engagée lors des NAO locales.

**6) DOMAINES CONDITIONS DE TRAVAIL ET ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET EXERCICE DE LA RESPONSABILITE FAMILIALE**

Les parties signataires de l'accord constatent que l’articulation entre vie professionnelle et vie familiale est parfois délicate notamment lorsqu’il s’agit de concilier cette vie de famille avec des impératifs de planning, réunions, déplacements…

Elles notent néanmoins que certains usages existent et qu’à ce titre des efforts sont d’ores et déjà réalisés.

Les parties constatent que sont particulièrement pénalisées les familles monoparentales ou les parents isolés.

***6.1 Actions en faveur des femmes enceintes et des futurs pères***

Les parties signataires de l'accord décident des mesures suivantes :

- Les femmes enceintes bénéficieront d’un accès aux places de parking jusque là réservées au personnel handicapé dans la limite des places disponibles (demande écrite) ; la priorité restant au personnel handicapé qui en ferait la demande.

- Les femmes enceintes bénéficient d’une surveillance médicale renforcée et les facilités d’horaires prévues (réduction d’horaire rémunérée de 20 minutes par jour, soit 1.65 h / semaine) dès le 3eme mois de grossesse seront de droit ; L’article 8.1 du 27 octobre 2014 prévoit qu’à partir du 5ème mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficient d’une réduction horaire de 30 minutes par jour travaillé (soit 2.5 h/semaine). Ces facilités d’horaire ne sont pas compatibles avec des heures supplémentaires et devront être demandées par écrit.

- Les réductions d’horaire de 20 et 30 minutes, ci-dessus mentionnées, pourront être aménagées à la demande du salarié de façon à être cumulées dans la semaine et être prises en une seule fois dans la même semaine.

- Les femmes enceintes bénéficient des absences autorisées et rémunérées en application des dispositions légales et réglementaires, pour les visites prénatales obligatoires.

- Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence rémunéré pour se rendre à 3 de ces examens médicaux obligatoires au maximum (accord de branche 27/10/2014).

Au-delà de ces 3 examens, il pourra accompagné sa femme enceinte aux examens prénataux obligatoires et bénéficiera sur présentation de justificatif d’un aménagement de ses horaires de travail avec l’accord de sa hiérarchie ou bien l’absence sera non rémunérée.

*Indicateurs :*

* + 100 % des salarié(e)s demandant le bénéfice des mesures devront en avoir bénéficié dans l’année qui suit l’entrée en vigueur du présent accord,

***La disposition suivante est modifiée suite à la négociation qui a abouti à la signature de ce présent accord***

- les femmes enceintes bénéficient d’une réduction d’horaire rémunérée d’une heure par jour dès le 6ème mois de grossesse ; ces heures pourront être cumulées sur la semaine et être prises en une fois sur une journée (soit 5 heures par semaine). Ces dispositions seront acceptées sous condition de ne pas faire d’heures supplémentaires dans la semaine  et avec l’accord du responsable hiérarchique.

*Indicateurs :*

* + 100 % des salarié(e)s demandant le bénéfice des mesures devront en avoir bénéficié dans l’année qui suit l’entrée en vigueur du présent accord,

***6.2 Action : Allaitement durant le temps de travail***

La direction d’établissement de Fontaine les Dijon est soucieuse de donner la possibilité pour les jeunes mères désireuses d’allaiter leur enfant de conjuguer allaitement de l’enfant et vie professionnelle.

Ainsi, Les parties signataires de l’accord s’accordent sur le fait, que conformément aux dispositions légales :

* La Direction met un espace à disposition des mères souhaitant tirer leur lait pendant le temps de travail.
* La Direction donnera la possibilité aux mères de s’absenter une heure maximum chaque jour afin de tirer le lait. Cette heure sera rémunérée.

*Indicateurs****:***

* + 100% des salariées ayant demandé à bénéficier de ces mesures devront en avoir bénéficié

***6.3 Action : attribution des congés (modification de l’accord du 31 mai 2013)***

La Direction de l’Etablissement de Fontaine les Dijon entend être particulièrement attentive aux contraintes des familles monoparentales ou divorcées dans l’attribution des congés. Pour ce faire elle s’engage à tenir compte en particulier des décisions de justice fixant la garde des enfants à l’un ou l’autre des parents pour l’acceptation des périodes de vacances tout en veillant à ne pas ignorer systématiquement les contraintes familiales des autres membres d’un même service ou d’une même organisation.

Lorsqu’il est impossible de satisfaire plusieurs demandes simultanées dans le service, l’ordre de priorité à retenir est le suivant :

* + Familles monoparentales/ divorcées avec enfants/ ou les conjoints travaillants dans l’entreprise avec enfants de moins de 18 ans
  + Salarié(e)s dont les enfants de moins de 18 ans sont scolarisés et qui désirent prendre les congés pendant une période de vacance scolaire
  + Conjoints ou membres de la même famille vivant sous le même toit et travaillant dans l’entreprise
  + Demandes déjà différées
  + Ancienneté dans l’entreprise

Si le ou la salarié(e) le lui demande, l’employeur motivera par écrit le différé effectué selon les critères ici retenus.

*Indicateurs :*

* 100 % des salarié(e)s entrant dans le champ d’application de cette mesure demandant que soient prises en compte leurs contraintes suite à décision de justice devront en avoir bénéficié dans l’année qui suit l’entrée en vigueur du présent accord.

***6.4 Action : passage à temps partiel ou retour à temps plein***

La Direction de l’Etablissement de Fontaine les Dijon entend être particulièrement attentive aux demandes formulées par les salarié(e)s élevant seul un ou plusieurs enfant(s) en faveur d’un passage à temps partiel, ou à l’inverse un retour à temps plein. Elle s’engage de plus à examiner toutes les possibilités et à rechercher à répondre à la demande de la façon la plus adaptée.

Comme mentionné à l’article 9.4 de l’accord de branche du 27 octobre 2014, « une analyse sera faite de la charge effective de travail des salarié(e)s travaillant à temps partiel afin de fixer des objectifs en rapport avec la réduction du temps de travail accordée ».

*Indicateurs :*

Il est décidé d’assurer un suivi d’indicateurs spécifiques au passage à temps partiel ou retour à temps plein qui sont les suivants ;

* + nombre de salarié(e)s ayant demandé à bénéficier de cette disposition.
  + nombre de salarié(e)s pour lesquels une solution adaptée à été mise en place.

***6.5 Actions : absences pour enfant malades***

***La disposition suivante est modifiée suite à la négociation qui a abouti à la signature de ce présent accord***

Les partenaires sociaux souhaitent pérenniser dans ce présent accord un usage d’établissement relatif aux droits liés aux absences exceptionnelles pour enfants malades.

Sous condition que l’enfant à charge soit âgé de moins de 16 ans, les parties signataires de l'accord décident, quelque soit la catégorie socioprofessionnelle dont relève le ou la salarié(e), l’attribution d’un maximum de :

* 3 jours d'absences rémunérés dans l’année ; ces jours d’absence pourront être pris de manière consécutive.
* 4 jours d’absences rémunérés dans l’année pour les familles monoparentales ou divorcées, sous condition de présenter un justificatif de « monoparentalité » ou de divorce (déclaration d’impôt tous les ans). Ces 4 jours pourront être pris de manière consécutive.
* 5 jours d'absences rémunérés dans l’année si l’enfant est âgé de moins de 1 an et si le nombre d’enfants à charge âgés de moins de 16 ans est supérieur ou égal à 3. Ces 5 jours pourront être pris de manière consécutive (un justificatif sera demandé)

Le 4ème jour sera accordé sous condition d’un justificatif (déclaration d’impôt…)

Parmi ces jours d’absences, les salariés auront la possibilité de prendre maximum 1 journée (1 journée complète ou 2 demi-journées) pour accompagner leur enfant chez un médecin spécialiste sous condition d’un justificatif et dans un délai de prévenance raisonnable.

*Indicateurs :*

* + Suivi et tenue d’indicateur sur le nombre de salariés ayant bénéficié de cette disposition.
  + Nombre de salariés qui ont bénéficié de 3 jours d’absence, nombre de salariés qui ont bénéficié de 4 jours d’absence et nombre de salariés qui ont bénéficié de 5 jours d’absences
  + Nombre de jours d’absences accordés aux salariés

**6*.6 Action : Rentrée scolaire***

***La disposition suivante est modifiée suite à la négociation qui a aboutie à la signature de ce présent accord***

Le jour de la rentrée scolaire, la société entend permettre aux salariés jusqu’à l’entrée en 6ème de leur enfant de les accompagner. Aussi une tolérance de l’horaire, qui pourra être pratiquée le matin ou l’après-midi, sera opérée avec une autorisation d’absence de 2 heures non rémunérées, sous condition d’un justificatif de rentrée scolaire. Le salarié devra prévenir préalablement son manager. Les heures non travaillées accordées seront récupérées. La récupération sera mise en place selon un planning établi par le responsable de service.

*Indicateurs :*

* Nombre de salariés ayant bénéficié de cette mesure.

***La disposition suivante est modifiée suite à la négociation qui a abouti à la signature de ce présent accord***

**6.7 Action : Aménagement des horaires pour les parents de jeunes enfants**

La société est consciente de la nécessité dans certains cas pour les parents de jeunes enfants d’aménager leurs horaires afin de leur permettre de mieux concilier la vie de famille et la vie professionnelle.

Ainsi, la direction donne la possibilité aux salariés ayant un enfant de moins de 4 ans de demander à bénéficier d’un aménagement d’horaires. La décision finale sera prise par le responsable de service et la direction, selon les besoins du service. Aucune heure supplémentaire ne pourra être acceptée dans ce cas.

**6.8 Action : Fixation des réunions professionnelles pendant un créneau d’horaire habituel**

La conciliation vie de famille / vie professionnelle passe également par un aménagement des conditions de travail. Les managers devront fixer les réunions pendant le créneau horaire habituel 9H00 – 17H30 aux fins de respecter la vie de famille du salarié.

Ils devront également dans la fixation des réunions majeures ou d’équipes tenir compte des salarié(e)s à temps partiel et fixer leur réunion dans les créneaux horaires leur permettant d’y participer.

*Indicateurs*

* S’assurer qu’il soit tenu compte des impératifs familiaux lors de la planification des réunions majeures de services
* Lors de l’entretien annuel, s’assurer que le salarié est satisfait de l’organisation et la planification des réunions en fin de journée.

***La disposition suivante est modifiée suite à la négociation qui a abouti à la signature de ce présent accord***

7) LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

L’Etablissement de Fontaine les Dijon s’implique dans la qualité de vie au travail et dans le bien-être de ses salariés.

Une démarche est lancée par la société, en collaboration avec les membres du CHSCT et l’ensemble du personnel.

**Actions mises en place :**

*Projets « Kaizen » d’amélioration continue.*

Ces projets visent à améliorer et optimiser les postes, les flux dans le but d’améliorer les conditions de travail et réduire les maladies et accidents, les troubles musculo-squelettiques…

Ces démarches concernent l’ensemble du personnel qui est amené à collaborer et à s’impliquer, les salariés concernés, les managers, la direction, les équipes des projets, les clients et les consultants.

***Démarche Qualité de vie au travail.***

**Un groupe de travail « Santé et bien être au travail » est mis en place depuis 2015 pour mener des projets ayant pour but d’améliorer le bien être des salariés. Le CHSCT étant parti prenante de ce groupe de travail.**

Ce groupe de travail a d’abord mis en place un questionnaire avec l’aide d’un consultant afin de recueillir les impressions et ressentis des salariés concernant les conditions de travail et relations au travail pour identifier les risques au sein de l’Etablissement de Fontaine les Dijon.

L’ensemble du personnel a été divisé en 3 groupes selon les corps de métiers. Il sera effectué un travail d’identification des risques psychosociaux, avec études et propositions de solutions pour chaque groupe, en collaboration avec la direction, les managers concernés, des salariés référents représentants et le CHSCT.

Le 1er groupe regroupant les fonctions support et administratives a bénéficié de cette démarche en 2016.

Plusieurs actions ont été mises en place pour répondre aux problèmes identifiés : la modification des bureaux en zone administrative, la mise en place d’une grille de classification et le projet « vis ma vie ».

Cette démarche sera étendue en 2017 pour le groupe concernant l’exploitation informatique, stock cartes et stock papier, conditionnement mécanique, maintenance, industrialisation, IT systèmes et Planification ; et en 2018 pour le groupe concernant le conditionnement, expéditions et mailers.

***Actions pour le bien-être des salariés.***

En parallèle, d’autres actions qui visent à améliorer le bien-être des salariés sont mises en place ou étudiées telles que la réfection de la salle de pause ou l’égaiement des ateliers.

Il sera présenté tous les ans un suivi de ces actions aux partenaires sociaux afin de pouvoir évaluer l’avancée des actions.

8) SENSIBILISER ET COMMUNIQUER SUR LES MODALITES DE L’ACCORD

Le personnel concerné par le présent accord sera informé par voie d’affichage et sur le site intranet de l’entreprise et par tout moyen de communication habituellement en vigueur au sein de chaque établissement.

L’évolution durable des comportements au quotidien implique au préalable une véritable prise de conscience collective pour faire évoluer les mentalités et les pratiques.

La Direction s’assurera que le responsable hiérarchique et les équipes RH associées sont informés sur les dispositions du présent accord.

Une sensibilisation sera effectuée, en tenant compte des évolutions constatées dans le cadre du suivi du présent accord.

9) COMMISSION DE SUIVI SUR L’EGALITE PROFESSIONNELLE

Sans préjudice des attributions des Instances Représentatives du Personnel, une commission de suivi de l’accord est mise en place au niveau de l’établissement.

Elle est composée de deux représentants par organisation syndicale représentative dans l’établissement et de deux représentants de la direction (dont une personne appartenant obligatoirement à la RH).

Elle se réunit au minimum une fois par an. La première année, pour s’assurer du démarrage des actions, cette commission se réunira deux fois.

Lors de la première réunion il sera désigné à la majorité des membres (chaque membre ayant le droit de vote y compris les deux membres de la direction, en cas de désaccord la voix du plus âgé est prépondérante) un secrétaire de séance, lequel sera également en charge de signer l’ordre du jour des réunions établi conjointement avec l’employeur.

Le président de la commission sera un membre de la direction.

Elle se réunira sur convocation de l’employeur ou à la demande d'une des parties signataires.

La commission sera en particulier en charge :

1. Du suivi des indicateurs du présent accord
2. De l’examen d’éventuels dysfonctionnements constatés

Elle est force de proposition pour améliorer l’accord ; actions nouvelles résultant d’un constat issu des actions actées dans le cadre de l’accord, évolution et précisions des indicateurs… etc.

Les comptes-rendus des réunions seront joints au rapport sur la situation comparée.

La commission de suivi devra veiller à l’égalité professionnelle dans tous les accords. Elle sera destinataire des études menées sur l’égalité professionnelle.

La Commission égalité professionnelle mise en place au niveau du Comité d'Etablissement et chargée de préparer les délibérations et l'avis motivé du Comité sur le Rapport de la Situation Comparée de l'emploi des Femmes et des Hommes seront destinataires des travaux de la commission de suivi.

**10) DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR**

L'accord entre en vigueur, conformément aux dispositions légales, à compter du lendemain de son dépôt. Il se substitue à toutes les dispositions résultant d’accords collectifs, d’accords adoptés par référendum, de décisions unilatérales ou de toute autre pratique en vigueur dans l’entreprise et portant sur le même objet que celui prévu par le présent accord.

Il est applicable pour une durée de 3 années à compter de son dépôt.

Deux mois avant l'arrivée de son terme, une négociation sera engagée au cours de laquelle il pourra être décidé:

* De renouveler le présent accord pour une même durée,
* De conclure un nouvel accord, le présent accord cessant alors obligatoirement de produire ses effets à sa date d'échéance.

A défaut d'accord entre les parties, le présent accord cessera de produire ses effets à la date d'échéance.

**11) NOTIFICATION**

Conformément à l'article  [L. 2231-5](javascript:%20documentLink('CT2-1170|popup')) du code du travail, le texte du présent accord est notifié aux organisations syndicales représentatives sur l’établissement.

**12) REVISION DE L’ACCORD**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l’initiative de l’une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L’ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai d’un mois à compter de la réception de cette demande afin d’envisager l’éventuelle conclusion d’un avenant de révision.

L’éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu’il modifiera.

**13) PUBLICITE**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, un exemplaire du présent accord sera déposé auprès de la direction régionale des entreprises, de la consommation, de la concurrence, du travail et de l’emploi (DIRECCTE), ainsi qu’au secrétariat greffe du conseil de prud’hommes du lieu de sa conclusion.

Une version sur support électronique est également communiquée à la direction régionale des entreprises, de la consommation, de la concurrence, du travail et de l’emploi (DIRECCTE) du lieu de signature de l’accord.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Signé le 18/09/2017 à Fontaine-Lès-Dijon