

COFELY ENDEL
GDF SUEZ

**ACCORD D'ENTREPRISE POUR
L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES**

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

Entre :

ENDEL, société par actions simplifiée, au capital de 27.480.000,00 €, inscrite au RCS de Nanterre, dont le siège social est situé 165, Boulevard de Valmy, à Colombes (92700)

D'une part,

Et,

Les organisations syndicales représentatives :

C F D T

C F E - C G C

C G T

F O

D'autre part,

Il est convenu le présent accord d'entreprise pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions des articles L. 2242-5 et suivants du Code du travail.

PREAMBULE

En lien avec les engagements en matière de Responsabilité Sociale du groupe GDF SUEZ, ENDEL affirme, par le présent accord, sa volonté de favoriser l'égalité des chances, de traitement et la diversité de ses salariés. Dans ce cadre, les parties rappellent leur volonté de favoriser la mixité tout en intégrant les nouvelles règles de la loi du 9 novembre 2010.

Pour des raisons culturelles, sociales ou de stéréotypes, l'Industrie et, plus particulièrement, la Métallurgie, rencontrent des difficultés pour attirer des femmes dans ses métiers techniques. Pour apprécier plus finement les conséquences de cette situation, les parties ont convenu de réaliser une étude préalable, menée par un cabinet externe, sur toutes les composantes de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de ENDEL.

Le résultat du diagnostic préalable ainsi que les idées des personnes interrogées, restitués aux Délégués syndicaux centraux, aux Membres de la Commission égalité professionnelle du Comité Central d'Entreprise, constituent l'architecture du présent accord.

Les dispositions du présent accord s'appliquent sans préjudice des dispositions légales et conventionnelles sur l'égalité professionnelle et la mixité dans l'entreprise.

ARTICLE 1 - OBJET

Le présent accord a pour objet, à partir des indicateurs du rapport de situation comparée, de fixer des objectifs de progression en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de définir des indicateurs chiffrés pour mesurer cette progression et d'arrêter des actions pour atteindre ces objectifs.

A partir du diagnostic réalisé, les parties conviennent d'agir en priorité en matière de recrutement, de promotion professionnelle et d'égalité de rémunération. Chacun de ces domaines est doté d'indicateurs chiffrés et accompagné d'un plan d'actions spécifique.

Pour tenir compte de l'évolution des indicateurs et suivre plus précisément les objectifs chiffrés, ENDEL s'engage à apporter les modifications nécessaires au rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes et à présenter une nouvelle maquette de rapport aux membres de la Commission égalité professionnelle du Comité Central d'Entreprise.

Les parties rappellent enfin la nécessité de veiller à l'application de ce plan d'actions afin de parvenir à la réalisation des objectifs fixés. Si un écart est constaté au cours d'une réunion de la Commission de suivi, la Direction s'engage à fournir les explications appropriées et à mettre en œuvre les éventuelles mesures correctives nécessaires.

ARTICLE 2 - RECRUTEMENT

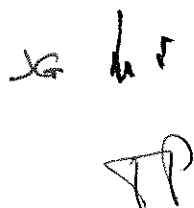
Les parties conviennent que le recrutement constitue le principal levier permettant d'améliorer la mixité dans l'entreprise, notamment par l'embauche de femmes en CDI dans les métiers majoritairement occupés par des hommes.

En 2011, la part globale des femmes, toutes catégories confondues, dans l'entreprise était de 7,47%. Afin de favoriser le rééquilibrage de la mixité, les parties s'engagent à porter le niveau de recrutement des femmes en CDI (comprenant les transformations de CDD en CDI), par catégorie professionnelle, de :

- 2,98 % des embauches de la catégorie « Ouvrier » à fin 2011, à 3 % à fin 2013, à 4 % à fin 2014 et à 5 % au 31/12/2015
- 14,61 % des embauches de la catégorie « ETAM » à fin 2011, à 16 % à fin 2013, à 18 % à fin 2014 et à 20 % au 31/12/2015
- 19,35 % des embauches de la catégorie « Cadre » à fin 2011, à 25 % à fin 2013, à 28 % à fin 2014 et à 30 % au 31/12/2015

Afin de promouvoir la mixité dans l'entreprise notamment dans les métiers majoritairement occupés par des hommes, les parties rappellent la nécessité de concentrer les efforts d'embauches de femmes dans les métiers opérationnels (mécaniciens, soudeurs, tuyauteurs, chaudronniers, techniciens maintenance, chefs de chantier, chefs d'équipe, chargés d'affaires...).

Ces objectifs de progression seront suivis à partir des indicateurs « répartition des embauches par catégorie professionnelle en CDI » des femmes du rapport de situation comparée.



Pour parvenir à la réalisation de ces objectifs, les parties conviennent de mettre en œuvre les actions suivantes :

- **Relations écoles et milieu scolaire**

La persistance des stéréotypes dans les parcours et les orientations scolaires nécessite de communiquer, le plus en amont possible, sur les métiers de l'Industrie et sur les métiers proposés au sein de ENDEL aux hommes comme aux femmes.

Pour cela, les parties conviennent de communiquer sur des témoignages de femmes occupant des métiers opérationnels (Techniciens, Ouvriers, Cadres...) à destination notamment des écoles cibles, des centres de formation des apprentis (CFA) et des élèves des classes de 3^{ème}, notamment lors de journées « portes ouvertes », pour faire connaître les métiers de ENDEL. Cette communication passera notamment par la réalisation d'un guide pratique à destination des écoles.

La Direction s'engage à mettre en œuvre au moins 1 action avec une école, par an, par Comité d'établissement et 3 actions dans les écoles, par an, dans le CE Nucléaire.

Les actions de communication mises en œuvre seront restituées aux membres de la Commission de suivi.

- **Recrutement en alternance**

Les parties conviennent que l'alternance (apprentissage, professionnalisation) constitue un vivier important de recrutement. ENDEL s'engage par conséquent à favoriser l'accueil de femmes notamment dans ses métiers techniques par le biais de l'alternance et à favoriser leur recrutement en CDI.

Afin de suivre les effets de son plan d'actions sur la mixité, le rapport de situation comparée pour l'année 2012 comportera une nouvelle rubrique dans l'indicateur sur la « répartition des effectifs par catégorie professionnelle selon les contrats de travail » permettant de suivre la répartition des hommes et des femmes au sein de cette catégorie.

Les parties conviennent également de la nécessité de réaliser une étude sur l'embauche en CDI des femmes en alternance. Cette étude doit permettre d'analyser le nombre de passage en CDI d'alternants et d'expliquer les raisons pour lesquelles ces femmes n'ont pas été embauchées en CDI, notamment grâce au suivi de l'indicateur sur la « répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs ».

- **Formation des personnes en charge du recrutement**

Afin de garantir une égalité de traitement entre les candidatures, les parties conviennent qu'il est nécessaire d'assurer la formation de toutes les personnes en charge du recrutement sur la mixité des emplois et sur la diversité.

Les parties conviennent, qu'au terme du présent accord, les personnes en charge du recrutement (Directeurs de Pôle, Directeurs Délégués, Directeurs de Région, Responsables Ressources Humaines, Responsable du recrutement...) auront été formées à la diversité et à la mixité dans l'entreprise.

- **Offres d'emploi internes et externes**

Les parties conviennent de maintenir l'attention aujourd'hui portée sur la rédaction d'offres d'emploi internes (ENDEL Job'...) et externes exempte de tout caractère sexué, illicite ou discriminatoire.

- **Prestataires extérieurs de recrutement**

Le cahier des charges à destination des prestataires extérieurs de recrutement prend en compte les exigences de ENDEL en matière d'égalité professionnelle, notamment la présentation d'au moins une candidature féminine dont les qualifications correspondent au poste sur la liste proposée à ENDEL chaque fois que cela est possible.

- **Egalité de traitement à l'embauche**

ENDEL garantit que la sélection effectuée parmi les candidats internes ou externes est basée sur leurs seules compétences, aptitudes et expériences professionnelles.

ENDEL garantit à l'embauche une rémunération et une classification identiques entre les femmes et les hommes, à niveau de poste, de responsabilité et d'expérience équivalents.

- **Etat de grossesse**

L'état de grossesse d'une femme (réelle ou supposée) ne peut être pris en compte pour refuser de la recruter, ENDEL s'interdit de rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

ARTICLE 3 - CONDITIONS DE TRAVAIL FAVORISANT LA MIXITE

Les parties conviennent de la nécessité dans les établissements de ENDEL de contribuer à la bonne intégration des femmes dans les équipes majoritairement masculines.

A cette fin, ENDEL s'engage :

- A ce que toute nouvelle construction de local par ENDEL comporte des vestiaires et des toilettes spécifiques pour hommes et femmes ;
- A ce que chaque Direction Régionale étudie, avec le CHSCT, la conformité des locaux existants et mettent en œuvre les aménagements nécessaires. Pour tenir compte de la forte population intervenant sur les sites de clients, à travailler en collaboration avec les clients pour faciliter l'obtention de vestiaires dédiés aux femmes.
- A ce que sa gamme d'équipements de protection individuelle comporte des tailles et des pointures compatibles avec toutes les tailles et toutes les corpulences des salariés (du XS au XXXL).

Par ailleurs, afin de favoriser la mixité, les parties rappellent la nécessité d'étudier les conditions de travail des salariés dans le cadre de la démarche de prévention des situations de pénibilité dans l'entreprise.

Enfin, ENDEL s'engage à prendre les mesures nécessaires pour que les femmes enceintes ou allaitantes puissent bénéficier d'un aménagement provisoire des conditions de travail

(notamment en cas d'exposition à des substances dangereuses) et/ou du temps de travail lorsque celui-ci comporte un risque pour leur sécurité ou leur santé.

ARTICLE 4 - PROMOTION PROFESSIONNELLE

La promotion professionnelle constitue un levier essentiel permettant d'assurer l'égalité professionnelle au sein des métiers de ENDEL.

Historiquement, la promotion professionnelle est définie dans le rapport de situation comparée comme un changement de catégorie professionnelle (passage de la catégorie « Ouvrier » à la catégorie « ETAM », passage de la catégorie « ETAM » à la catégorie « Cadre ») ou un passage de « Technicien » à « Agent de maîtrise ».

A compter du rapport de situation comparée pour l'année 2012, les parties conviennent d'intégrer les promotions liées à un changement de coefficient pour les « non cadres » et à un changement d'indice (non lié au mécanisme conventionnel de changement automatique d'indice) et/ou d'intitulé de poste pour les « Cadres » dans les promotions professionnelles afin de mesurer plus précisément celles-ci dans certaines catégories et classifications (cadres et administratifs notamment).

Les parties fixent l'objectif d'atteindre un taux de promotion des femmes par catégorie professionnelle (nombre de salariées promues sur le nombre de femmes de la catégorie professionnelle) équivalent au taux de promotion des hommes par catégorie professionnelle.

Cet objectif de progression sera suivi à partir de l'indicateur « nombre de promotion par catégorie professionnelle » du rapport de situation comparée.

Pour parvenir à la réalisation de cet objectif, les parties conviennent de mettre en œuvre les actions suivantes :

- **Etude sur les emplois administratifs et sur les passerelles métiers**

ENDEL s'engage à étudier les évolutions possibles des salarié(e)s occupant des fonctions « administratives » vers des fonctions « Techniciens/Agents de maîtrise » (ex : assistant(e) administratif(ve) – méthode – chargé(e) d'affaires) pour faciliter leur évolution de carrière, notamment vers des métiers plus opérationnels.

Cette démarche aura également vocation à analyser les évolutions de carrière des salariés occupant un emploi d'assistant administratif (environ 80 salariés), de permettre une meilleure prise en compte de leurs demandes de formation et de les accompagner. Le suivi et l'accompagnement du salarié seront assurés par le Responsable des Ressources Humaines.

Les résultats de cette étude seront restitués, avant le 31 mars 2013, aux membres de la Commission de suivi au cours de sa première réunion.

- **Comité emploi ressource / Comité de carrière**

Les parties s'engagent à ce que l'ensemble des salariés de ENDEL (y compris du siège) soit suivi chaque année au cours des comités emploi ressource et des comités de carrière organisés par les Régions et les Départements et la Direction des Ressources Humaines.

- **Passage « ETAM » et « Cadre »**

Afin de favoriser la promotion interne et faire évoluer les stéréotypes attachés à certains métiers, les parties conviennent de porter chaque année une attention particulière aux candidatures de femmes pour un passage « ETAM » ou « Cadre », notamment en s'engageant à vérifier annuellement le nombre de promotions de femmes par rapport à l'effectif.

- **Témoignages de femmes occupant des métiers opérationnels**

Afin de lutter contre certains préjugés, ENDEL s'engage à communiquer des témoignages de femmes occupant des métiers opérationnels dans l'entreprise à travers les moyens internes de communication (Le Mag, ...) et d'un guide pratique.

ARTICLE 5 - MIXITE DE L'EFFECTIF

Au-delà des objectifs de l'entreprise en matière de recrutement de femmes et de promotion professionnelle, ENDEL s'engage à avoir, au 31 décembre 2015, une proportion de femmes comprise entre 9,5% et 9,7% de l'effectif total.

ARTICLE 6 - EGALITE DE REMUNERATION

- **Principe d'égalité de rémunération**

ENDEL rappelle son engagement à assurer une égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour des travaux qui exigent un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise et de responsabilités.

ENDEL s'engage à tout mettre en œuvre pour permettre de résorber les écarts de rémunération constatés, à compétences et niveau de responsabilités équivalents pour un même travail ou un travail de même valeur.

Afin d'assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes lors de l'attribution d'augmentations individuelles, ENDEL se fixe l'objectif d'avoir chaque année un taux de femmes ayant bénéficié d'une augmentation individuelle par catégorie professionnelle (nombre de salariées ayant bénéficié d'une AI sur le nombre de femmes de la catégorie professionnelle) équivalent au taux d'hommes ayant bénéficié d'une augmentation individuelle par catégorie professionnelle.

Cet objectif sera suivi à partir d'un nouvel indicateur qui sera intégré dans la partie 2 du rapport de situation comparée.

- **Garantie d'augmentation salariale**

ENDEL s'engage par le présent accord à assurer une garantie d'augmentation salariale au retour d'un congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation à temps plein.

La rémunération des salariés sera ainsi majorée à la suite de leur congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation. Cette majoration sera égale aux augmentations collectives et à la moyenne des augmentations individuelles pratiquées pour sa catégorie, dès lors que des augmentations ont été accordées pendant la période d'absence pour congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation à temps plein.

- **Neutralisation des périodes de maternité ou d'adoption pour la détermination de la part variable des cadres et des assimilés cadres**

ENDEL s'engage à veiller à ce que les périodes de maternité et d'adoption n'aient pas d'impacts négatifs sur la détermination de la part variable de la rémunération des cadres et des assimilés cadres.

- **Gestion des salariés à temps partiel**

Une attention particulière sera portée à la rémunération des salariés à temps partiel afin de s'assurer que ces salariés connaissent une évolution comparable à celle des salariés à temps plein.

La candidature des salariés à temps partiel qui postulerait sur des postes à temps plein fera l'objet d'un examen attentif.

ARTICLE 7 - FORMATION

Conscient des enjeux que la formation professionnelle revêt pour le maintien dans l'emploi, le développement des compétences et le développement professionnel, ENDEL assure un égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

Les parties ont constaté, à partir du nombre moyen d'heures de formation, que l'accès à la formation des femmes et des hommes était relativement équilibré. ENDEL s'engage à maintenir cet équilibre.

En vue de contribuer à la réalisation de cet objectif, ENDEL s'engage :

- A faciliter l'accès aux formations des salariés à temps partiel en privilégiant dans la mesure du possible la planification de celles-ci les mardi et jeudi ;
- A favoriser l'organisation de ces formations à proximité des lieux de travail des salariés.

ARTICLE 8 - ARTICULATION ENTRE LA VIE PRIVEE ET LA VIE PROFESSIONNELLE

Les parties entendent rappeler que la recherche d'un équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle concerne l'ensemble des salariés, quelque soit leur âge et leur sexe.

Pour cela, les parties rappellent la nécessité de favoriser une culture d'entreprise privilégiant la qualité du travail sur le présentéisme.

Afin d'assurer l'égalité d'accès à cet équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la prise du congé parental et/ou de paternité par les hommes doit être considérée comme une chose normale et ceci à tous les niveaux de l'entreprise.

ENDEL veillera en concertation avec les partenaires sociaux à ce qu'aucune disposition conventionnelle ne contribue à l'idée que seule la femme assume les charges familiales. Culturellement, il est important de faire progresser les mentalités sur le fait que la parentalité est un sujet impliquant tant les hommes que les femmes.

Enfin, les parties rappellent l'existence de dispositions spécifiques en faveur de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée dans les accords d'entreprise ENDEL (ex : congé spécifique pour enfant reconnu handicapé).

- **Organisation du travail favorisant la mixité**

Les parties conviennent de l'importance de favoriser une organisation du travail permettant de mieux concilier vie privée et vie professionnelle. A ce titre, la planification des réunions dans les horaires habituels de travail sera privilégiée. Sauf impossibilité ponctuelle ou situation d'urgence, un effort d'anticipation sera fait pour permettre aux salariés de s'organiser au mieux.

- **Organisation des périodes de congé maternité, d'adoption ou parental**

ENDEL s'engage à réaliser un entretien hiérarchique avant et au retour d'un congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation à temps plein.

o *Entretien avant le départ en congé*

L'entretien hiérarchique avant le départ en congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation à temps plein aura notamment pour objet d'évoquer les modalités de remplacement éventuel et les modalités de retour de congé du salarié.

o *Entretien au retour du congé*

ENDEL s'engage au retour du salarié à réaliser le plus rapidement possible et au plus tard dans le mois du retour du salarié, un entretien hiérarchique afin de présenter un résumé des événements importants qui se sont déroulés pendant son absence et identifier les éventuels besoins en formation.

A l'issue d'un congé maternité, de paternité ou d'adoption, le salarié a le droit de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il aurait eu droit durant son absence.

- **Congé de solidarité familiale**

Les parties rappellent la possibilité pour tout salarié de bénéficier d'un congé de solidarité familiale d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois, dans les conditions prévues aux articles L. 3142-16 et suivants du Code du travail.

Tout salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou, une personne partageant le même domicile (conjoint, partenaire d'un PACS, concubin...), souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause peut demander, dans des conditions prévues par les articles D. 3142-9 et suivants du Code du travail, à bénéficier de ce type de congé.

ENDEL s'engage, lorsque ce congé de solidarité familiale est pris pour assister son conjoint, son concubin, le partenaire d'un PACS ou un descendant, à maintenir la rémunération (salaire de base + prime d'ancienneté) du salarié en complétant l'indemnisation versée par le régime d'assurance maladie sous forme d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP), dans la limite de 21 jours calendaires dans le cas d'une suspension d'activité ou de 42 jours calendaires dans le cas d'une réduction d'activité.

Le maintien du salaire (salaire de base + ancienneté) sera effectué, dans la limite des droits du salarié à l'AJAP, sur présentation par le salarié du relevé d'indemnité journalière rempli par la CPAM.

La durée de ce congé sera prise en compte pour le calcul des droits acquis au titre de l'ancienneté et du DIF.

ARTICLE 9 - MIXITE DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Les parties conviennent que la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes passe aussi par une meilleure représentation des femmes dans les instances représentatives du personnel.

A cet effet, les organisations syndicales signataires s'engagent à promouvoir la mixité dans les listes de candidatures lors des élections professionnelles.

La Direction rappelle son engagement à ce qu'il n'y ait pas de discrimination liée à l'activité syndicale des femmes et des hommes.

ARTICLE 10 - PREVENTION DU HARCELEMENT SEXUEL

ENDEL rappelle que le comportement intempestif à connotation sexuelle, ou une autre conduite fondée sur le sexe qui affecte la dignité de la femme et de l'homme au travail est contraire au principe de l'égalité de traitement. Ces principes sont rappelés dans le cadre de la Charte d'Éthique du Groupe GDF SUEZ.

Dans ce cadre, le management et la Direction peuvent agir pour prévenir tout harcèlement sexuel et, au cas où un tel harcèlement se produirait, garantir la mise en œuvre immédiate de procédures propres à le résoudre et à éviter qu'il ne se répète.

Bien entendu, ceci n'empêche pas l'intervention d'autres acteurs de l'entreprise que le salarié souhaiterait solliciter comme la ligne hiérarchique, le service ressources humaines ou les organisations syndicales.

ARTICLE 11 - COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

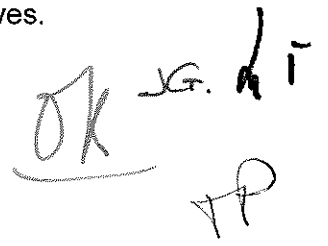
Il est institué une Commission de suivi composée de deux représentants par Organisation Syndicale signataire du présent accord et de représentants de la Direction.

Cette Commission se réunira au moins une fois par an afin de suivre les plans d'actions et les objectifs de progression fixés par le présent accord.

ARTICLE 12 - ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans courant à compter de sa date d'entrée en application.

Il entrera en vigueur en cas d'absence d'opposition majoritaire dans un délai de huit jours à compter de la notification de l'accord aux organisations syndicales représentatives.



Trois mois avant son terme, une négociation sera engagée au cours de laquelle il pourra être décidé de la reconduction de ce dispositif au sein d'un nouvel accord.

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

ARTICLE 13 - REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord ne pourra être modifié que par l'ensemble des parties signataires.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant et devra être effectuée dans les mêmes conditions que celles de sa mise en place.

Dans le cas où des dispositions légales ultérieures viendraient modifier celles du présent accord, les parties signataires se réuniraient pour en assurer l'adaptation par voie d'avenant.

ARTICLE 14 - DEPOT ET PUBLICITE

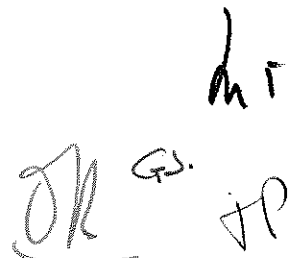
Le présent accord sera déposé à l'initiative de la Direction des Ressources Humaines au greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre en un exemplaire.

Deux exemplaires seront transmis à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique. Chaque organisation syndicale signataire recevra un exemplaire original du présent accord.

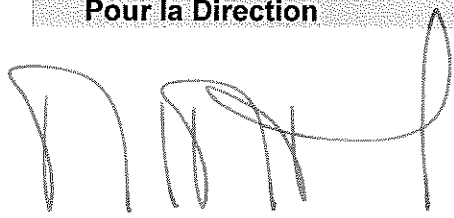
Une information complète et rapide sera assurée par la Direction au travers des publications internes de la société, de réunions d'information ou de tout autre moyen qui sera approprié.

En outre, une information sur le contenu du présent accord sera réalisée dans les Comités d'Etablissement et dans les CHSCT de ENDEL.

Fait à Colombes, en 7 exemplaires, le 28 juin 2012.



Pour la Direction

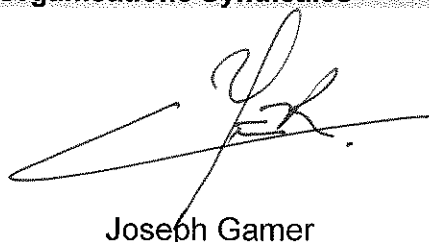


Emmanuel de Robillard



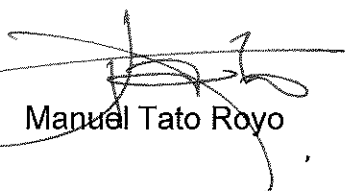
Jean-Michel Theron

Pour les Organisations Syndicales



CFDT

Joseph Gamer



CFE - CGC

Manuel Tato Royo

CGT

Yves Sampietro



FO

Patrick Tirlement