



**Accord relatif à l'égalité professionnelle
entre les Femmes et les Hommes
et à la conciliation vie professionnelle et vie familiale**

Entre les soussignés :

L'UES Norauto, représentée par Madame Anne-Danièle FORTUNATO, Directrice des Ressources Humaines, dûment mandatée à cet effet ;

Et

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de l'Unité Economique et Sociale (UES) Norauto, représentées par :

- Monsieur Sylvestre AISSI en qualité de Délégué Syndical Central CFDT
- Monsieur Alain MONPEURT en qualité de Délégué Syndical Central CFE-CGC
- Monsieur Patrick BAUDUIN en qualité de Délégué Syndical Central CFTC
- Monsieur Laurent DESPRES en qualité de Délégué Syndical Central CGT
- Monsieur Henry MULLER en qualité de Délégué Syndical Central FO.

Il est convenu ce qui suit :

JA
AM
BP
110

SOMMAIRE

Préambule	3
Article 1 - Champ d'application de l'accord	4
Article 2 - Principes généraux de non-discrimination et de lutte contre le harcèlement sexuel..	4
Article 3 - Garantir des niveaux de salaires comparables entre les hommes et les femmes et permettre des parcours d'évolution professionnelle identiques.....	4
Article 4 - Développer l'emploi des femmes	5
Article 5 – Evolution professionnelle	5
Article 5.1 – Entretien annuel de développement	5
Article 5.2 – Créer une communauté de Femmes « Managers »	6
Article 6 - Formation	6
Article 7 – Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale	7
Article 7.1 – Congé maternité	7
Article 7.1.1 : Entretiens spécifiques.....	7
Article 7.1.2 : Pause	7
Article 7.1.3 : Aménagement d'horaire des collaboratrices enceintes	7
Article 7.1.4 : Autorisations d'absences pour les examens médicaux obligatoires.....	8
Article 7.1.5 : Droits liés au congé maternité	8
Article 7.1.6 : Accès à l'information	9
Article 7.1.7 : Retour à l'emploi et accès à la formation.....	9
Article 7.1.8 : Rattrapage salarial	9
Article 7.2 – Congé de paternité.....	9
Article 7.3 – Congés pour enfant malade.....	9
Article 7.4– Congé parental d'éducation à temps plein	9
Article 7.4.1 : Réintégration du collaborateur.....	10
Article 7.4.2 : Accès à l'information	10
Article 7.4.3 : Accès à la formation.....	10
Article 7.5 – Aménagement des horaires	10
Article 7.5.1 : Au bénéfice du collaborateur parent d'un enfant à charge ou dont le conjoint est atteint d'un handicap ou d'une maladie/accident reconnu grave d'un point de vue médical.....	10
Article 7.5.2 : Au bénéfice du collaborateur ayant recours à la procréation médicale assistée	10
Article 7.5.3 : Événements scolaires	10
Article 7.6 – Don de jours de repos	11
Article 8 - Aménagement des locaux sociaux, vestiaires et sanitaires	11
Article 9 – Rapport de Situation Comparée.....	12
Article 10 - Mise en place d'un observatoire de suivi du présent accord.....	12
Article 11 - Date d'application et durée de l'accord.....	13
Article 12 - Révision et dénonciation de l'accord	13
Article 13 - Information du personnel et Dépôt de l'accord	13
ANNEXE : Liste des sociétés composant l'Unité Economique et Sociale Norauto.....	15

SA
Am
BP
HD

Préambule

La Direction et les Organisations Syndicales se sont inscrites dans une volonté partagée d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale par la signature d'un premier accord spécifique dès 2005, renouvelé en 2008 par un second accord.

Le 23 mars 2012, la Direction et les Organisations Syndicales ont signé un troisième accord conclu pour une durée déterminée de trois ans, à compter du 25 avril 2011 et par conséquent, arrivé à échéance le 24 avril 2014.

Toujours convaincus que la mixité des emplois est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique, la Direction et les Organisations Syndicales souhaitent réaffirmer à nouveau leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives de travail.

Aussi, la Direction et les Organisations Syndicales décident de décliner des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés pour les suivre sur les trois prochaines années dans les domaines suivants :

- la rémunération effective
- l'embauche
- la formation
- l'évolution professionnelle.

La Direction et les Organisations Syndicales confirment également leur volonté d'agir sur tous les autres éléments qui peuvent concourir aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans l'entreprise et ils s'engagent à rester dans une démarche plus globale qui vise à faire respecter et à promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes.

SA
AM
BP
HN

Article 1 - Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des collaborateurs travaillant au sein de l'UES Norauto.

La composition de l'UES Norauto, au jour de la conclusion du présent accord, est précisée en annexe.

Article 2 - Principes généraux de non-discrimination et de lutte contre le harcèlement sexuel

Les Partenaires Sociaux ainsi que la Direction souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, de sexe, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail, etc.

Norauto s'engage à prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner, conformément à l'article L. 1153-5 du Code du travail.

Article 3 - Garantir des niveaux de salaires comparables entre les hommes et les femmes et permettre des parcours d'évolution professionnelle identiques

Dans le cadre des trois précédents accords, la Direction a mené des actions visant à supprimer les écarts de rémunération globale entre les Hommes et les Femmes à compétences égales, âge, qualification, ancienneté identiques.

Un suivi particulier a notamment été mis en place avec les Commissions Egalité Femmes-Hommes des Comités d'Etablissement de Région, des Services Centraux et du Comité Central d'Entreprise.

La Direction, consciente de l'importance de cette problématique, s'engage à poursuivre dans cette voie et rappelle sa volonté de faciliter les parcours professionnels avec les mêmes possibilités d'évolution, tant pour les femmes que pour les hommes.

Parallèlement, la Direction et les Partenaires Sociaux rappellent qu'aucune mesure en matière de classification ne peut être prise en considération du sexe.

Objectif de progression :

S'assurer que le système de classification assure le respect de l'égalité de traitement en termes de rémunération.

Action :

Procéder à une analyse annuelle permettant de valider que le système de classification en vigueur dans l'entreprise assure le respect de l'égalité de traitement en termes de rémunération pour des postes identiques. Dans l'hypothèse où il ressortirait de cette analyse des écarts non justifiés, des repositionnements seront effectués.

Indicateur chiffré :

Ecart type du salaire de base moyen par sexe, classification et à ancienneté équivalente.

SA
AM
BP
HM

Article 4 - Développer l'emploi des femmes

Dans le cadre de l'application des accords précédents, il est apparu que les métiers de l'Automobile et en particulier ceux de l'Atelier demeurent des métiers à dominante masculine. Des freins psychologiques demeurent, et ce, malgré les actions de sensibilisation effectuées au sein de l'entreprise et des écoles de formation.

Il a été porté une attention toute particulière aux dossiers des candidatures féminines et aux entretiens les concernant.

Norauto souhaite poursuivre les actions mises en place pour le recrutement des femmes sur nos métiers de la filière atelier et renforcer ses efforts au niveau des métiers du magasin.

Objectif de progression :

Susciter des vocations féminines dans des métiers à prédominance masculine.

Actions :

Réaliser des partenariats avec des Ecoles, Pôle emploi, et/ou Missions Locales, afin d'encourager les femmes à rejoindre des filières techniques ou commerciales liées aux différents métiers de Norauto, et susciter des candidatures féminines aux offres (stage / emploi ...) proposées par l'entreprise.

Diffuser des témoignages de collaboratrices dans Synchro et autres supports de communication, tel que les médias sociaux, afin de sensibiliser les collaborateurs de l'entreprise sur l'intégration des femmes chez Norauto et inciter à la cooptation de femmes par le biais de ces articles.

Faire apparaître de manière égalitaire les femmes et les hommes sur tous les supports diffusés par Norauto (publicités, guides, bilans...).

Indicateur chiffré :

A compter du 1^{er} janvier 2015, continuer à :

- Organiser 5 réunions minimum (une réunion par Direction d'Exploitation Régionale et une pour les services centraux) avec des Ecoles, Pôle emploi et/ou des Missions Locales en 2015, puis en 2016 ;
- Diffuser régulièrement un « Portrait de femme chez Norauto » dans le magazine Synchro pendant les trois prochaines années et l'étendre à d'autres supports de communication interne.

Article 5 – Evolution professionnelle

Article 5.1 – Entretien annuel de développement

L'entretien annuel d'évaluation, appelé aujourd'hui « entretien annuel de développement », demeure l'un des moments privilégiés, où chaque collaborateur peut exprimer avec son supérieur hiérarchique, les moyens de concilier sa vie professionnelle et sa vie familiale. Des solutions adaptées seront recherchées conjointement. Ces échanges pourront être formalisés dans le support d'entretien d'évaluation.

SA
AM
BP
HN

Ainsi, peuvent être notamment étudiés les moyens d'aménager le temps de travail et le rapprochement géographique du domicile au lieu de travail en favorisant les mutations nécessaires. En cas de difficultés éventuelles, le responsable RH peut être un interlocuteur privilégié.

Article 5.2 – Créer une communauté de Femmes « Managers »

Afin d'améliorer l'évolution professionnelle des Femmes chez Norauto, la Direction et les Organisations Syndicales souhaitent mettre en place une Communauté de Femmes « Managers », réunissant des collaboratrices positionnées sur des postes à responsabilités, à la fois dans le Réseau (« directrices de centre », « chefs d'atelier », « responsables vente ») et dans les Services Centraux.

Cette communauté a pour objectif de permettre aux collaboratrices d'échanger et de réfléchir sur des problématiques liées à leur situation de femme dans l'entreprise. Plus globalement, et aux travers de différents événements, cette communauté doit servir à promouvoir en interne nos profils féminins et à accompagner nos collaboratrices vers des évolutions de poste.

Objectif de progression :

Améliorer l'évolution professionnelle de nos collaboratrices en encourageant la promotion interne de nos profils féminins sur des métiers exclusivement masculins.

Actions :

Organiser, dans le cadre de cette Communauté de Femmes « Managers », 4 événements par an tels que des visites d'entreprises, des conférences, des formations, des tables rondes, etc. pour développer leur vision stratégique et leurs compétences sur différents aspects.

Indicateur chiffré :

Promouvoir plusieurs collaboratrices à des postes stratégiques au regard de notre organisation et de l'évolution de l'entreprise, d'ici la fin de l'accord.

Article 6 - Formation

La formation constitue un outil favorisant la réduction des inégalités. Au même titre que l'expérience professionnelle, la formation est un des facteurs clés d'égalité professionnelle et participe activement à l'évolution des qualifications.

Une attention toute particulière est portée sur les actions et le nombre de jours de formations dispensées aux femmes.

Objectif de progression :

A métier identique, former autant les femmes et les hommes.

Actions :

Encourager la formation des femmes

Indicateurs chiffrés :

Obtenir une moyenne de jours de formation des femmes égale à celle des hommes pour des métiers identiques.

SA
AM
BR
HD

Conformément à la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 et sa circulaire en date du 19 avril 2007, durant les périodes de congé parental d'éducation, de congé maternité, paternité, d'adoption ou de présence parentale, les collaborateurs continuent d'acquérir des Droits Individuels à la Formation.

Article 7 – Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

La Direction et les Partenaires Sociaux souhaitent que soit recherché, dans les organisations de l'entreprise, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

Norauto cherche ainsi à développer des solutions permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale.

Dans ce cadre, les dispositions relatives aux congés maternité et paternité, aux congés pour enfant malade et parental d'éducation mises en place par les accords précédents, sont reconduites et améliorées par le présent accord :

Article 7.1 – Congé maternité

Article 7.1.1 : Entretiens spécifiques

Norauto met en place un entretien systématique avec la collaboratrice dès la déclaration de grossesse. Celui-ci permet de rechercher concrètement les possibilités d'aménagement de son poste de travail pendant cette période (à titre d'exemples : éviter la position debout prolongée, disposer d'une chaise adaptée, d'un repose-pied, aménager les horaires, etc.).

Article 7.1.2 : Pause

A compter du 4^{ème} mois de grossesse et jusqu'à son congé maternité, il est accordé à chaque collaboratrice enceinte une pause de 20 minutes supplémentaires à celles déjà prévues par l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, pour une journée effective de travail.

En accord avec son responsable et selon les impératifs du service, la collaboratrice peut aménager cette pause de la façon suivante :

- au cours de la journée de travail : 10 minutes de pause le matin et 10 minutes l'après-midi ;
- arrivée au poste de travail 10 minutes plus tard le matin et départ de la société 10 minutes plus tôt le soir.

Article 7.1.3 : Aménagement d'horaire des collaboratrices enceintes

Chaque collaboratrice enceinte peut demander à bénéficier d'un horaire à temps partiel dans un cadre hebdomadaire.

L'employeur ne peut refuser une telle demande conformément à l'accord paritaire national relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois de la convention collective des Services de l'Automobile, que s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

En cas de désaccord sur l'accès de la collaboratrice au temps partiel ou sur les modalités de la réduction d'horaire, l'employeur sollicite l'avis du médecin du travail.

Un accord écrit entre l'employeur et la collaboratrice fixe les dates de début et de fin de la période de travail à temps partiel, et l'horaire hebdomadaire correspondant.

SA
AM
BP
HN

Article 7.1.4 : Autorisations d'absences pour les examens médicaux obligatoires

Dans le cadre de l'article L.1225-16 du Code du travail, les collaboratrices bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination des congés payés, ainsi qu'au regard des droits légaux ou conventionnels que les collaboratrices tiennent du fait de leur ancienneté chez Norauto.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires au maximum.

Cette absence n'entraîne aucune diminution de la rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le collaborateur au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Article 7.1.5 : Droits liés au congé maternité

Le congé maternité est considéré comme du temps de travail effectif notamment pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté et notamment dans le cadre des évolutions d'échelon conformément à l'application de l'avenant 35 de la convention collective des Services de l'Automobile au sein de Norauto,
- la répartition de l'intéressement et la participation,
- le calcul des congés payés.

L'article 2.11 « *congés au bénéfice des parents* » de la Convention Collective des Services de l'Automobile dispose que :

- « *Pendant les 45 premiers jours du congé maternité, l'employeur versera, si besoin est, la différence entre les appointements nets de la salariée et ses indemnités journalières de la Sécurité Sociale (...)* »
- « *A partir du 46^{ème} jour du congé de maternité, au cas où un complément serait nécessaire pour assurer le maintien de ses appointements nets jusqu'à l'expiration du congé, la salariée percevra ce complément au titre du régime de prévoyance dans les conditions précisées par les règlements de prévoyance visées à l'article 1.26 de la présente convention.* »

Toutefois, eu égard aux règles de calcul du régime de prévoyance, si la collaboratrice devait ne pas percevoir son salaire mensuel net à compter du 46^{ème} jour, Norauto versera la différence entre le salaire mensuel net de la collaboratrice et les indemnités journalières de la Sécurité Sociale majorées du complément au titre du régime de prévoyance jusqu'à l'expiration de son congé maternité.

Lorsque la collaboratrice a bénéficié d'un aménagement d'horaire conformément à l'accord paritaire national relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois de la convention collective des Services de l'Automobile, le maintien du salaire pendant le congé maternité, ainsi que l'indemnisation du congé au titre du régime de prévoyance obligatoire, seront calculés sur la base du salaire mensuel perçu avant le passage à temps partiel.

SA
AM
BE
HN

Article 7.1.6 : Accès à l'information

Norauto s'engage à communiquer aux collaboratrices en congé maternité qui en font la demande, les informations sur la marche de l'entreprise (Synchro, compte-rendu des réunions de Centre ou de service, PV de CE, CHSCT, etc.).

Article 7.1.7 : Retour à l'emploi et accès à la formation

A l'issue de son congé maternité, la collaboratrice retrouvera son emploi précédent et pourra demander un aménagement de ses horaires. Il y sera répondu favorablement, dans la mesure de la compatibilité avec l'organisation du centre ou du service.

Norauto donnera à la collaboratrice tous les moyens de se réadapter à son poste de travail lors de son retour, en anticipant et favorisant des actions de formation qui lui permettront une reprise d'activité dans les meilleures conditions possibles.

Lors de son retour de congé maternité, la collaboratrice peut bénéficier, si elle le souhaite, d'un entretien spécifique avec son Responsable afin de faire le point sur l'évolution de son activité professionnelle durant son absence.

Article 7.1.8 : Rattrapage salarial

Conformément à la loi du n°2006-340 du 23 mars 2006 et sa circulaire en date du 19 avril 2007, chaque collaborateur de retour de congé maternité ou d'adoption bénéficiera de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les collaborateurs relevant de la même catégorie professionnelle (à métier, niveau et échelon comparables).

Article 7.2 – Congé de paternité

Norauto rappelle qu'en vertu de l'accord d'entreprise relatif au congé de paternité signé en octobre 2002 et de son avenant signé en juillet 2013, tout collaborateur a la possibilité de bénéficier de 11 jours calendaires (18 jours en cas de naissance multiple) au titre du congé de paternité avec maintien de son salaire.

Le congé de paternité est assimilé à du temps de travail effectif notamment pour la répartition de l'intéressement et de la participation et le calcul des congés payés.

Article 7.3 – Congés pour enfant malade

Conformément à l'article 2.11 « *congés au bénéfice des parents* » de la Convention Collective des Services de l'Automobile, tout collaborateur a la possibilité de se voir accorder, sur présentation d'un certificat médical, un congé non rémunéré pour soigner un enfant malade.

Pour un enfant de moins de 14 ans, les responsables accorderont en priorité des jours de Congés Payés ou de RTT aux collaborateurs qui le souhaiteront, dans la limite d'une semaine travaillée par an. Au-delà d'une journée, il sera demandé un certificat médical.

Article 7.4– Congé parental d'éducation à temps plein

La période d'absence des collaborateurs dont le contrat de travail est suspendu dans le cadre d'un congé parental d'éducation, ou d'un congé de présence parental à temps plein est intégralement prise en compte pour les droits liés à l'ancienneté au sens de l'article 1-13 de la Convention Collective des Services de l'Automobile.

SA
BP
HD

Le collaborateur continue d'acquérir des Droits individuel à la formation (DIF) et peut en bénéficier durant cette période de suspension de son contrat de travail. Le DIF est remplacé, à compter du 1^{er} janvier 2015, par le Compte Personnel de Formation (CPF).

Article 7.4.1 : Réintégration du collaborateur

Il est rappelé qu'en vertu de l'article L.1225-55 du Code du travail, à l'issue du congé parental, le collaborateur retrouve en priorité son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. Il pourra demander un aménagement de ses horaires. Il y sera répondu favorablement, dans la mesure de la compatibilité avec l'organisation du centre ou du service.

Lors de son retour de congé parental, le collaborateur bénéficie d'un entretien spécifique avec son Responsable afin de faire le point sur l'évolution de son activité professionnelle durant son absence. Cet entretien doit servir à organiser le retour à l'emploi du collaborateur, à déterminer ses besoins de formation et à examiner les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière. A la demande du collaborateur, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation.

Article 7.4.2 : Accès à l'information

Comme pour le congé maternité, Norauto s'engage à favoriser l'accès à l'information des collaborateurs en congé parental afin qu'ils puissent recevoir les principales informations relatives à la vie de l'entreprise (Synchro, compte-rendu des réunions de Centre et de service, PV de CE, CHSCT, etc.).

Article 7.4.3 : Accès à la formation

Lors de son retour de congé parental, tous les moyens seront donnés au collaborateur pour se réadapter à son poste de travail, en favorisant notamment des actions de formation qui lui permettront de reprendre son activité dans les meilleures conditions possibles.

Article 7.5 – Aménagement des horaires

Article 7.5.1 : Au bénéfice du collaborateur parent d'un enfant à charge ou dont le conjoint est atteint d'un handicap ou d'une maladie/accident reconnu grave d'un point de vue médical

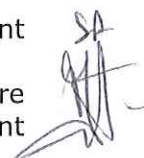
Le collaborateur, parent d'un enfant à charge ou dont le conjoint, est atteint d'un handicap ou d'une maladie/accident reconnu grave d'un point de vue médical, bénéficie, s'il le souhaite, d'aménagements d'horaires afin de faciliter l'accompagnement médical de celui-ci.

Article 7.5.2 : Au bénéfice du collaborateur ayant recours à la procréation médicale assistée

Le collaborateur ayant recours à la procréation médicale assistée, peut bénéficier d'aménagements d'horaires durant toute la durée du processus. Si nécessaire, l'avis du médecin du travail sur cet aménagement d'horaire pourra être envisagé.

Article 7.5.3 : Evénements scolaires

A l'occasion de la rentrée scolaire, les collaborateurs peuvent bénéficier d'un aménagement d'horaires pour leur(s) enfant(s) inscrit(s) de la maternelle à la troisième. De même, dans le cadre de réunions de classe organisées par l'établissement scolaire fréquenté par l'(les)enfant(s) du collaborateur, un aménagement d'horaire sera également accordé par le responsable, à la demande du collaborateur, sur présentation d'un justificatif.


AM
BP
HD

Il sera demandé au collaborateur, de prévenir au minimum deux semaines à l'avance (sauf exception pour des entretiens individuels pédagogiques ou d'orientation).

Certains de ces dispositifs étant méconnus des collaborateurs, Norauto a souhaité communiquer sur la prise en compte de la parentalité dans l'entreprise, notamment par la mise en place d'un support ayant pour objectif d'informer l'ensemble des collaborateurs des mesures et dispositifs existants au sein de Norauto afin de concilier vie professionnelle et vie privée.

Article 7.6 – Don de jours de repos

Conformément au dispositif instauré par la loi du 9 mai 2014, tout collaborateur, peut à sa demande et en accord avec son responsable, renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur son compte épargne temps, au bénéfice d'un autre collaborateur de Norauto qui assume la charge d'un enfant de moins de 20 ans gravement malade.

A cet effet, le collaborateur « donateur » pourra céder sa cinquième semaine de congés payés, des jours de réduction du temps de travail ou tout autre jour de récupération, sans autre contrepartie. Il devra obligatoirement formaliser son don par écrit et préciser le nom du collaborateur « bénéficiaire ».

Pour bénéficier de ces jours d'absences, le collaborateur « bénéficiaire » devra attester de la gravité de la pathologie de son enfant ainsi que du caractère indispensable de présence et de soins, par la remise d'un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit son enfant.

Sous cette condition, le collaborateur « bénéficiaire » pourra s'absenter pour la durée des jours qui lui ont été cédés, avec maintien de sa rémunération. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le collaborateur conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant son absence.

Article 8 - Aménagement des locaux sociaux, vestiaires et sanitaires

Dans le prolongement des accords de 2005, 2008 et 2012, une attention particulière continuera d'être portée à l'aménagement et l'entretien des locaux sociaux, vestiaires et sanitaires, et plus particulièrement lors des ouvertures et remodelings de magasins, et ce, en étroite collaboration avec le Service Travaux et l'Animateur Hygiène Sécurité.

Si des aménagements dans le domaine de l'hygiène sont essentiels, la Direction de Norauto (Directeur de centre, Responsable de service, Responsable d'Exploitation) s'engage à faire le nécessaire dans le cadre des dispositions légales.

Une vigilance particulière est demandée aux Directeurs de Secteur dans le cadre de leurs visites et lors des réunions trimestrielles de CHSCT afin de vérifier le strict respect des dispositions de ce paragraphe. Les membres du CHSCT ainsi que les DP veilleront au respect de ces dispositions.

De plus, en cas de non respect des dispositions ci-dessus, un rapport sera envoyé au Président de la Commission Egalité Femmes-Hommes de chaque Comité d'Etablissement ainsi qu'au Président et au secrétaire du CHSCT de l'établissement concerné.

Durant leur période de grossesse, les collaboratrices bénéficieront des places de parking les plus proches de l'entrée de chaque site. Un balisage est prévu à cet effet "Emplacement future maman".

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes et à la conciliation vie professionnelle et vie familiale – 2014-2016 – Projet V1

SA
AM
BP
HN

Article 9 – Rapport de Situation Comparée.

Le rapport de situation comparée comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale. Il analyse les écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de leur âge, de leur qualification et de leur ancienneté. Il décrit l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.

Les Commissions Egalité Femmes-Hommes, mises en place au sein de chaque Comité d'Etablissement des Directions d'Exploitation Régionale et des services centraux, conformément aux dispositions de l'article L.2325-34 du Code du travail, continueront de recevoir, au-delà des documents obligatoires prévus par les articles R.2323-12 et L.2323-57 :

- embauches par métier,
- départs par métier,
- départs par tranche d'âge,
- recrutement H/F,
- ancienneté par fonction,
- congés autorisés, non autorisés par cause et coûts,
- congés paternité,
- contrats de professionnalisation H/F,
- séniors,
- conventions ou accords de partenariats écoles,
- formations H/F,
- rémunération par poste H/F au regard des grilles de classification et filières métiers,
- évolution des taux d'augmentation H/F ainsi que le nombre de non augmentés par sexe.

Une fois le rapport effectué, un compte-rendu sera rédigé et transmis à la Commission du CCE Egalité Femmes/Hommes et à l'observatoire du présent accord.

La Commission du CCE Egalité Femmes/Hommes sera également chargée de proposer à l'observatoire des actions correctives au présent accord.

Article 10 - Mise en place d'un observatoire de suivi du présent accord

Comme dans le cadre des précédents accords, Norauto met en place un Observatoire de l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes composé de représentants de la Direction de Norauto et des Organisations Syndicales.

Cet observatoire se réunira une fois par an, après l'élaboration du Rapport de Situation Comparée, sur convocation de la Direction, pour analyser les questions relatives à l'égalité professionnelle dans l'entreprise.

L'Observatoire de l'Egalité professionnelle mesurera les évolutions quantitatives et qualitatives liées au présent accord. Il analysera les bilans détaillés remis par la Direction des DER et Services et par le président de la Commission du CCE Egalité Femmes-Hommes, notamment dans le domaine du recrutement, des salaires, de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale, de l'évolution professionnelle et de la formation.

En fonction du bilan réalisé et des différentes discussions au sein de l'Observatoire, des aménagements au présent accord pourront être décidés par voie d'avenant.

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes et à la conciliation vie professionnelle et vie familiale – 2014-2016 – Projet V1

St
AM
BR
HN

Article 11 - Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord est conclu, dans le cadre des articles L.1142-1 et suivants du Code du travail relatifs à l'égalité professionnelle ainsi que dans le cadre des articles L.3221-2 et suivants du Code du travail relatifs à l'égalité de rémunération, pour une durée de trois ans.

Il entrera en vigueur à compter de sa signature, avec effet rétroactif au 25 avril 2014.
Les actions seront mises en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 12 - Révision et dénonciation de l'accord

Dans les conditions prévues aux articles L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail, chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée aux différentes parties signataires et adhérentes.

Conformément aux articles L.2261-9 à L.2261-13 du Code du travail, les parties signataires ne pourront pas dénoncer le présent accord.

Article 13 - Information du personnel et Dépôt de l'accord

Le présent accord sera communiqué à l'ensemble du personnel par voie d'affichage. Conscient de l'importance de cet accord, une attention toute particulière sera portée à la communication de celui-ci. Il sera affiché sur les tableaux d'affichage en permanence dans tous les sites de Norauto et sera également consultable sur le portail RH.

Le présent accord et ses annexes seront déposés en deux exemplaires, l'un sur support papier et l'autre sur support électronique, accompagné des pièces requises auprès de la DIRECCTE de Lille.

Le présent accord et ses annexes seront également déposés, en un exemplaire original, auprès du secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Lille.

Les formalités de dépôt du présent accord seront accomplies par la Direction de l'UES Norauto, après notification à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de l'UES.

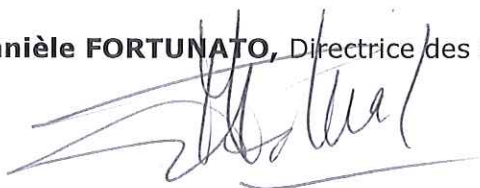
A l'issue du délai d'opposition, les dispositions du présent accord prendront effet.

A Lesquin, le 13 novembre 2014.

En 10 exemplaires originaux dont un remis à chaque partie.

Pour l'UES Norauto :

Anne-Danièle FORTUNATO, Directrice des Relations et Ressources Humaines



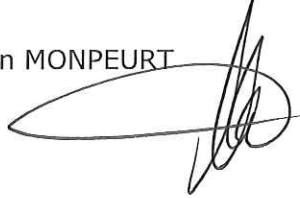
SA
AM
BP
JLD

Pour les Organisations Syndicales :

CFDT, représentée par Sylvestre AISSI



CFE-CGC, représentée par Alain MONPEURT

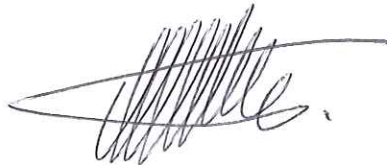


CFTC, représentée par Patrick BAUDUIN



CGT, représentée par Laurent DESPRES

FO, représentée par Henry MULLER



ANNEXE : Liste des sociétés composant l'Unité Economique et Sociale Norauto

Au jour de la conclusion du présent accord, l'Unité Economique et Sociale Norauto, dont le siège social est à Sainghin-en-Mélantois (59262) 511/589 rue des Seringats, est composée de :

- ➔ NORAUTO France
- ➔ NORAUTO INTERNATIONAL
- ➔ CAMANOSQUE
- ➔ CAMARO
- ➔ CAREIMS
- ➔ CENTRE AUTO VALENCE
- ➔ CAPAULES
- ➔ CAVASUD
- ➔ CENTRE AUTO NIORT
- ➔ CALAFLECHE
- ➔ CAVIGNEUX
- ➔ CABIZANOS
- ➔ CADIVILLE
- ➔ CAPDIEPPE
- ➔ SAS VAL D'EUROPE
- ➔ CAGARGES
- ➔ CAVITROLLES
- ➔ CALIVRY
- ➔ CAMORTEAU
- ➔ CAGUILERS
- ➔ CABAILLEUL
- ➔ CADOLE
- ➔ CAVIERZON

SA

AM
BP
HN

