

**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 conclu l'accord suivant :

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


AN
BP
S
HM

SOMMAIRE

Préambule	3
Article 1 : Champ d'application de l'accord	4
Article 2 - Principes généraux de non-discrimination.....	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 - Entretien annuel d'évaluation	5
Article 6 - Formation	6
Article 7 – Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale	6
Article 7.1 – Congé maternité	6
Article 7.1.1 : Entretiens spécifiques.....	6
Article 7.1.2 : Pause	6
Article 7.1.3 : Aménagement d'horaire des collaboratrices enceintes	7
Article 7.1.4 : Examens médicaux obligatoires	7
Article 7.1.5 : Droits liés au congé maternité	7
Article 7.1.6 : Accès à l'information	8
Article 7.1.7 : Retour à l'emploi et Accès à la formation	8
Article 7.1.8 : Rattrapage salarial	8
Article 7.2 – Congé paternité	8
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 (trice)	9
Article 7.4.2 : Accès à l'information	9
Article 7.4.3 : Accès à la formation.....	9
Article 7.5- Aménagement des horaires	10
Article 7.5.1 : Au bénéfice du collaborateur (trice) parent d'un enfant à charge atteint d'un handicap	10
Article 7.5.2: Au bénéfice du collaborateur (trice) ayant recours à la procréation médicale assistée	10
Article 7.5.3 : Evénements scolaires	10
Article 8- Aménagement des locaux sociaux, vestiaires et sanitaires	11
Article 9 - Modalités de mise en œuvre des Commissions Egalité Femmes-Hommes au niveau de chaque Comité d'Etablissement.....	11
Article 10 - Mise en place d'un observatoire de suivi du présent accord.....	12
Article 11 - Date d'application et durée de l'accord.....	12
Article 12 : Révision de l'accord	12
Article 13 : Dénonciation de l'accord	12
Article 14 : Notification de l'accord.....	12
Article 15 : Information au personnel et Dépôt de l'accord	12
ANNEXE : Liste des sociétés composant l'Unité Economique et Sociale Norauto.....	14

AN
OP
SA
HN

Préambule

La Direction et les Organisations Syndicales se sont inscrites dans la volonté 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 puis d'un nouvel accord signé pour trois ans en 2008.

Convaincus que la mixité des emplois est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique, ils ont décidé aujourd'hui d'affirmer à nouveau leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail.

En application de la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 et de son décret d'application du 7 juillet 2011, la Direction et les Partenaires Sociaux ont décidé 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
- l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

Toutefois, ils considèrent qu'il importe également d'agir sur les autres éléments qui peuvent concourir aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans l'entreprise tels que la promotion professionnelle, la formation, les conditions de travail...

Ils ont également choisi de s'inscrire dans une démarche plus globale qui vise à faire respecter et à promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes.

C'est pourquoi, La Direction ainsi que les Organisations Syndicales ont convenu ce qui suit :


AN
B^o
SA



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

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...

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 2 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'établissement de région, des services 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 :

Nombre de postes validés par rapport au nombre total de postes.



Handwritten signatures and initials, including a large signature at the top, followed by the initials AN, BP, SA, and JN.

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 écoles, 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.

Indicateur chiffré :

A compter du 1^{er} janvier 2012

- Organiser 5 réunions minimum (une réunion par Direction d'Exploitation Régionale et une pour les services centraux) avec des écoles, Pôle emploi et/ou des missions locales en 2012 ;
- Organiser 5 réunions minimum avec des écoles, Pôle emploi et/ou des missions locales en 2013 ;
- 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.

Dans le cadre du développement avec les écoles, des formations en alternance seront également dispensées au sein de nos différents magasins ainsi qu'au sein des services centraux.

Article 5 - Entretien annuel d'évaluation

L'entretien annuel d'évaluation demeure l'un des moments privilégiés, où chaque collaborateur (trice) peut exprimer avec son (sa) supérieur (e) 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.

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

CTH
AN
BA
SA

JMS

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 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 d'égalité professionnelle et participe activement à l'évolution des qualifications.

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

L'objectif étant que la moyenne des jours de formation des femmes soit égale à celle des hommes pour des métiers identiques.

Le présent accord pose à nouveau cet objectif.

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 à DIF (Droit Individuel 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

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

prévues par l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, pour une journée effective de travail.

En accord avec son (sa) 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.

Article 7.1.4 : 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.

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.* »


AN
BF
SA
HM

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.

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 (sa) 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 (trice) 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 paternité

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

Le congé 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.


AN
BP
A
HN

Article 7.3 – Congés pour enfant malade

Conformément à l'article 2.11 « *congés au bénéficiaire 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 (trices) 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 (trices) 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.

Le collaborateur (trice) continue d'acquérir des droits à DIF (Droit individuel à la formation) et de bénéficier de son DIF durant cette période de suspension de son contrat de travail.

Article 7.4.1 : Réintégration du collaborateur (trice)

Il est rappelé qu'en vertu de l'article L 1225-55 du Code du Travail, à l'issue du congé parental, le collaborateur (trice) retrouve en priorité son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. Il ou elle 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 (trice) bénéficie d'un entretien spécifique avec son (sa) Responsable afin de faire le point sur l'évolution de son activité professionnelle durant son absence.

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 (trices) en congé parental afin qu'ils (elles) 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 (trice) 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.

J.
AN
BP
SA
MM

Article 7.5- Aménagement des horaires

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

Le collaborateur (trice), parent d'un enfant à charge ou dont le conjoint, est atteint d'un handicap ou d'une maladie/accident reconnu(e) 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 (trice) ayant recours à la procréation médicale assistée

Le collaborateur (trice) 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 (trices) 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 (trice), un aménagement d'horaire sera également accordé par le responsable, à la demande du collaborateur (trice), sur présentation d'un justificatif.

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

Il apparaît cependant que certains de ces dispositifs sont méconnus des collaborateurs au sein de Norauto.

Objectif de progression :

Communiquer sur la prise en compte de la parentalité dans l'entreprise.

Action :

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. Ce support sera remis à chaque collaboratrice lors de l'entretien spécifique dès la déclaration de grossesse.

Indicateurs chiffrés :

A l'issue de la première année : Présentation des projets possibles et mise en place d'un support validé par l'observatoire du présent accord.

A l'issue de la deuxième année : Diffusion à l'ensemble des collaborateurs et publication sur le Portail Norauto.

ST
AM
BP
SA
HJ

Article 8- Aménagement des locaux sociaux, vestiaires et sanitaires

Dans le prolongement des accords de 2005 et 2008, 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".

Article 9 – Rapport de Situation Comparée.

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.


AN
BP
SA
RN

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.

L'Observatoire 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.

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 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 2011. Les actions seront mises en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2012.

Article 12 : Révision 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.

Article 13 : Dénonciation de l'accord

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

Article 14 : Notification de l'accord

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte de l'accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Article 15 : Information au personnel et Dépôt de l'accord

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

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

BT
AN
BP
SA
HN

Conformément au décret du 17 mai 2006, 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 DIRECTTE 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 de l'accord seront accomplies par la Direction de l'UES Norauto.

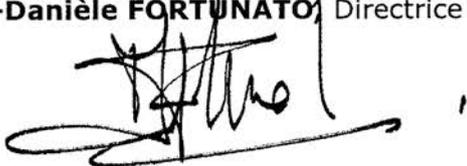
A l'issue du délai d'opposition, les dispositions du présent accord prendront effet.

A Lesquin, le 23/03/12

En 10 exemplaires originaux dont un remis à chaque partie.

Pour l'UES Norauto :

Anne-Danièle FORTUNATO, Directrice des Relations et Ressources Humaines

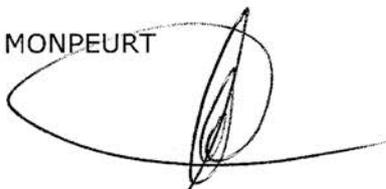


Pour les Organisations Syndicales :

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 Mélançois 59 262 rue du Fort, est composée de :

- ➔ NORAUTO FRANCE
- ➔ NORAUTO INTERNATIONAL
- ➔ CAMANOSQUE
- ➔ CAMARO
- ➔ CAREIMS
- ➔ CENTRE AUTO VALENCE
- ➔ CAPAULES
- ➔ CAVASUD
- ➔ CAN
- ➔ CALAFLECHE
- ➔ CAVIGNEUX
- ➔ CABIZANOS
- ➔ ERDROTO
- ➔ CADIVILLE
- ➔ NAS
- ➔ CAPDIEPPE
- ➔ CAMARANGES
- ➔ SAS VAL D'EUROPE
- ➔ CAGARGES
- ➔ CAVITROLLES
- ➔ CALIVRY
- ➔ CAMORTEAU
- ➔ CANEW3
- ➔ CANEW4


AM
BP
SA
HM