

AVENANT N°2
A L'ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET SUR
LE TRAVAIL DE NUIT DU 30 AVRIL 2002

Entre la société SERVAIR SA, sise Roissypôle Ouest, 10-14 rue de Rome – BP 19701, Tremblay-en-France, 95726 Roissy Charles de Gaulle, représentée par François Baptiste, Directeur Général Adjoint Ressources Humaines et Politique Sociale ;

d'une part,

et

les Organisations Syndicales Représentatives dans l'entreprise prises en la personne de leurs délégués syndicaux centraux régulièrement désignés,

d'autre part.

Avenant n° 2 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur le travail de nuit.

1
TB Cécile Juc pre

Préambule

La volonté partagée par les Partenaires sociaux et la Direction de promouvoir la politique de diversité des emplois et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, s'est traduite par la signature de plusieurs accords et la mise en place d'un plan d'actions relatifs à l'égalité professionnelle.

En effet, le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été traité au sein de SERVAIR SA par l'accord du 30 avril 2002 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur le travail de nuit.

Afin de répondre aux obligations légales issues de la loi du 9 novembre 2011 portant réforme des retraites, un plan d'actions pour l'année 2012 a été mis en œuvre.

Dans l'objectif d'améliorer les dispositifs mis en œuvre dans le cadre du plan d'actions, la Direction et les Partenaires sociaux ont conclu le 4 janvier 2013 l'avenant n° 1 à l'accord du 30 avril 2002 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur le travail de nuit.

Dans le prolongement des accords signés, les parties signataires, les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'entreprise et la Direction réaffirment, par le présent accord, leur volonté de poursuivre et de renforcer les actions menées afin de garantir et de rendre effective la politique de diversité des emplois et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de SERVAIR SA.

Les parties signataires reconduisent les objectifs fixés et mesures prises dans l'avenant n° 1 à l'accord du 30 avril 2002 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur le travail de nuit conclu le 4 janvier 2013. A l'occasion du présent avenant, les parties décident d'actualiser certaines dispositions devenues obsolètes.

Compte tenu du diagnostic établi du rapport Egalité Hommes- Femmes de 2014, les parties signataires souhaitent également compléter et renforcer les engagements pris en faveur de la diversité des emplois et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

C'est dans ce contexte que les parties signataires du présent avenant s'engagent à mener une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les domaines d'action suivants :

- La promotion – la mobilité ;
- La formation – la qualification ;
- La rémunération effective ;
- L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Le déploiement des mesures prises dans ce nouvel avenant contribuera à assurer de manière effective le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle mais également par, le biais d'actions de communication et de sensibilisation, à lutter contre le sexisme et les stéréotypes sociaux.

Avenant n° 2 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur le travail de nuit.

T3 GC ^{PR} JME

ARTICLE 1 – LA LUTTE CONTRE LE SEXISME ET LES STEREOTYPES SOCIAUX

Le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes définit la notion de « sexisme » dans son rapport relatif au sexisme au travail de la manière suivante :

« Le sexisme ordinaire au travail se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, qui sont directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de les délégitimer et de les inférioriser, de façon insidieuse voire bienveillante, et d'entraîner une altération de leur santé physique ou mentale. »

Le sexisme ordinaire au travail se manifeste au quotidien, par exemple, à travers des blagues et commentaires sexistes, des remarques sur la maternité, des stéréotypes négatifs, des incivilités ou des marques d'irrespect, des compliments ou critiques sur l'apparence physique non sollicités, des pratiques d'exclusion. »

La loi n°2015-992 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a codifié la notion de sexisme à l'article L. 1142-2-1 du Code du travail comme suit :

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

De nombreux préjugés sexistes et stéréotypes sociaux véhiculés au sein de la société constituent des freins majeurs à l'évolution des mentalités et participent aux inégalités de traitement en matière de développement de la mixité des emplois, de parcours professionnel, de rémunération et d'équilibre des temps de vie professionnelle et personnelle.

Conscientes que la lutte contre le sexisme et les stéréotypes sociaux représente une étape indispensable à l'instauration de la politique de diversité des emplois et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires s'inscrivent pleinement dans cette dynamique et souhaitent mettre en œuvre des actions de sensibilisation et de communication visant à faire évoluer les mentalités.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que les Organisations Syndicales ont également, dans le cadre de leur mission un rôle primordial à jouer dans ce domaine.

Article 1.1 – La sensibilisation sur la thématique de la diversité et de l'égalité professionnelle

La Direction s'engage à maintenir des actions de formation / sensibilisation en interne permettant une communication relative à la thématique de la diversité des emplois et de l'égalité professionnelle qui seront dispensées à l'ensemble de la ligne managériale dans les établissements de SERVAIR SA.

Le secrétaire de chaque Comité d'établissement et de chaque Comité d'hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ainsi que les membres des commissions locales de suivi seront conviés aux actions de formation / sensibilisation en interne relative à la thématique de la diversité des emplois et de l'égalité professionnelle.

Ces sessions de formation ont pour objet de susciter une prise de conscience de l'existence réelle des représentations sexistes et stéréotypes sociaux en matière de diversité des emplois et d'égalité professionnelle.

De plus, un thème « diversité des emplois et égalité professionnelle » sera intégré dans l'ensemble des modules de formation de management.

Enfin, un guide relatif à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre le sexisme et les stéréotypes sociaux sera élaboré et diffusé au sein des établissements de SERVAIR SA.

Article 1.2 - La communication sur le contenu de l'accord

Afin d'assurer une sensibilisation à l'égard de la thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et des engagements pris lors de la signature du présent accord, la Direction s'engage à mettre en œuvre des actions de communication du contenu de l'accord.

Ainsi, dans les 6 mois suivants la signature du présent accord, l'ensemble du réseau Ressources Humaines de la société SERVAIR SA bénéficiera d'une session de formation ayant pour objet de présenter le contenu de l'accord et les modalités pratiques d'application.

Le secrétaire de chaque Comité d'établissement et de chaque Comité d'hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ainsi que les membres des commissions locales de suivi seront également conviés à une session de formation.

De plus, une présentation de l'accord sera faite dans chaque comité d'établissement et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail à l'occasion d'une réunion ordinaire.

ARTICLE 2 – LA PROMOTION / MOBILITE

L'évolution professionnelle est un facteur de développement et de valorisation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

La Direction et les Partenaires Sociaux réaffirment par le présent accord que la politique de mixité et de diversité des emplois au sein de l'entreprise implique également une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes tout au long de la carrière.

Article 2.1 – Les objectifs de progression

Afin de continuer à progresser sur l'égalité professionnelle en matière de promotion et de mobilité, la Direction en accord avec les Partenaires sociaux reconduira les objectifs de progression suivants :

- Assurer l'égalité d'accès à la promotion professionnelle ;
- Améliorer le % de femmes et d'hommes dans les filières et CSP où elles et ils sont peu représentés ;
- Améliorer le % de promotions réussies pour les femmes occupant un métier où elles sont sous représentées et pour les hommes occupant un métier où ils sont sous représentés ;
- S'assurer que, pour chaque offre de promotion/mobilité, au moins une femme se porte candidate.

Le présent accord se fixe l'objectif de progression complémentaire suivant :

- > ***Assurer et renforcer l'accès des femmes à la maîtrise.***

Article 2.2 – Les mesures

Afin de parvenir aux objectifs de progression fixés, la Direction et les Partenaires Sociaux ont convenu de la reconduction des mesures suivantes :

- Inciter les femmes et les hommes à se diriger vers des postes où elles ou ils sont peu ou pas représentés (métiers de pistes, handling, maintenance, logistique, relations clients) par la mise en place d'un suivi individuel systématique et d'actions d'accompagnement ;
- Proposer systématiquement un entretien avec le RRH ou son représentant aux salarié(e)s avant leur départ et à leur retour de congé maternité/adoption ou congé parental.

Le présent accord ajoute les mesures complémentaires suivantes :

- > ***Proposer aux salariés des périodes « Immersion – Découverte » dans des métiers où l'un des deux sexes est sous représenté pour permettre une immersion et favoriser des promotions dans des métiers masculins ou féminins.***

A l'issue de la période « Immersion – Découverte », un premier bilan sera réalisé avec le manager, en lien avec le service RH, afin d'échanger sur la période d'immersion passée. En cas de validation de la période « Immersion – Découverte », le salarié pourra

Avenant n° 2 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur le travail de nuit.

TB GC PPE JMC

éventuellement être mis à disposition de manière temporaire ou permanente en fonction des besoins du service concerné.

> Mettre en place à titre expérimental le « Mentorat » :

Le Mentorat est basé sur une relation bénévole interpersonnelle d'échange et d'entraide reliant une personne d'expérience, le Mentor, à une autre personne, le Mentoré, qui a des connaissances et des compétences à acquérir ainsi que des objectifs professionnels à atteindre.

Le Mentorat permet ainsi d'accompagner et de guider le Mentoré vers une évolution professionnelle et/ ou personnelle par le partage du vécu, de l'expertise et de la vision du Mentor.

Ainsi, il est convenu par le présent accord, à titre expérimental de mettre en place un dispositif de Mentorat au bénéfice des femmes de la société SERVIAIR SA.

Afin de parvenir à la mise en place du Mentorat, la Direction s'engage à :

- *Elaborer et diffuser le Guide du Mentorat ;*
- *Organiser la mise en place du Mentorat par des rencontres entre Mentors et Mentorés afin de définir et mesurer les besoins et les attentes de chacun.*

Article 2.3 – Les indicateurs

Afin de mesurer la réalisation des mesures mises en œuvre, la Direction en accord avec les Partenaires sociaux reconduira les indicateurs suivants :

- Nombre d'entretiens réalisés avant et après les congés mat/adoption/parentaux d'éducation ;
- Nombre de F/H qui ont accédé par la promotion à un emploi dans une filière où leur sexe est minoritairement représenté.

Le présent accord ajoute les indicateurs complémentaires suivants :

- > Nombre de F/H qui ont accédé à une promotion ;**
- > Nombre de promotions chez les femmes de plus de 45 ans.**

ARTICLE 3 – LA FORMATION/ QUALIFICATION

La formation et la qualification représentent des enjeux majeurs au maintien et au développement des compétences des salariés de l'entreprise. Il s'agit d'un réel investissement et d'un droit ouvert à tout salarié.

La société SERV AIR SA s'engage à veiller à l'égal accès à la formation et à la qualification entre les femmes et les hommes et à faire de la formation un levier pour favoriser la mixité des emplois.

Article 3.1 – Les objectifs de progression

Afin de continuer à progresser sur l'égalité professionnelle en matière de formation et de qualification, la Direction en accord avec les Partenaires sociaux reconduira les objectifs de progression suivants :

- Equilibrer l'accès des femmes et des hommes à la formation visant à l'adaptation et au développement des compétences, autres que celles rendues obligatoires par les missions exercées ou par la loi ;
- Favoriser l'accès des femmes à des métiers plus qualifiés traditionnellement occupés par des hommes ;
- Assurer le maintien dans l'emploi et le développement des compétences au retour de congés familiaux.

Le présent accord se fixe l'objectif de progression complémentaire suivant :

- > **Développer l'axe professionnalisation - formation des femmes.**

Article 3.2 – Les mesures

Afin de parvenir aux objectifs de progression fixés, la Direction et les Partenaires sociaux ont convenu de la reconduction des mesures suivantes :

- Former à la thématique de la diversité et de l'égalité professionnelle l'ensemble de la ligne managériale dans les quatre établissements de SERV AIR SA sur la durée de l'accord ;
- Favoriser la programmation des formations en cohérence avec les horaires de travail.

Le présent accord ajoute les mesures complémentaires suivantes :

- > **Encourager l'accès des femmes aux formations qualifiantes (Certificat de qualification professionnelle, Titre professionnel, période de professionnalisation) ;**
- > **Favoriser la réalisation des formations dans l'entreprise afin de limiter les contraintes liées aux déplacements.**

Article 3.3 – Les indicateurs

Afin de mesurer la réalisation des mesures mises en œuvre, la Direction en accord avec les Partenaires sociaux reconduira l'indicateur suivant :

- Nombre de collaborateurs formés à l'égalité F/H

Le présent accord ajoute l'indicateur complémentaire suivant :

- > ***Nombre de formations qualifiantes suivies par les femmes / le nombre total de formations qualifiantes suivies.***

ARTICLE 4 – LA REMUNERATION EFFECTIVE

La Direction et les Partenaires sociaux réaffirment par le présent accord le principe d'égalité de traitement et de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le respect de ce principe, à l'embauche et au long de la carrière constitue un facteur essentiel et majeur à la garantie de l'effectivité de l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise.

Article 4.1 – Les objectifs de progression

Afin de poursuivre les actions initiées sur l'égalité professionnelle en matière de rémunération effective, la Direction en accord avec les Partenaires sociaux reconduira les objectifs de progression suivants :

- Assurer l'égalité de rémunération au retour des congés maternité et adoption ;
- Maintenir 100% de la rémunération nette sous déduction des IJSS en cas de congés paternité sans condition d'ancienneté et alignement des règles relatives à la prise en compte de la période de congé paternité dans le calcul des droits du salarié sur les règles applicables à la période de congé maternité ;
- Réajuster la politique salariale pour réduire les inégalités salariales.

Article 4.2 – Les mesures

Afin de parvenir aux objectifs de progression fixés, la Direction et les partenaires sociaux ont convenu de la reconduction des moyens suivants :

- A la suite des congés maternité, d'adoption ou de congé parental d'éducation, la rémunération perçue par le salarié est majorée des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie socioprofessionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ;

Avenant n° 2 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur le travail de nuit.

T3 Ge^{PR} mc⁸

- Il sera procédé à une actualisation de l'analyse des rémunérations, entendues au sens de l'article L.3221-3 du Code du Travail, par niveaux de classification, par filières, par CSP et par sexes. Cette analyse sera partagée avec le Comité mixte égalité femmes/hommes en vue d'échanger sur les résultats et de déterminer les priorités d'actions. La Direction fixera le cas échéant une enveloppe de réduction des éventuelles inégalités salariales non objectivement justifiées.

Article 4.3 – Les indicateurs

Afin de mesurer la réalisation des mesures mises en œuvre, la Direction en accord avec les partenaires sociaux reconduira l'indicateur suivant :

- Nombre de personnes ayant bénéficié de mesures de rattrapage salarial

ARTICLE 5 – L'ARTICULATION VIE PERSONNELLE / VIE PROFESSIONNELLE

La recherche de l'équilibre des temps de vie personnelle et professionnelle est nécessaire à la qualité de vie au travail et à la promotion de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes.

C'est à ce titre que la société SERV AIR SA s'engage à favoriser l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle et à concilier les responsabilités familiales et professionnelles.

Article 5.1 – Les objectifs de progression

Afin de poursuivre les actions initiées sur l'égalité professionnelle en matière d'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, la Direction en accord avec les Partenaires sociaux reconduira les objectifs de progression suivants :

- Favoriser la conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle pour tous les salariés ;
- Promouvoir le partage des responsabilités familiales ;
- S'assurer que les salariés à temps partiel bénéficient d'un égal accès à la promotion professionnelle.

Article 5.2 – Les mesures

Afin de parvenir aux objectifs de progression fixés, la Direction et les Partenaires sociaux ont convenu de la reconduction des mesures suivantes :

- Favoriser la tenue des réunions entre 9h et 18h ;
- Favoriser la prise des congés sur les périodes de congés scolaires pour les parents ayant des enfants en bas âges ;
- Permettre le cumul des congés et RTT avant ou après la prise des congés parentaux ;
- Permettre le financement des congés sans solde pris immédiatement après le congé maternité, paternité ou d'adoption par les droits affectés au Compte épargne temps ;

Avenant n° 2 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur le travail de nuit.

TB
pre
Ge Jmc 9

- Permettre l'aménagement du temps de travail des femmes pour l'accomplissement des examens médicaux dans le cadre d'une grossesse ou d'une PMA ou des démarches administratives nécessaires au processus d'adoption ;
- Permettre le passage à temps partiel choisi entre le 3^{ème} et le 6^{ème} anniversaire de l'enfant
- Tenir un entretien avec les salariés ayant opté pour un travail à temps partiel dans le cadre du congé parental d'éducation ou entre le 3^{ème} et 6^{ème} anniversaire de l'enfant lors de sa mise en place afin de s'assurer de l'adéquation de la charge de travail avec le temps de travail et de définir son organisation.

Le présent accord rappelle et complète les mesures :

- > **Possibilité de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants (Accord de substitution relatif à l'institution d'un Compte Epargne – Temps du 22 mai 2015) ;**
- > **Permettre aux parents de prendre 2 jours pour enfant malade par année civile ;**
- > **Permettre aux parents d'un enfant handicapé percevant l'allocation spéciale versée par la Sécurité Sociale de prendre 1 jour de congé supplémentaire indemnisé par année civile ;**
- > **Possibilité de prendre une journée rentrée scolaire.**

Article 5.3 – Les indicateurs

Afin de mesurer la réalisation des mesures mises en œuvre, la Direction en accord avec les Partenaires sociaux reconduira l'indicateur suivant :

- Nombre de pères ayant pris leurs congés de paternité ;
- Nombre de F/H ayant bénéficié d'un temps partiel entre le 3^{ème} et le 6^{ème} enfant.

Le présent accord ajoute l'indicateur complémentaire suivant :

- > **Nombre de promotions des salariés à temps partiel.**

ARTICLE 6 – MODALITES DE SUIVI DES DISPOSITIONS RELATIVES A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'application du présent avenant sera coordonnée par la Direction Générale des Ressources Humaines de SERVAIR SA.

En outre, le référent désigné dans chaque établissement de SERVAIR SA sera chargé, sous la coordination du Responsable des Ressources Humaines de :

- S'assurer que la démarche pour la diversité des emplois et de l'égalité professionnelle est bien intégrée dans la politique RH et le management de l'établissement ;
- D'apporter le soutien nécessaire à l'encadrement dans la mise en œuvre de la démarche ;
- Veiller à la bonne application des procédures et à la mise en place d'actions correctives ou préventives le cas échéant.

Article 6.1 – Les commissions de suivi du Comité Central d'Entreprise et des Comités d'établissement

Les commissions de suivi au niveau central :

Conformément aux dispositions légales, le comité central d'entreprise crée une commission égalité professionnelle. Elle sera composée de 6 membres, salariés de l'entreprise, dont au moins 3 femmes. Son président sera un membre élu titulaire du comité central.

Les commissions de suivi au niveau des établissements :

Conformément aux dispositions légales, les Comités d'établissements créent une Commission égalité professionnelle. Elle sera composée de 6 membres, salariés de l'entreprise, dont au moins 3 femmes. Son président sera un membre élu titulaire dudit comité.

Les missions des commissions de suivi au niveau central et au niveau des établissements :

Ces commissions Egalité Professionnelle seront chargées de préparer les délibérations du Comité central d'entreprise ou des Comités d'établissement sur la base de l'analyse des rapports annuels de situation comparée des hommes et des femmes.

Pour l'accomplissement de cette mission, la commission du Comité central d'entreprise et les commissions des Comités d'établissement disposeront d'un crédit annuel de 7 heures.

Article 6.2 – Le comité mixte égalité femmes / hommes au niveau central

Le Comité Mixte Egalité Femmes/Hommes au niveau central est reconduit.

Ce Comité est composé de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire de l'accord appartenant à l'entreprise et de trois représentants de la Direction. Les Organisations Syndicales Représentatives signataires désigneront les membres qui les représenteront préalablement à la première réunion.

Il est animé par un représentant de la Direction et se réunit sur convocation de la Direction Générale des Ressources Humaines.

D'une part, il est chargé d'assurer un suivi de l'accord de 2002 tel que révisé par le présent avenant. Au titre de cette mission, le Comité se réunira chaque année postérieurement aux réunions des commissions locales de suivi telle que définies à l'article 6.1.

D'autre part, il est associé à l'actualisation de l'analyse des rémunérations. Les parties précisent que les documents remis dans ce cadre revêtent un caractère confidentiel et aucun des documents remis aux membres du Comité dans ce cadre ne saurait être diffusé ou utilisé dans tout autre but que celui défini ci-dessus.

Article 6.3 – La commission locale de suivi

Il est créé au niveau des établissements de plus de 300 salariés une commission locale de suivi et de mise en œuvre du présent accord.

Elle est composée de deux représentants de chaque organisation syndicale signataire et de deux représentants de la Direction. Elle est animée et convoquée par le service des Ressources Humaines de l'Etablissement.

Cette commission se réunira chaque année conformément aux dispositions légales et réglementaires, afin de coordonner et suivre la mise en œuvre des actions et indicateurs. Elle évaluera également la réalisation des objectifs et identifiera les éventuels freins à l'atteinte de ceux-ci. La commission pourra également être force de proposition et d'action.

Dans la mesure du possible, les réunions ont lieu concomitamment dans les établissements et préalablement à la réunion du Comité mixte au niveau central visé à l'article 6.2.

Un compte rendu de ces réunions sera élaboré par le membre de la commission désigné par les autres membres à cet effet en début de réunion. Ce compte rendu sera communiqué au Comité Mixte visé à l'article 6.2 au titre de sa mission de suivi central de l'accord.

Article 6.4 – Le bilan et le plan d'action annuel

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les données du rapport de situation comparée des femmes et des hommes au niveau de l'entreprise sont transmises au Comité Central d'entreprise, aux Comités d'Etablissement et à l'ensemble des Organisations Syndicales présentes dans l'entreprise.

Par ailleurs, annuellement, un bilan du présent accord sera effectué à travers un bilan des engagements pris et des actions menées intégré aux données du rapport de situation comparée hommes femmes transmis au comité central d'entreprise, d'établissement et à leurs commissions égalité hommes femmes.

Conformément aux dispositions légales, le bilan des engagements pris et des actions menées comportera les 7 points suivants :

- les mesures prises pour assurer l'égalité professionnelle au cours de l'année écoulée

T5
Ge
pre
me

- Le bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente lorsqu'un plan d'actions a été antérieurement mis en œuvre par l'entreprise par accord collectif ou de manière unilatérale
- L'évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus
- Les explications sur les actions non réalisées
- Les objectifs de progression et les indicateurs associés
- La définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre
- L'évaluation de leur coût et échéancier des mesures prévues

ARTICLE 7 – REGLEMENT DES LITIGES

Les litiges pouvant survenir dans l'application du présent accord, ou lors de son éventuelle révision, seront d'abord soumis à l'examen des parties en vue de rechercher une solution amiable. Si les désaccords subsistent, les différends seront déférés aux tribunaux judiciaires compétents.

ARTICLE 8 – ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} janvier 2016 pour une durée triennale.

Les dispositions cesseront de produire effet le 31 décembre 2018.

Après la consultation du Comité Central d'Entreprise, la Direction tiendra à disposition des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise, pour signature, les exemplaires originaux du présent accord et ce, jusqu'à la date du 18 décembre 2015.

A défaut d'accord dans ce délai par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise et représentant ensemble au moins 30% des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections, ou en cas d'exercice du droit d'opposition, les dispositions du présent accord ne sauraient valoir engagement unilatéral.

ARTICLE 9 – PRINCIPE DE NON CUMUL

Les avantages résultant des dispositions du présent accord ne se cumulent pas à ceux déjà existants, ayant le même objet ou la même cause, et ce quelle qu'en soit la nature, et se substituent à ceux-ci (accord et/ou usage et/ou engagement unilatéral).

De même, les avantages du présent accord ne sauraient se cumuler avec ceux qui pourront être accordés pour le même objet ou la même cause à la suite de dispositions légales, réglementaires, conventionnelles, contractuelles ou autres.

ARTICLE 10 – REVISION ET DENONCIATION

Conformément aux articles L.2222-5, L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'ensemble des organisations syndicales représentatives signataires, ou de l'employeur, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

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

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

Par ailleurs, conformément aux articles L.2222-6 et L.2261-9 et suivants du Code du travail, l'ensemble des organisations syndicales représentatives signataires, ou l'employeur, ont la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de trois mois. Cette dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunit alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de trois mois.

L'accord dénoncé continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de trois mois.

ARTICLE 11 – DEPOT ET PUBLICITE

Cet accord sera déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) ainsi qu'auprès du Greffe du Conseil de Prud'hommes compétent selon les dispositions légales en vigueur.

Fait à Roissy en 10 exemplaires originaux, le

18 Décembre 2015

Pour SERVIR,

Pour les Organisations Syndicales Représentatives,

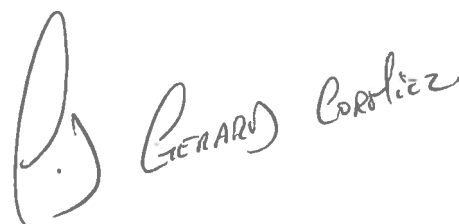
François BAPTISTE

DGA Ressources Humaines et Politique Sociale



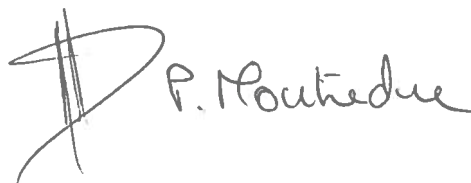
CFDT

CFE-CGC



CGT

FO



UNSA SIMSFMA

