



**Groupe Bosch France**  
**Accord relatif à l'égalité professionnelle entre**  
**les femmes et les hommes et la vie au travail**  
**2021 à 2023**

**Entre les soussignés,**

Le **Groupe Bosch en France** dont le siège est situé au 32 avenue Michelet, 93400 SAINT OUEN SUR SEINE, pris en la personne de ses représentants qualifiés soussignés,

Ci-après désignée Groupe Bosch  
D'une part

Et

Les **Organisations Syndicales** soussignées :

- La CFDT,
- La CFE-CGC,
- La CGT,
- FO,
- SUD,

D'autre part,

**Préambule**

Les parties signataires de l'accord s'engagent en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle et de la vie au travail. Ils réaffirment leur attachement au respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes et de prévention des risques psycho-sociaux.

Elles reconnaissent que la mixité dans les emplois des différentes filières est source de diversité, de complémentarité et gage de cohésion sociale.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 et de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, qui définissent le cadre de la négociation « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ».

En outre, cet accord fait suite aux précédents accords triennaux signés le 14 juin 2012, 16 juin 2015 et le 20 avril 2018. En effet, depuis plusieurs années, le Groupe Bosch s'est engagé par différentes mesures à améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes et la vie au travail.

Cet accord arrivant à son terme le 31 décembre 2020, des négociations spécifiques ont eu lieu en vue de conclure un accord pour les années 2021 à 2023. Sur la base des précédents accords, il a été décidé de poursuivre les mesures qui ont démontré leur efficacité, d'en améliorer ou d'en aménager d'autres. De nouvelles dispositions concrètes ont notamment été négociées sur la vie au travail.



**BOSCH**

Les parties signataires conviennent ainsi de conserver les objectifs de progression dans 6 domaines parmi les thèmes énumérés à l'article R. 2242-2 du Code du travail :

- l'embauche,
- la promotion professionnelle,
- la formation,
- l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée,
- la rémunération
- la vie au travail.

Au terme de ces négociations, les parties sont parvenues à s'entendre sur les mesures suivantes.



<b>1. Garantir l'égalité à l'embauche .....</b>	<b>4</b>
1) Les objectifs de progression.....	4
2) Les actions associées aux objectifs .....	4
<b>2. Garantir les mêmes possibilités d'évolution professionnelle entre les femmes et les hommes .....</b>	<b>5</b>
1) Dans le domaine d'action de la formation professionnelle .....	5
a. Les objectifs de progression .....	5
b. Les actions associées aux objectifs.....	6
2) Dans le domaine d'action de la promotion professionnelle .....	6
a. Les objectifs de progression .....	6
b. Les actions associées aux objectifs.....	7
<b>3. Faciliter l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée .....</b>	<b>8</b>
1) Les objectifs de progression.....	8
2) Les actions associées aux objectifs .....	8
<b>4. Garantir l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.....</b>	<b>10</b>
1) Les objectifs de progression.....	10
2) Les actions associées aux objectifs .....	11
<b>5. Améliorer la Vie au travail par la prise en compte des risques psycho-sociaux.....</b>	<b>12</b>
1) La relation entre le salarié et le manager .....	12
a. Actions proposées.....	12
b. Indicateurs de suivi.....	14
2) La gestion des risques psycho-sociaux dans le cadre d'un projet de réorganisation : les changements du travail.....	15
a. Les actions de prévention primaire.....	15
b. Les actions de prévention secondaire .....	15
c. Les actions de prévention tertiaire .....	16
d. L'indicateur de suivi .....	16
3) L'évaluation de la charge de travail .....	17
a. Actions proposées.....	17
b. Indicateurs de suivi.....	18
<b>6. Suivi de l'accord.....</b>	<b>18</b>
1) Au niveau de chaque entité/établissement.....	18
2) Au niveau du Groupe Bosch en France .....	18
3) Commission de suivi de l'accord.....	18
<b>7. Durée, dates de validité et de mise en application de l'accord .....</b>	<b>18</b>
<b>8. Publication de l'avenant dans la base de données nationale des accords collectifs .....</b>	<b>19</b>
<b>9. Notification, droit d'opposition, dépôts .....</b>	<b>19</b>



## 1. Garantir l'égalité à l'embauche

### 1) Les objectifs de progression

Depuis les 3 dernières années, la proportion de femme et d'homme était plutôt stable au sein du Groupe Bosch avec 22% de femmes. Au 30 octobre 2020, elles ne représentent plus que 19,8% des effectifs du Groupe Bosch en France. Cette baisse s'explique notamment par la vente de la société Bosch Centre de Service SAS, dont l'effectif était composé à majorité de femmes.

Au vue de cette situation et malgré la situation économique du Groupe, la Direction souhaite maintenir son engagement d'accentuer davantage les recrutements de femmes et se fixe comme objectif au 31 décembre 2023 :

- d'une part, de **recruter 30 % au minimum de femmes en CDD et CDI** ;
- d'autre part, de **retrouver ainsi un taux de femmes de 22 % dans les effectifs du Groupe Bosch.**

*Indicateurs à suivre par établissement, par entité et pour le groupe Bosch :*

- Répartition par sexe embauches par catégorie professionnelle en CDD
- Répartition par sexe embauches par catégorie professionnelle en CDI.

La Direction considère également que l'un des moyens privilégiés pour concrétiser des embauches féminines est de développer les opportunités de conclusion de contrats en alternance ou de stages avec des femmes.

Ainsi, le Groupe se fixe comme objectif :

- d'atteindre, chaque année, un **pourcentage de 30 % de femmes en stage et en contrat d'alternance** (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation).

*Indicateurs à suivre par établissement par entité et pour le groupe Bosch :*

- Répartition par sexe des embauches en stage ;
- Répartition par sexe des embauches en contrat d'alternance.

### 2) Les actions associées aux objectifs

Le Groupe Bosch respecte le principe de non-discrimination à chaque étape du processus de recrutement, garantissant ainsi l'égalité de traitement entre tous les candidats et notamment en dehors de toute considération fondée sur le sexe ou la situation de famille.

Sur ce principe, la Direction souhaite continuer à mettre en œuvre des actions de communication spécifiques auprès des organismes externes intervenant dans le processus de recrutement notamment pour les intérimaires, dans le but de s'assurer du respect, par ces organismes, des principes de non-discrimination et d'égalité de traitement.

*Indicateurs à suivre par établissement par entité et pour le groupe Bosch :*

- Répartition par sexe des embauches des intérimaires ;

Le Groupe Bosch considère que l'image sexuée de l'entreprise et des métiers est également un frein à l'attrait de femmes dans nos entreprises. C'est pourquoi, le Groupe souhaite continuer à s'investir dans des partenariats avec des écoles et des centres de formation cibles, afin de communiquer sur le terrain nos engagements et notre volonté de recruter plus de candidates. Le Groupe Bosch veut également poursuivre ses participations à des forums de recrutements.

Le réseau women@Bosch permet de relever les défis du futur grâce à un réseau interne ouvert à tous les salariés, qui encourage la mixité femme-homme dans le Groupe et favorise l'enrichissement individuel. Le réseau participe notamment à des forums d'école d'ingénieur afin de promouvoir la place de la femme dans l'industrie.



*Indicateurs à suivre pour le Groupe Bosch :*

- *Nombre de participation à des forums par an*

Afin d'attirer les jeunes femmes vers nos filières, le Groupe veut continuer de se rapprocher des collèges et lycées (publics ou privés) environnants pour proposer des stages découvertes pour les élèves de 3<sup>ème</sup>. Un programme type pour découvrir l'ensemble des métiers du site sera proposé aux élèves. Exemple : la semaine de l'Industrie.

*Indicateurs à suivre pour le Groupe Bosch :*

- *Nombre d'intervention dans des écoles et lycées par an*
- *Nombre de stagiaire de 3<sup>ème</sup> ayant suivi un programme de découverte*
- *Nombre de participants lors des actions mises place pour notamment la semaine de l'industrie*

En vue de promouvoir la mixité entre les femmes et les hommes, le Groupe souhaite dédier une page sur l'égalité professionnelle via les sites internet. Avec l'aide du département communication, le Groupe mettra notamment en valeur nos collaboratrices et/ou nos apprenties qui travaillent dans différents métiers, via des interviews, des vidéos ou des articles.

Dans le même sens, pour les métiers occupés traditionnellement par des femmes, les hommes seront également interviewés.

## **2. Garantir les mêmes possibilités d'évolution professionnelle entre les femmes et les hommes**

L'évolution professionnelle des salariés est exclusive de toute considération tenant au sexe des salariés. Cette évolution professionnelle regroupe deux domaines d'action sur lesquels le Groupe Bosch veut réduire les éventuelles inégalités professionnelles à savoir :

- la formation professionnelle ;
- la promotion.

### **1) Dans le domaine d'action de la formation professionnelle**

Le développement des compétences par la formation professionnelle constitue une condition essentielle à l'évolution de carrière des femmes et des hommes qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel. Dans une dynamique d'égalité de traitement, les parties souhaitent en effet un égal accès à la formation professionnelle de tous les collaborateurs.

#### *a. Les objectifs de progression*

La Direction souhaite reconduire l'objectif visant à ce qu'il n'y ait **pas d'écart entre le nombre et le pourcentage de salariés ayant bénéficié de formation et l'effectif concerné.**

*Indicateurs à suivre par établissement, par entité et pour le groupe Bosch:*

- *Répartition par sexe des effectifs par catégorie professionnelle ;*
- *Répartition par sexe des actions de formations réalisées par catégorie professionnelle.*



Le Groupe Bosch souhaite **informer et sensibiliser l'ensemble des salarié(e)s sur les enjeux de la mixité dans l'entreprise**. Un e-learning ou des formations présentielle obligatoires vont ainsi être créés sur l'année 2021 et organisés sur le sexisme et les stéréotypes pour sensibiliser l'ensemble des salariés à la mixité et à l'égalité professionnelle.

*Indicateurs à suivre par établissement, par entité et pour le groupe Bosch :*

- *Nombre de e-learning ou de formations suivis*

*b. Les actions associées aux objectifs*

Afin de mieux analyser les données concernant la formation, les parties souhaitent distinguer au niveau de ces indicateurs, les formations obligatoires et celles non obligatoires. Il est précisé que les formations obligatoires sont les formations légales de plus de 3h30 concernant notamment la sécurité des salariés et les habilitations obligatoires pour l'exercice de l'emploi.

*Indicateurs à suivre par établissement, par entité et pour le groupe Bosch:*

- *Nombre de formation obligatoire et non obligatoire réalisée par sexe et par catégorie professionnelle.*

Les salariés de retour après une absence d'une durée minimale de 6 mois bénéficieront d'un entretien professionnel avec un accès prioritaire à la formation notamment s'il s'avère nécessaire de retrouver le niveau de compétence requis.

Pour faciliter la vie personnelle des salariés en cas de formation impliquant un déplacement, le Groupe Bosch s'engage à transmettre les convocations aux sessions de formation en respectant un délai de prévenance d'au moins trois semaines, afin de permettre aux salariés concernés de s'organiser.

Par ailleurs, afin de concilier les obligations familiales et l'accès à la formation professionnelle, le Groupe Bosch s'engage à :

- favoriser les formations sur le temps de travail,
- favoriser des formations « intra-entreprise », privilégier les formations locales ou régionales plutôt que nationales pour éviter les nuitées hors du domicile,
- promouvoir la formation à distance « e-learning » pendant le temps de travail,
- faciliter le retour plus régulier des salariés lors des formations en Europe et plus particulièrement lorsqu'elles ont lieu en Allemagne (par exemple toutes les semaines ou par une discussion préalable selon le temps de déplacement ).

## **2) Dans le domaine d'action de la promotion professionnelle**

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes doit se traduire par des perspectives d'évolution de carrières comparables et le Groupe Bosch s'engage ainsi à respecter un principe de parité et d'égalité dans le processus de promotion.

*a. Les objectifs de progression*

Le Groupe Bosch souhaite poursuivre son objectif visant à ce qu'il n'y ait pas **d'écart entre le nombre de salariés ayant bénéficié d'une promotion et l'effectif concerné**. Un bilan sera réalisé chaque année avec une consolidation au bout de 3 ans.

*Indicateur à suivre par établissement, par entité et pour le Groupe Bosch :*

- *Répartition par sexe et par catégories professionnelles des salariés ayant obtenu une promotion.*



Par ailleurs, conformément aux objectifs du Groupe Bosch et afin d'éviter les situations de « plafond de verre », le Groupe Bosch en France souhaite reconduire les objectifs suivants à horizon 2023 :

- **20% de femmes SL1 ;**
- **25% de femmes SL2 ;**
- **7% de femmes SL3.**

*Indicateurs à suivre pour le Groupe Bosch :*

- Répartition par sexe des collaborateurs SL1, SL2 et SL3 ;
- Nombre de salariés intégrés dans le cercle de développement par niveau (vers SL1 et SL2) par sexe.

#### *b. Les actions associées aux objectifs*

Suite aux remarques des Organisations Syndicales, une étude va être lancée afin d'analyser les freins à l'évolution des femmes dans toutes les catégories sociaux-professionnelles. Les postes les moins qualifiés sont souvent occupés par des femmes. Un bilan de cette étude sera présenté début 2022 en commission de suivi de l'accord. Sur la base de ce bilan des mesures pourront être envisagées si nécessaire avec les parties signataires. De même, afin de favoriser l'accès des salariés à un niveau de qualification supérieur dans des proportions femme / homme équilibrées, le Groupe Bosch souhaite suivre les actions de formation permettant d'accéder à un niveau de qualification supérieur en vue de favoriser l'évolution professionnelle.

*Indicateur à suivre pour les non cadres par établissement, par entité et pour le Groupe Bosch :*

- Nombre de salariés ayant bénéficié de formation qualifiante qui donne droit ou accès à un certificat tel que des CQPM

La Direction et les Organisations Syndicales souhaitent neutraliser, pour l'ensemble des entités du Groupe Bosch en France, l'impact du congé maternité, du congé parental d'éducation et du congé de présence parentale, susceptibles de limiter la progression des femmes, notamment concernant le bénéfice des promotions. Les salariés pendant le congé maternité ou congé d'adoption ou congé parental d'éducation à temps plein bénéficient en effet des moyennes des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles de l'entreprise ou de l'établissement.

*Indicateur à suivre par établissement, par entité et pour le Groupe Bosch :*

- Nombre d'augmentation individuelle des salariés en maternité ou en congé parental d'éducation ou congé de présence parentale sur l'année
- Nombre de salariés en congé maternité ou en congé parental d'éducation ou congé de présence parentale sur l'année

Lorsqu'un poste devient vacant ou en cas de création de poste, le Groupe Bosch souhaite favoriser en premier lieu la mobilité interne et pour favoriser ces mutations, la Direction rappelle l'obligation de communiquer régulièrement la liste des postes ouverts par voie d'affichage dédié « poste interne » ou par mail dans tous les établissements ou par tout moyen de communication.

*Indicateur à suivre par établissement, par entité et pour le Groupe Bosch :*

- Nombre de postes ouverts en interne
- Nombre de postes pourvus en interne par sexe

Sur la base de la réflexion aboutie sur le sexisme et le harcèlement, le Groupe Bosch veut sensibiliser l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices à la lutte contre les stéréotypes de genre, les agissements sexistes et le harcèlement à travers des formations (en complément un jeu pédagogique) et le guide de prévention sur cette thématique. Ce guide décrit et illustre les propos et comportements qui peuvent constituer des faits de harcèlement sexuel au travail. Il propose des réponses aux questions que se posent les victimes et les témoins ou les managers lorsqu'ils sont confrontés à de telles situations. A partir de 2021, une campagne de communication sera également réalisée sur ce thème.



### **3. Faciliter l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée**

Les Parties rappellent que l'articulation entre le temps de vie personnelle et le temps de vie professionnelle est un facteur essentiel en matière d'égalité professionnelle.

#### **1) Les objectifs de progression**

Pour ce faire, le Groupe Bosch souhaite continuer à favoriser la **compatibilité d'un travail en 4/5<sup>ème</sup>** notamment dans les usines de production pour les collaborateurs en équipe postée, ou **les demandes de télétravail**, si le poste le permet.

Un groupe de travail (managers, salariés en 4/5<sup>ème</sup> en forfait jours et représentants des parties signataires) sera constitué en 2021 afin de réfléchir à la compatibilité d'un travail en 4/5<sup>ème</sup> pour un salarié en forfait jour.

Le télétravail permet ainsi au salarié de travailler hors des locaux de l'entreprise, en utilisant les technologies de l'information et de la communication (TIC). Le poste doit donc répondre à une certaine autonomie et doit pouvoir s'exercer à distance muni d'un ordinateur portable. Le Manager ou les Ressources Humaines devront répondre à la demande de télétravail par écrit dans un délai maximum de 1 mois. En cas de refus, celui-ci devra être discuté et motivé en commission égalité professionnelle du site. Les managers doivent également continuer à être sensibilisés sur le recours au télétravail.

*Indicateurs à suivre par établissement, par entité et pour le Groupe Bosch :*

- *nombre de salariés ayant choisi un temps partiel par sexe et par catégorie sociaux-professionnelle*
- *nombre de refus aux demandes de temps partiel*
- *nombre de salariés en télétravail par sexe*
- *nombre de refus aux demandes de télétravail*

#### **2) Les actions associées aux objectifs**

- *Accompagnement spécifique pendant la maternité et paternité*

Afin d'assurer le maintien intégral de la rémunération mensuelle de toutes les salariées durant leurs arrêts de travail pour maternité, le Groupe Bosch s'engage à poursuivre la subrogation des indemnités journalières de maternité.

Dès connaissance de la grossesse, un entretien sera organisé avec le responsable hiérarchique afin d'envisager d'éventuels aménagements du poste et si besoin, avec le référent ressources humaines. La salariée pourra ainsi demander, si nécessaire et possible, à faire du télétravail dans la limite de 3 à 4 jours, notamment pour réduire son temps de trajet domicile-travail.

Le salarié pendant son congé paternité continue à bénéficier de la totalité de son salaire déduction faite par le Groupe Bosch des indemnités journalières versées par la CPAM. Pour favoriser la parentalité, le Groupe accepte de maintenir le salaire du salarié à 100% en congé dit de paternité, soit pendant 11 jours ou pendant 18 jours en cas de naissances multiples, même si la Sécurité sociale ne verse pas d'indemnités journalières de sécurité sociale (par exemple, si le salarié n'est pas le père biologique de l'enfant, mais qu'il vit maritalement avec la mère de cet enfant et souhaite l'élever). Les salariés qui en font la demande, devront fournir au service des Ressources Humaines, une preuve de vie maritale avec le parent de l'enfant. Le législateur a décidé d'allonger la durée du congé paternité dès le 1<sup>er</sup> juillet 2021, de 28 jours. Afin de prendre en compte cette nouvelle disposition législative, les entreprises du Groupe Bosch devront reprendre ce thème lors des NAO 2021 pour acter la subrogation de ce congé.

*Indicateur à suivre par établissement par entité et pour le Groupe Bosch :*



- nombre de salariés ayant pris un congé paternité
- nombre de jours de « congés paternité » pris
- nombre de naissances déclarées.

- *Accompagnement spécifique d'enfant malade ou proche malade<sup>1</sup> ou en fin de vie*

Si le poste le permet, la Direction souhaite ouvrir la possibilité d'avoir recours au télétravail occasionnel en cas d'enfant malade. Pour ce faire, le salarié doit demander une autorisation à son supérieur hiérarchique et aux HRL, qui devront répondre par mail pour autoriser ou non le salarié à travailler à son domicile.

Le Groupe Bosch permet à chaque collaborateur, qui le souhaite, de faire un don de 5 jours maximum de RTT ou de congés par an à un autre salarié dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants et dès lors que ledit salarié a épuisé l'ensemble de ses congés.

Pour ce faire, le salarié concerné devra apporter un justificatif médical au service de santé au travail, justifiant de la réelle nécessité de sa présence auprès de l'enfant. Un affichage sera ensuite réalisé par le Médecin du Travail indiquant qu'un salarié (non nommé) a besoin de don de jours. Dès lors, le salarié désirant céder ses jours la formulera soit par mail soit sur papier. Le Groupe Bosch souhaitant s'intégrer dans cette démarche solidaire, s'engage à abonder à 100% le don de jours effectué. Une communication en ce sens sera réalisée au niveau des services de santé au travail et des HRL des différents sites.

Ce système est également étendu aux salariés dont le parent ou le conjoint (marié, concubin ou partenaire de PACS) est gravement malade ou en fin de vie.

*Indicateurs à suivre par établissement, par entité et pour le Groupe Bosch :*

- nombre de salariés ayant fait une demande de don de jours ;
- nombre de jours de RTT ou de congés cédés
- nombre de jours restants

Si suite à un appel de don au niveau de l'établissement ou de l'entreprise, le salarié n'avait pas obtenu assez de jours par rapport à sa situation et ce, malgré l'abondement de l'employeur, un appel au don pourra s'effectuer au niveau du Groupe. Dans ce cas, les jours ne seront pas abondés.

La société RBFRR a dans le cadre de ses NAO amélioré les congés « enfant malade » selon les modalités suivantes :

- Jusqu'à 4 enfants à charge : 4 jours d'absence autorisées par année civile dont les 3 premiers jours à 100% et le 4<sup>ème</sup> jour à 50%
- A partir de 5 enfants à charge : on rajoute un 5<sup>ème</sup> jour à 50%
- Conditions :
  - o Certificat médical
  - o Enfant âgé de moins de 16 ans ou sans limite d'âge en cas d'handicap,
  - o Attestation, si nécessaire que le conjoint travaille.

Le nombre de congé enfant malade est très disparates au niveau Groupe. D'ici la fin des 3 ans de l'accord, ce point sera repris lors des NAO des autres entreprises du Groupe afin de tendre vers une harmonisation sur le modèle de RBFRR, si ce dernier est plus favorable dans son ensemble.

*Indicateurs à suivre par établissement, par entité et pour le Groupe Bosch :*

- Nombre de congé « enfant malade » pris et par salarié ;
- Nombre de jours de congé « enfant malade » accordés en NAO.

- *Accompagnement spécifique de la parentalité*

---

<sup>1</sup> Le parent ou le conjoint (marié, concubin ou partenaire de PACS)



Pour les salariés en congé parental à temps partiel et en temps partiel pour motif thérapeutique, le Groupe Bosch accepte de prendre en charge les cotisations patronales de retraite de base et complémentaire, calculées sur le salaire reconstitué à temps plein, si le salarié accepte également de cotiser pour la part salariale.

*Indicateurs à suivre par établissement, par entité et pour le Groupe Bosch :*

- *nombre de salariés en congé parental à temps partiel et en temps partiel pour motif thérapeutique*
- *nombre de salariés ayant accepté de prendre en charge les cotisations salariales de retraite de base et complémentaire.*

Pour accompagner leurs enfants sur leur lieu d'examen en lien avec l'éducation nationale, les parents ou chargé(e)s de famille, auront la possibilité d'obtenir une autorisation d'absence, qui ne sera pas considérée comme du temps de travail effectif et fera l'objet d'une récupération par le salarié, dans la limite de deux heures et sous réserve que celle-ci ne perturbe pas la continuité du service.

Afin d'informer les salariés en matière de parentalité, le Groupe Bosch souhaite créer un guide de la parentalité informant les salariés des droits existants, qui serait distribué au moment de la déclaration de la grossesse ou de la naissance de l'enfant. Le guide sera également accessible sur le BGN.

L'accord de groupe relatif à la couverture complémentaire de frais de santé prévoit que les salariés absents pour congé parental d'éducation à temps plein, continuent à bénéficier de la répartition des cotisations comme s'ils continuaient à travailler, pendant les 6 premiers mois entiers de leur congé parental. Le Groupe Bosch accepte d'augmenter cette prise en charge de la part patronale pendant les 12 premiers mois du congé parental d'éducation à temps plein.

*Indicateur à suivre par établissement, par entité et pour le Groupe Bosch :*

- *Nombre de salariés en congé parental à temps plein par sexe.*

#### **4. Garantir l'égalité salariale entre les hommes et les femmes**

##### **1) Les objectifs de progression**

Le Groupe Bosch réaffirme le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et L. 3221-4 du Code du travail.

Dans ce cadre, le Groupe Bosch se fixe pour objectif chaque année, que **le taux de salariés ayant bénéficié d'une augmentation individuelle soit proportionnellement comparable entre les hommes et les femmes en tenant compte de l'effectif de chaque catégorie.**



*Indicateur à suivre par établissement, par entité et pour le Groupe Bosch :*

- *Taux de femmes et d'hommes ayant bénéficié d'une augmentation individuelle par catégorie professionnelle.*

Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier leur index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, chaque année au 1<sup>er</sup> mars. Cet Index est composé de 5 critères : l'écart de rémunération femmes-hommes, l'écart dans les augmentations annuelles, l'écart de répartition dans les promotions, les augmentations au retour de congé maternité et le nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations. En cas d'index inférieur à 75 points, l'entreprise doit mettre en place des mesures correctives pour atteindre au moins 75 points dans un délai de 3 ans. En 2018 et 2019, les index des sociétés du Groupe Bosch étaient compris entre 77 et 94. Le Groupe s'engage à ce que **ces index ne soient pas inférieurs à 80 points**.

*Indicateur à suivre par entité :*

- *Index annuel de chaque entreprise*

## 2) Les actions associées aux objectifs

A la demande des Organisations Syndicales, seul le salaire de base sera pris en compte pour préparer le bilan social, afin de pouvoir mieux comparer les salaires entre les femmes et les hommes sans tenir compte des autres éléments comme la prime d'ancienneté ou prime d'équipe de jour ou de nuit, à l'exception de la catégorie des commerciaux. Ainsi, la méthode de nuage de point sera utilisée dans la lecture de nos graphiques liés à l'évolution salariale.

Le Groupe Bosch s'engage à renforcer la communication auprès des managers sur les bonnes pratiques en matière d'attribution d'augmentations de salaires, et notamment les augmentations individuelles, afin d'assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Le Groupe Bosch s'engage à ce que les salaires à l'embauche entre les femmes et les hommes soient identiques pour un même niveau de responsabilités, d'expérience, de compétences et de formation.

Lors de la révision annuelle des salaires, le Groupe Bosch s'engage également à ce que 100 % des salariés pendant le congé maternité ou congé d'adoption ou congé parental d'éducation à temps plein bénéficient des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles de l'entreprise ou de l'établissement.

*Indicateur à suivre par établissement, par entité et pour le Groupe Bosch :*

- *Nombre d'augmentation individuelle des salariés en maternité ou en congé parental d'éducation dans l'année;*
- *Nombre de salariés de retour de congé maternité ou de congé parental d'éducation sur l'année.*

S'il est constaté, lors des Négociations Annuelles Obligatoires, des écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes sur un établissement ou sur une population donnée, les services des Ressources Humaines de chaque établissement devront procéder à des actions spécifiques et ciblées de rattrapage.

*Indicateur à suivre par établissement par entité et pour le Groupe Bosch :*

- *Nombre d'actions de rattrapage réalisées dans le cadre des NAO pour combler les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.*

## 5. Améliorer la Vie au travail par la prise en compte des risques psycho-sociaux

Depuis 2010, le Groupe Bosch France et les Représentants du personnel se sont engagés dans une politique Qualité de Vie au Travail (QVT) en vue de prévenir les Risques Psycho-Sociaux (RPS). Différents constats et bilans nous ont permis de faire évoluer notre approche en vue d'ajuster les perceptions différentes que nous avons tous.

Il semble nécessaire de bien différencier ce qui fait partie des aides pratiques au quotidien que Bosch peut offrir aux salariés de ce qui est véritablement considéré « Qualité de Vie au Travail ». Bénéficier de services comme le recours à un service de conciergerie, à une salle de sport ou disposer d'une salle avec café, poufs relaxants ou babyfoot en libre-service restent des optimisations du cadre de travail. Ces actions sont intéressantes pour faciliter et améliorer la vie professionnelle mais la notion de QVT va plus loin.

La QVT aborde ou devrait aborder des valeurs et concepts plus immatériels et souvent impalpables qui donnent du sens à la valeur travail et à la perception des salariés sur leurs missions dans l'entreprise. Il s'agit d'un ensemble bien plus vaste qui va être en relation avec de multiples facteurs : ce peut être notamment le niveau de protection sociale des salariés, les procédures de formation, l'organisation au et du travail, le management, les process liés à la mobilité professionnelle dans l'entreprise, les relations avec les autres, le climat social, l'égalité professionnelle, l'autonomie, le développement personnel, le stress.

**Ainsi, pour éviter les confusions, il a été convenu d'un commun accord, de changer le nom de « Qualité de Vie au Travail » et de le remplacer par « La Vie au Travail ». Une notion moins connotée positivement qui englobe tout autant les actions qui donnent du sens au travail.**

*La notion de Vie au Travail « désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises, d'autant plus lorsque les organisations se transforment »<sup>2</sup>.*

**Egalement, la notion étant vaste, il a été décidé d'axer ce nouvel accord 2021-2023 sur trois axes principaux :**

- 1. La relation entre le salarié et le manager**
- 2. La gestion des RPS dans le cadre d'un projet de réorganisation**
- 3. L'évaluation de la charge de travail**

### **1) La relation entre le salarié et le manager**

La qualité de la relation salarié/manager joue un rôle décisif dans le bien-être au travail. C'est un facteur de satisfaction et d'engagement au travail pour un salarié.

Il est rappelé que le management est un métier de relations humaines, qui passe par une bonne compréhension mutuelle. En comprenant les besoins et les attentes de chacun de leurs collaborateurs, les managers bâtissent un socle de confiance et de respect sur lequel construire leur réussite.

Le management peut être parfois un élément de souffrance du salarié et il est difficile d'être confronté à cette responsabilité. C'est pourquoi la formation reste un axe d'évolution et de sensibilisation des pratiques.

#### *a. Actions proposées*

**Action n°1 : Former les représentants du personnel et les managers à l'analyse des organisations de travail et à la conduite de transformations, ainsi qu'aux enjeux liés à la santé au travail notamment aux Risques Psycho-Sociaux.**

---

<sup>2</sup> Définition de l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail)



La formation des managers a toujours été un axe majeur de prévention des RPS. Suite aux deux précédentes formations Groupe et avec la sollicitation des Représentants du Personnel, il est convenu de proposer une nouvelle formation plus atypique que les précédentes puisqu'il s'agit de former nos managers par l'Institut Psychodynamique du travail<sup>3</sup>. Ce dernier formera les Représentants du personnel à la prévention des RPS, à partir de janvier 2021<sup>4</sup>.

Nous prenons en compte la volonté des Organisations Syndicales de former rapidement les Représentants du personnel idéalement en parallèle des managers. Il est rappelé que l'institut Psychodynamique du travail n'est pas un organisme de formation et n'a donc pas les mêmes capacités de formateurs. Cependant, il est convenu que deux membres de la Direction assisteront à la formation des représentants du personnel afin d'étudier la faisabilité de mixer ces deux catégories dans des sessions communes.

La Direction s'engage à revenir vers les parties signataires afin de les informer sur la possibilité de former simultanément les représentants du personnel et les managers.

Ainsi, cette formation a pour ambition de :

- mieux comprendre le lien entre santé et travail
- analyser de manière plus précise le rapport entre organisation du travail et santé mentale
- disposer d'éléments sur l'étiologie des décompensations psychopathologiques en lien avec le travail
- rapatrier ces savoirs dans les espaces de dialogue social pour nourrir la politique de prévention dans l'entreprise

Les formations à la prévention des Risques Psycho-Sociaux incitent à développer une des postures des managers en « accompagnateur » en vue de connaître leurs collaborateurs et de pouvoir mieux détecter les signes de détresse. Développer leurs compétences relationnelles leur permettent d'accompagner au plus juste le salarié, en s'appuyant sur les différents acteurs pour une prise en charge efficace.

**Action n°2 : Diffuser les bonnes pratiques managériales et soutenir les initiatives visant à favoriser un changement de la culture de management.**

Cette action a pour but de pouvoir valoriser les bonnes pratiques managériales des différents sites du Groupe tout en apportant des axes d'innovation pour d'autres.

Annuellement, des entretiens et/ou questionnaires seront proposés à un panel de managers de chaque site en vue de réaliser ce recensement.

Ces bonnes pratiques seront diffusées à tous les salariés et présentées lors de la Commission Egalité professionnelle & Vie au Travail.

---

<sup>3</sup> L'institut Psychodynamique du travail a été sélectionné à l'unanimité lors d'un appel d'offre par les OS en 2019

<sup>4</sup> Initialement prévue en 2020 mais décalée en raison de la crise sanitaire COVID-19

**Action n°3 : Discuter annuellement de l'impact du management sur la satisfaction au travail, le climat interne et la mobilisation des équipes.**

Chaque année, les salariés sont évalués lors d'un entretien d'évaluation annuel (appelé aussi GPD lié au système HR Global) par leur manager.

A partir de la prochaine campagne des entretiens annuels 2021-2022, il est convenu de donner aux salariés une occasion de s'exprimer de façon bienveillante sur la manière dont ils sont managés pour permettre l'échange, la remise en question sur les pratiques managériales en vue de les faire évoluer et donc de les adapter si nécessaire.

Un support sera transféré au moment de l'entretien d'évaluation annuel avec cinq questions afin de permettre un échange :

- 1- Mon responsable convient avec moi d'objectifs clairs.
- 2- Mon responsable me donne un feedback utile sur mes performances (clair, à temps, compréhensible).
- 3- Mon responsable me soutient dans mon évolution professionnelle.
- 4- Mon responsable m'aide pour résoudre des problèmes professionnels.
- 5- Lorsque je fais un travail de qualité, je reçois de la reconnaissance de mon responsable.

**Action n°4 : Accompagner les salariés ayant un manager fonctionnel (target manager) à l'étranger.**

Le Groupe Bosch étant un groupe international, de plus en plus de salariés ont un manager fonctionnel à l'étranger du fait de l'organisation. Etre managé dans un contexte international s'accompagne de défis culturels, géographiques et temporels. Outre la difficulté de s'exprimer dans une langue étrangère, le plus souvent en anglais, être piloté par un manager étranger implique une adaptation interculturelle et une nouvelle gestion du temps.

- ⇒ Pour appréhender au mieux ces différences, il faut s'imprégner de la culture. Ainsi, **des formations sur la culture et la compréhension réciproque** (cela peut permettre de développer la tolérance).
- ⇒ Afin de mieux impliquer le manager étranger dans le processus de l'entretien annuel, la campagne de communication **sera traduite en anglais** et transmise à ces managers. De même l'annexe forfait jour sera également traduite en anglais.
- ⇒ Le manager étranger n'ayant pas connaissance de nos règles françaises en matière de formation, le service **des ressources humaines devra prendre contact** avec ces salariés notamment en leur envoyant le catalogue de formation par mail.
- ⇒ Il est rappelé que lors de la désignation du nouveau manager à l'étranger, **un rendez-vous « prise de contact »** doit s'organiser entre le manager fonctionnel et disciplinaire afin de rappeler le rôle de chacun en vue d'accompagner au mieux le salarié. Le manager fonctionnel doit également prévoir de se déplacer au minimum 1 fois par an pour rencontrer le salarié notamment lors de l'entretien annuel.
- ⇒ Dans le cadre d'un département international, **un coordonnateur doit pouvoir être identifié** afin de faire le lien entre les équipes France et les managers étrangers.

*b. Indicateurs de suivi*

**Action n°1** : Nombre de salariés ayant suivi la formation avec l'Institut Psychodynamique du travail.

**Action n°2** : Suivi des bonnes pratiques managériales en commission égalité professionnelle/vie au travail.

**Action n°4** : Traduction de l'annexe « Forfait jour »



## 2) La gestion des risques psycho-sociaux dans le cadre d'un projet de réorganisation : les changements du travail

Quelle que soit la nature du changement (fusion, réorganisation, évolution des métiers, nouveau système d'informations), l'écoute des collaborateurs et la prise en compte de leur perception du projet ne sont pas à négliger. Les émotions ou les comportements peu courants ne relèvent pas seulement de la résistance au changement. En effet, ils peuvent traduire un véritable mal-être et, en conséquence, des risques pour leur santé.

Les processus de réorganisation sont encadrés par une législation spécifique. Il est nécessaire de pouvoir anticiper le changement et de prévenir le risque à venir pour l'ensemble des salariés impactés par un projet de réorganisation. En effet, les réorganisations affectent les salariés qui peuvent pour certains perdre leur emploi, et pour les autres le conserver avec des changements qui peuvent être importants.

Les réorganisations peuvent provoquer chez le salarié un changement de son environnement pouvant éventuellement générer un ensemble de troubles psychosociaux impactant sa santé. Même si chaque situation est unique, nous souhaitons faire émerger un modèle d'accompagnement prenant en compte le « facteur humain » en cas de changement organisationnel. L'idée sous-jacente serait de pouvoir systématiquement enclencher ce modèle en vue de mieux gérer les RPS.

En prévention des risques psychosociaux, on distingue **trois niveaux d'intervention : primaire, secondaire et tertiaire**. Un fichier de suivi est annexé au présent accord.

### a. Les actions de prévention primaire

Elles consistent à éviter l'apparition des situations à risque, en travaillant en amont à la réduction des facteurs de risque.

**Action n° 1 :** Consulter l'analyse du DUERP/RPS par l'équipe projet pour étudier l'impact psychosocial du changement sur les salariés concernés, c'est-à-dire analyser le contexte organisationnel ainsi que les populations impactées par le projet et ses caractéristiques. Cette étude permettra de rendre la communication tout au long du projet plus impactante et d'anticiper certaines actions liées à la protection de la santé.

**Action n° 2 :** Présenter la nouvelle organisation de travail pour en expliquer les raisons et en faisant émerger le sens pour chacun des salariés. Communiquer régulièrement aux salariés en impliquant le CSE.

**Action n° 3 :** Présenter et rendre visible et accessible les acteurs « pilotes » de la réorganisation pour communiquer et surtout répondre aux questions. Ces personnes connaîtront le projet et sauront répondre aux salariés.

**Action n° 4 :** Evaluer le climat et les conditions du travail par le ressenti des salariés via un questionnaire (*exemple de l'utilisation d'une tablette pour l'ancien département DGS puis le service comptabilité*). Cette évaluation peut se faire, à minima, avant la mise en place du projet puis 6 mois après cette mise en place.

**Action n° 5 :** Analyse de la charge de travail (Cf. partie 3 de l'accord)

### b. Les actions de prévention secondaire

Elles consistent à réduire les atteintes sur la santé des salariés en leur apprenant à mieux gérer les situations stressantes, leur propre stress et émotions.



**Action n° 1** : Proposer une **formation aux managers** de proximité à la prévention des RPS et à la conduite du changement (gestion du stress, écoute des difficultés, communication). En général soumis à une forte charge émotionnelle, ils sont le contact quotidien des salariés. Ils sont donc des acteurs à même de détecter et de gérer les situations sensibles en interne. Afin de rendre l'action rapide et automatique, l'idée d'une formation en e-learning est à envisager.

**Action n° 2** : Proposer des supports de sensibilisations et/ou des conférences aux salariés, comme un parcours d'accompagnement tout au long du projet. Quelques exemples déjà mis en place dans le cadre du projet 1A@B :

- N°1 - Développer son potentiel d'adaptation
- N°2 - Communication bienveillante
- N°3 - Gestion du stress
- N°4 - Prise de recul et prise de décision sereine

**Action n° 3** : Organiser des espaces de discussion sur le travail, soit par une personne de l'équipe projet, soit un animateur permettant de lancer un débat sur la mise en place de la réorganisation (GS/DBI, ancien CIP).

La communication n'est pas à négliger, elle est également un levier qui permet de réduire les RPS. Tout au long du projet, elle a plusieurs objectifs de :

1. Garantir la compréhension des enjeux et des causes de la restructuration d'entreprise.
2. Faire connaître la démarche engagée par l'entreprise pour protéger la santé des salariés dans le cadre de la réorganisation.
3. S'assurer que les salariés auront confiance dans les dispositifs mis à leur disposition et qu'ils les utiliseront s'ils en éprouvent le besoin.

#### c. Les actions de prévention tertiaire

Elles consistent à intervenir une fois que le dommage a déjà eu lieu, dans une perspective curative. Des salariés peuvent fortement être affectés par une situation ou un événement et dont l'équilibre psychique a pu être menacé.

**Action n° 1** : Intégrer le service de santé au travail dès le début du projet (médecins, infirmiers, assistants sociaux) afin de disposer d'un lieu d'écoute et de soins.

**Action n° 2** : Organiser des permanences individuelles avec le HRBP et/ou le chef de projet (*permanence mis en place dans le cadre de 1A@B*) afin d'encourager l'écoute, la pédagogie et de pouvoir éclairer le sens du changement pour mieux l'accompagner progressivement et orienter le cas échéant vers les ressources humaines les plus adaptées (ex : service médical).

**Action n° 3** : Mettre en place un dispositif d'écoute et d'accompagnement psychologique pour faire état d'une difficulté personnelle ou professionnelle au moment où le salarié en éprouve le besoin. En effet, si les managers peuvent détecter certaines situations sensibles, ils ne sont pas psychologues pour autant. Concrètement cela peut prendre deux formes : une ligne téléphonique ou une personne physiquement présente sur site ou en visioconférence (*Mondeville et Vénissieux ont mis en place une permanence physique*).

#### d. L'indicateur de suivi

Nombre de projet de restructuration ayant mis en place les trois piliers de prévention des RPS.

### 3) L'évaluation de la charge de travail

La question de la charge de travail concerne tous les salariés et questionne aussi bien les enjeux économiques et sociaux, l'organisation du travail que les pratiques de management et la santé des salariés.

La charge de travail est une notion complexe. L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), distingue trois variables :

- la charge de travail prescrite (les tâches à réaliser qui comprennent une dimension quantitative et qualitative et qui relèvent du « *devoir* »),
- la charge réelle de travail (c'est-à-dire tout ce que mettent en œuvre les salariés et les collectifs pour atteindre leurs objectifs, et qui relève du « *faire* »)
- la charge de travail subjective ou vécue (c'est-à-dire l'évaluation que font les salariés de leur propre charge, la manière dont ils la vivent et la supportent).

En effet, une même charge de travail n'est pas vécue de la même façon d'une personne à l'autre, en fonction de sa condition physique ou psychique, de son intérêt pour les missions, de sa vie personnelle, de sa résistance au stress.

La charge de travail, c'est aussi la charge mentale, qui est liée à la perception du salarié. Par exemple, la quantité et la complexité des informations, ou les exigences de concentration produisent une charge informationnelle. La taille des enjeux, les risques, ou des tensions de négociations créent une charge émotionnelle.

L'Anact définit la surcharge de travail comme « *un seuil à partir duquel les risques sur la santé physique et mentale deviennent tangibles* ».

Ainsi, les Représentants du Personnel et la Direction s'accordent pour constater que la charge de travail devient problématique en entreprise lorsqu'il y a une surcharge ou sous-charge ressenti par le salarié.

#### *a. Actions proposées*

**Action n°1 : Redonner du sens à l'annexe forfait jour (outil de mesure individuel) et s'assurer de son suivi.**

Il existe depuis 2009, « l'annexe forfait jour » qui complète l'entretien annuel des salariés en forfait jour. Lors de l'entretien annuel, les salariés devront se munir de ce document préalablement rempli afin de créer un échange avec leur manager, notamment sur la charge de travail.

Suite à cette annexe et en cas de difficultés exprimées, une discussion périodique peut être mise en place. Elle peut être organisée à la demande du manager mais aussi à la demande du salarié. Si le salarié le demande, le HRBP peut prendre part à la discussion.

Au-delà de deux indicateurs, évalués par le salarié comme dégradés, un entretien devra être organisé par le service des ressources humaines.

Pour commencer, il peut être intéressant de mesurer les écarts entre les différentes formes de charge. Il ne s'agit pas de déterminer de façon arithmétique le poids de ces trois variables mais plutôt de créer un langage qui permette aux salariés et aux managers de confronter leurs points de vue. En permettant l'expression et la comparaison de ces trois variables, on peut mesurer, d'une part, l'écart qui existe entre elles et, d'autre part, décider concrètement sur quels éléments peut porter la régulation de la charge de travail.

**Action n°2 : Enquête annuelle sur le droit à la déconnexion (outil de mesure collectif)**

Le droit à la déconnexion a été conçu comme un moyen d'assurer aux salariés un réel temps de repos et de congés ainsi qu'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les nouvelles technologies de communication comme le mail, le smartphone et ses applications ou les réseaux sociaux envahissent de plus en plus notre vie professionnelle et peuvent venir s'installer dans notre vie privée.

Suite à la charte « Droit à la déconnexion » de Bosch France de 2018, nous réalisons une enquête annuelle en vue de mesurer et de promouvoir le droit à la déconnexion auprès des salariés au niveau du Groupe. Certaines questions peuvent notamment être étudiées comme un baromètre de la charge de travail notamment les questions 12, 15 et 16.

Ainsi, la Direction s'engage à présenter lors d'un CSE ordinaire le résultat de cette enquête en vue de pouvoir ouvrir les discussions sur le droit à la déconnexion et donc la charge de travail au niveau du collectif.

*b. Indicateurs de suivi*

**Action n°1** : Nombre d'annexe « forfait jour » réalisée

**Action n°2** : Nombre d'enquêtes sur le droit à la déconnexion

**6. Suivi de l'accord****1) Au niveau de chaque entité/établissement**

Les indicateurs chiffrés et les actions associées seront présentés au moins une fois par an commission égalité professionnelle et vie au travail, et si besoin, définir un nombre de réunions supplémentaires. Une communication sera assurée par HRR2 auprès des HRL, des HRBP et du service Santé au travail pour promouvoir cet accord.

**2) Au niveau du Groupe Bosch en France**

Les indicateurs chiffrés et les actions associées seront présentés annuellement à deux Représentants par Organisation Syndicale signataire de l'accord et les présidents des commissions égalité professionnelle et vie au travail de chaque entreprises et établissements ou un membre du CSE si l'établissement n'a pas de commission égalité professionnelle en raison de son effectif.

**3) Commission de suivi de l'accord**

Les Organisations Syndicales signataires de l'accord (4 membres) et la Direction devront se réunir 3 fois et si nécessaire 4, afin de suivre les actions.

**7. Durée, dates de validité et de mise en application de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2023. Il prendra effet, dès lors qu'il remplira les conditions de validité en termes de signataires prévues par l'article L.2232-12 du Code du travail.

A l'issue de la période de 3 ans, Il cessera définitivement de s'appliquer de plein droit.

Néanmoins, à la fin de cette période de 3 ans et au plus tard dans le second trimestre de l'année 2023, la Direction réunira les Organisations Syndicales afin de faire le bilan de cet accord et de juger de l'opportunité de son renouvellement, sous la forme ou sous une forme différente.

## **8. Publication de l'avenant dans la base de données nationale des accords collectifs**

Il est rappelé que le présent avenant fera l'objet d'une publication dans la base de donnée nationale des accords collectifs.

A cet effet, les parties pourront convenir d'occulter certaines parties et dispositions du présent accord via un acte d'occultation ratifié par l'employeur et la majorité des organisations syndicales signataires, conformément aux dispositions des articles L.2231-5-1 et R.2231-1-1-I du Code du travail).

A défaut, il sera procédé en vue de cette publication de sa version intégrale dans la base de donnée nationale à une anonymisation simple du présent accord, avec suppression uniquement du nom et signatures des parties, tel que prévu à l'article R.2231-1-1-II du Code du travail.

## **9. Notification, droit d'opposition, dépôts**

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires originaux que nécessaire pour remise à chaque partie signataire, à la DIRECCTE, ainsi qu'au Greffe du Conseil des prud'hommes de Bobigny.

A l'issue de la procédure de signature, l'employeur notifiera à chaque organisation syndicale un exemplaire de l'accord.

Dès lors que l'accord remplira les conditions de validité en termes de signataires prévues par l'article L.2232-12 du Code du travail, il sera procédé aux dépôts suivants :

- Envoi par courrier électronique à la DIRECCTE du Seine-Saint-Denis à l'adresse suivante : *ara-ud93.accord-entreprise@direccte.gouv.fr* / Enregistrement du dossier via l'appli *Télé@ccord* en vue de sa transmission automatique à la DIRECCTE du Seine-Saint-Denis avec dépôt de :
  - un exemplaire de la version complète datée et signée sous format PDF ;
  - un exemplaire sous format traitement de texte doc(x) de la version anonymisée de l'accord selon l'option retenue par les parties, avec les courriers/actes correspondant aux décisions des parties à cet égard (articles L.2231-5-1, 2e alinéa et R.2231-1-1 du Code du travail)
- Envoi par lettre recommandée avec accusé de réception d'un exemplaire original au greffe du Conseil des Prud'hommes de Bobigny.

**Signatures :**

Saint-Ouen, le 16 décembre 2020

<b>Pour la Direction</b>	<b>Pour les Organisations Syndicales</b>
<b>Président</b>	<b>Pour la CFDT</b>
<b>Directeur des Ressources Humaines</b>	<b>Pour la CFE-CGC</b>
	<b>Pour FO</b>
	<b>Pour SUD</b>