GARDNER DENVER France

ACCORD COLLECTIF PORTANT SUR L’EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET A LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

## ENTRE :

La société Gardner Denver France, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Melun sous le numéro 785 905 993, dont le siège est situé au 70 Avenue Albert Einstein, 77550 Moissy-Cramayel, représentée par Madame/ Monsieur XXXXen sa qualité de Responsable des Ressources Humaines, dûment habilités à cet effet,

*(ci-après désignée « La Société »)*

## D’UNE PART,

**ET** :

L’organisation syndicale représentative CFDT, représentée par Madame/Monsieur XXXX XXXX, en sa qualité de déléguée syndicale,

*(ci-après désignée « L’organisation syndicale»)*

## D’AUTRE PART,

## PREAMBULE

La Société GARDNER DENVER et l’organisation syndicale représentative CFDT affirment que l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité professionnelle sont une source de performance sociale et économique. De ce fait, ils mettent en avant le principe d’égalité entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle et leur volonté de s’engager à le rendre efficient dans l’Entreprise en fixant des objectifs et des actions à la fois concrets et mesurables.

La notion de qualité de vie au travail regroupe les différentes actions permettant de concilier tant l’amélioration des conditions de travail des salariés de la société, que la performance globale de cette dernière.

La Société GARDNER DENVER a toujours considéré que l’ensemble de ses travailleurs femmes et hommes constituait la force de l’entreprise qu’ainsi la mixité favorise son développement et sa pérennité.

Les parties constatent que les métiers de la Métallurgie sont historiquement des métiers masculins. Ce déséquilibre pouvant s’expliquer principalement par des phénomènes sociaux extérieurs à la société tel que les choix de filières scolaires, les représentations socioculturelles, les mentalités.

Conscients que l’évolution professionnelle des femmes et le développement de la mixité dans les emplois à tous les niveaux peuvent être freinés par des représentations et des stéréotypes culturels, les parties signataires ont décidé de mettre en place des mesures correctives en prenant en compte la réalité observée.

Dans le cadre de la négociation relative à l’égalité femmes-hommes, la Direction et l’Organisation Syndicale représentative CFDT, se sont réunies pour étudier la situation des femmes et des hommes, et identifier, le cas échéant, les inégalités à corriger par un plan d'action.

A cet égard, la Société GARDNER DENVER continuera d’agir en faveur de l’égalité de rémunération entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle notamment par l’application d’une méthode d’identification des écarts salariaux prévue au présent accord afin de prévenir et de pallier les écarts qui ne seraient pas justifiés par des éléments objectifs.

La Société veillera par ailleurs et plus particulièrement, à promouvoir auprès des managers les mesures d’accompagnement des salarié(e)s au retour de congé maternité, d’adoption et de congé parental d’éducation.

Cet accord a ainsi pour objet de préciser les objectifs ainsi que les mesures permettant de les atteindre en matière d’égalité professionnelle. Il concernera l’égalité professionnelle femmes/hommes relative :

* Au recrutement
* A la formation
* A l’évolution de carrière
* A la rémunération
* A l’articulation entre l’activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des articles L.2242-3, L.2242-8, L.2242-13, L.2242-17 et R.2242-2 relatifs aux obligations en matière de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, les parties se sont rencontrées le 02 avril 2024. A l’issue de leurs échanges, les parties signataires ont convenu de conclure le présent accord.

**ACCORD COLLECTIF PORTANT SUR L’EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

[PREAMBULE 2](#_TOC_250032)

[ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION 4](#_TOC_250031)

[ARTICLE 2 – AFFIRMATION DE PRINCIPES 4](#_TOC_250030)

* 1. [- Principes d’égalité de traitement 4](#_TOC_250029)
  2. [- Principe de non-discrimination 4](#_TOC_250028)

[ARTICLE 3 – EGALITE PROFESSIONNELLE : DOMAINES D’ACTIONS 5](#_TOC_250027)

* 1. [Application de l’égalité professionnelle à l’embauche 5](#_TOC_250026)
  2. [: Application de l’égalité professionnelle à l’évolution de carrière et la promotion professionnelle 5](#_TOC_250025)
  3. [: Application de l’égalité professionnelle à la formation 6](#_TOC_250024)
  4. [: Application de l’égalité professionnelle à la rémunération effective 7](#_TOC_250023)

[ARTICLE 4 – QUALITE DE VIE AU TRAVAIL : EQUILIBRE ENTRE L’ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PRIVEE ET FAMILIALE 8](#_TOC_250022)

* 1. [Devoir d’exemplarité du manager 8](#_TOC_250021)
  2. [Organisation et anticipation 9](#_TOC_250020)
  3. [Congé maternité, paternité, d’adoption, de présence parentale et congé parental d’éducation 9](#_TOC_250019)
  4. [Prise en compte de l’état de santé des femmes enceintes 10](#_TOC_250018)
  5. [– Don solidaire à un(e) salarié(e) déterminé(e) 10](#_TOC_250017)
  6. [– Le retour du salarié suite à une absence de longue durée 10](#_TOC_250016)
  7. [– Temps partiel choisi 11](#_TOC_250015)
  8. [– Déplacements 11](#_TOC_250014)
  9. [– Développement personnel et reconnaissance des salariés 11](#_TOC_250013)
  10. [– Bilan de compétences à des moments clefs de la vie professionnelle 11](#_TOC_250012)
  11. [– Convivialité appliquée au sein de l’entreprise 12](#_TOC_250011)
  12. [– Sensibilisation à l’environnement 12](#_TOC_250010)

[ARTICLE 5 – INDICATEURS DE SUIVI 12](#_TOC_250009)

* 1. [Indicateurs de suivi relatifs à l’embauche 12](#_TOC_250008)
  2. [Indicateurs de suivi relatifs à la promotion et formation professionnelle 12](#_TOC_250007)
  3. [Indicateurs de suivi relatifs à la formation professionnelle 13](#_TOC_250006)
  4. [Indicateurs de suivi relatifs à la rémunération 13](#_TOC_250005)

[ARTICLE 6 – DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR DE L’ACCORD 13](#_TOC_250004)

* 1. [Durée de l’accord 13](#_TOC_250003)
  2. [Adhésion 13](#_TOC_250002)

[ARTICLE 7 : MODALITES DE SUIVI DE L’ACCORD 13](#_TOC_250001)

[ARTICLE 8 – DEPÔT LEGAL ET PUBLICATION 13](#_TOC_250000)

## ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord s’appliquent aux employés de la Société Gardner Denver France.

Ces principes tiendront à s’appliquer préalablement, concomitamment et postérieurement à un éventuel contrat de travail.

Au 1er janvier 2024, l’effectif de la Société Gardner Denver France représentait 103 collaborateurs dont 77 hommes et 26 femmes soit 75% d’hommes et 25% de femmes.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pyramide des âges par sexe au 01/01/2024** | | |
| **Tranches d’âge** | **Nombre de femmes** | **Nombre d’hommes** |
| **18 – 25 ans** | 6 | 3 |
| **26 – 34 ans** | 2 | 5 |
| **35 – 44 ans** | 6 | 22 |
| **45 – 54 ans** | 8 | 27 |
| **55 ans et +** | 4 | 20 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Représentation des hommes et des femmes par catégorie d’emploi au 01/01/2024** | | | | |
|  | **Femmes** | | **Hommes** | |
| **Employés et Techniciens** | 18 | 38% | 29 | 62% |
| **Cadres et ingénieurs** | 8 | 14% | 48 | 86% |
| **Total** | 26 | 25% | 77 | 75% |

# ARTICLE 2 – AFFIRMATION DE PRINCIPES

### - Principes d’égalité de traitement

La Direction affirme que le principe d’égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle est un droit. En application de ce principe, tous les actes émanant de la société doivent reposer sur des critères objectifs à savoir indépendants au sexe de la personne concernée.

Ce principe s’applique tant entre les salariés travaillant à temps plein qu’entre ceux travaillant à temps partiel.

L’égalité professionnelle doit permettre aux hommes et aux femmes de bénéficier d’un traitement égal en matière d’accès à l’emploi, d’accès à la formation professionnelle, de qualification, de classification, de promotion, de rémunération et de conditions de travail.

Cette définition s’appuie sur deux principes fondamentaux :

* Egalité des droits entre femmes et hommes, impliquant la non-discrimination entre les salariés en

raison du sexe,

* Egalité des chances visant à remédier, par des mesures concrètes, aux inégalités qui peuvent être

rencontrées par les femmes dans le domaine professionnel.

### - Principe de non-discrimination

La direction s’engage à une stricte application du principe de non-discrimination reposant sur l’article L.1132- 1 du Code du travail.

## ARTICLE 3 – EGALITE PROFESSIONNELLE : DOMAINES D’ACTIONS

Conformément à l’article R. 2242-2 du Code du travail, 4 domaines d’action ont été retenus pour promouvoir l’égalité professionnelle au sein de la Société :

* + - L’embauche
    - L’évolution de carrière et la promotion professionnelle
    - La formation
    - La rémunération effective

Pour chaque domaine d’action, il est retenu au moins un objectif de progression, une action permettant d’atteindre cet objectif et un indicateur chiffré visant à apprécier l’efficacité de l’action au regard de l’objectif fixé.

### Application de l’égalité professionnelle à l’embauche

L’égalité professionnelle hommes/femmes doit s’appliquer dès la phase de recrutement et donc préalablement à un éventuel contrat de travail.

Le processus de recrutement se veut neutre et égalitaire et doit se dérouler selon des règles et critères identiques entre les hommes et les femmes candidats au poste à pourvoir.

Constat : au cours de l’année 2023 7 hommes et 5 femmes ont été embauchés. Il est à noter que la sous- représentation d’un sexe dans certains postes est due à la faible réception de candidatures de la part du sexe sous-représenté.

Les objectifs de progression étant ici d’inciter tant les hommes que les femmes à postuler aux postes à pourvoir et à faire preuve d’attractivité de par la neutralité de l’annonce et de rééquilibrer la mixité dans les métiers peu représentés par les femmes consistera à chaque fois que possible dans le processus de recrutement interne/externe à proposer la candidature d’au moins une femme.

Actions :

* + - La société s’engage en faveur de la mixité dès la publication d’offres d’emplois. A cet égard, elle veille à ce que les libellés des offres d’emplois ne comportent aucune référence à l’un des sexes ni aucune terminologie qui pourrait se révéler discriminante.
    - Le personnel chargé du recrutement doit avoir suivi une formation consacrée à l’absence de discrimination.
    - Pour chaque recrutement ouvert, l’entreprise s’efforce de recevoir une candidature de chaque sexe.

Les indicateurs de suivis applicables à l’embauche sont déterminés à l’article 5.1 du présent accord.

### : Application de l’égalité professionnelle à l’évolution de carrière et la promotion professionnelle

*Evolution de carrière*

Les hommes et les femmes doivent avoir accès à tous les emplois liés à leurs compétences et expériences, quel qu’en soit le niveau de responsabilités, y compris les plus élevés.

L’entreprise, dans le cadre de sa démarche de mixité des emplois, garantit que tout salarié peut évoluer au sein de l’entreprise, sans distinction de sexe.

Constat : au cours de l’année 2023, 2 femmes ont vu leur statut passer d’ETAM à Cadre suite à une évolution de carrière.

L’objectif de progression de la société tient à :

* L’ajustement des formations spécifiques pour développer leurs compétences ;
* L’identification des potentiels et le développement de la promotion interne ;
* Le respect des entretiens annuels d’évaluation.

Actions :

* La société s’engage ainsi dans une démarche tendant à favoriser la mobilité interne de ses collaborateurs.
* Afin d’assurer une égalité dans l’accès à la promotion et à la mobilité professionnelle, la gestion des carrières est fondée sur la reconnaissance des compétences, de l’expérience et des qualités professionnelles requises pour pourvoir le poste. L’entreprise veillera à promouvoir une même proportion d’hommes et de femmes à qualification équivalente dans les emplois à responsabilité.
* Il est convenu d’intégrer des questions liées aux souhaits d’évolution des salariés notamment à l’occasion des entretiens professionnels.
* Tout comme pour le recrutement, l’entreprise s’assurera que les descriptifs des postes proposés en interne soient rédigés de manière à accueillir aussi bien les candidatures des hommes que des femmes.

*Promotion professionnelle (progression salariale)*

Dans le cas où aurait lieu une évolution de carrière, la promotion professionnelle qui en découlerait devrait être identique qu’il s’agisse d’un homme ou d’une femme pour un même métier avec un même niveau de compétences.

La direction réaffirme sa volonté de gérer les évolutions de salaire de l’ensemble de ses salariés en fonction notamment de leurs compétences professionnelles, leurs responsabilités, leurs résultats, leurs métiers et leurs catégories professionnelles, indépendamment de toute considération liée au sexe.

Constat : au cours de l’année 2023, sur un total de 78 salariés augmentés, 17% sont des femmes et 83% sont des hommes.

L’objectif principal de la Société est l’accession aux promotions de façon équitable entre les femmes et les hommes. Les augmentations individuelles sont attribuées au mérite, sans considération de sexe.

Actions :

* Lors des demandes d’augmentations individuelles, il sera rappelé en amont aux managers les obligations légales en matière d’égalité salariale entre les femmes et les hommes en leur demandent de faire preuve d’une vigilance accrue, lors de la distribution de l’enveloppe d’augmentation, sur les montants accordés à leurs collaborateurs de sexe féminin et ce, afin que le salaire des femmes soit identique (en équivalent temps plein) à celui des hommes exerçant une fonction similaire pour un même niveau de responsabilité, de compétences, d'ancienneté et de résultats.

Les indicateurs de suivis applicables à la formation sont déterminés à l’article 5.2 du présent accord.

### : Application de l’égalité professionnelle à la formation

L’accès des salariés à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une égalité de traitement dans l’évolution de leur qualification et le déroulement de leur carrière. L’entreprise s’attache à veiller à l’employabilité du personnel de manière identique, ce qui ne crée pas de disparité particulière de formation dispensée entre les hommes et les femmes.

A métier égal/statut égal : la proportion de formation entre les hommes et les femmes, toutes catégories confondues, doit être identique.

Constat : au cours de l’année 2023, sur un total de 77 salariés formés (dont formations règlementaires), 18% sont des femmes et 82% sont des hommes.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Accès** **des** **hommes** **et** **des** **femmes** **à** **la** **formation** **par** **catégorie** **d’emploi** **au** **titre** **de** **l’année** **2023** | | | | | | |
|  |  | **Femmes** |  |  | **Hommes** |  |
| **ETAM** | 10 |  | 48% | 11 |  | 52% |
| **Ingénieurs** **et** **Cadres** | 4 |  | 7% | 52 |  | 93% |
| **Total** | 14 |  | 18% | 63 |  | 82% |

En conséquence, il est fixé un objectif de progression : veiller à ce que le pourcentage de femmes formées soit identique à celui des hommes dans les mêmes catégories d’emplois.

Actions à mettre en œuvre :

* + - Organiser les formations prioritaires inscrites au plan de développement des compétences sur l’année
    - Accès à une plateforme de E-learning (LMS).

Les indicateurs de suivis applicables à la formation sont déterminés à l’article 5.3 du présent accord.

### : Application de l’égalité professionnelle à la rémunération effective

Les parties rappellent que l’égalité salariale est une composante essentielle de l’égalité professionnelle. L’entreprise s’attache au principe selon lequel à travail égal salaire égal.

La rémunération des femmes et des hommes doit être fondée sur le contenu de la fonction, les compétences, l’expérience professionnelle nécessaire pour occuper la fonction et le niveau de responsabilité.

Il est acquis que la politique salariale de l’entreprise doit s’appliquer sans discrimination entre les hommes et les femmes.

L’entreprise s’engage à garantir un niveau, une classification, un coefficient, un salaire, équivalents, à compétences et ancienneté égales, entre les hommes et les femmes, ainsi qu’à veiller à maintenir cet équilibre au fil de l’ancienneté de chaque collaborateur(trice).

Lors de l’embauche d’un collaborateur, la Société veille à garantir un niveau de classification et de salaire équivalent entre les femmes et les hommes pour un même métier, niveau de responsabilité, de formation et

/ ou d’expérience.

A ce titre, dans le cadre de l’application de l’article L2242-2 du code du travail, une analyse est réalisée chaque année visant à identifier les catégories de salariés susceptibles de présenter une différence objective de rémunération (salaire brut de base). Cette analyse consiste notamment à comparer :

* Les écarts salariaux, entre les hommes et les femmes occupant un poste repère identique ;
* Les éventuels écarts entre des fonctions différentes mais avec des niveaux de compétences comparables.

Des écarts peuvent être justifiés s’ils peuvent être expliqués par des éléments objectifs tels que des augmentations liées aux performances individuelles, l’expérience, l’ancienneté et des compétences spécifiques.

Dans le cadre de cette analyse, tout écart, constaté dans une catégorie d’emploi et de classification (coefficient), supérieur à 5% de la rémunération médiane (salaire brut de base), donnera lieu à un examen approfondi par la Direction des Ressources Humaines des situations individuelles.

L’étude des écarts sera faite au moment des NAO et les régularisations réalisées dans les 3 mois qui suivent la clôture des négociations annuelles obligatoires. L’entreprise informera les signataires du nombre de personnes concernées ainsi que du montant global consacré à ces ajustements.

Il est convenu que le budget consacré à ces éventuels rattrapages s’ajoutera au budget des augmentations négociées en NAO.

L’entreprise rappelle que les congés maternité, paternité et adoption sont sans incidence sur le déroulement de la carrière. Conformément à l’article L.1225-26 du Code du travail, la rémunération du salarié sera majorée à son retour du montant des augmentations générales.

L’entreprise s’engage à ce que tout salarié qui revient d’un congé maternité, parental d’éducation, bénéficie d’un entretien avec son employeur. Cet entretien déterminera les souhaits et besoins en formation, notamment en cas de changements de techniques ou de méthodes de travail.

Constat :

* Au cours de l’année 2023, l’écart pondéré de rémunération entre les hommes et les femmes était de 9,6, en faveur des hommes (toutes catégories confondues) ;
* Au titre de l’année 2023, 10 hommes font partis des 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

L’objectif de l’entreprise est de tendre vers un écart de rémunération nul afin d’assurer une égalité totale et parfaite entre les hommes et femmes relevant d’un même emploi pour un même niveau de compétences :

* Neutraliser les écarts de salaire à l’embauche entre les hommes et les femmes,
* Neutraliser les écarts d’augmentation entre les hommes et les femmes lors des augmentations collectives,
* Neutraliser les écarts à compétence, responsabilité et ancienneté égales lors des augmentations individuelles entre les hommes et les femmes.

Actions :

* L’entreprise réalisera systématiquement des études de salaires pour proposer une fourchette identique pour les femmes et les hommes, pour un même niveau de responsabilité, de formation, d’expérience professionnelle.
* L’entreprise mènera des études internes sur les salaires et effectuera des rattrapages dès qu’une incohérence matérialisée est identifiée

Les indicateurs de suivis applicables à la rémunération effective sont déterminés à l’article 5.4 du présent accord.

# ARTICLE 4 – QUALITE DE VIE AU TRAVAIL : EQUILIBRE ENTRE L’ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PRIVEE ET FAMILIALE

Le bien-être au travail passe par une articulation harmonieuse entre la vie privée et la vie professionnelle.

L’entreprise s’est naturellement inscrite dans cette démarche, un accord d’entreprise portant le droit à la déconnexion a par ailleurs été signé par la direction et l’organisation syndicale représentative, et une charte du télétravail a également été signée par la Direction et les membres du Comité Social et Economique.

L’entreprise souhaite poursuivre sa démarche sur la qualité de vie au travail, et essaie d’harmoniser au maximum l’équilibre vie privée et vie professionnelle, en fonction des demandes spécifiques de chacun.

### Devoir d’exemplarité du manager

Les parties signataires du présent accord reconnaissent le rôle essentiel du manager en tant que pierre angulaire de l’organisation, et, par conséquent, du bien-être au travail. La stratégie de l’entreprise doit également être orientée sur cette responsabilité managériale car elle est une composante clef.

Chaque manager doit être le premier garant de l’équilibre de vie de son équipe, par son exemplarité et ses qualités d’organisation et insuffler aux membres de son équipe un modèle de relation équilibrée au travail. Par ailleurs, son comportement sur les sites doit être en accord avec la politique de l’entreprise sur le respect de la vie en commun avec l’ensemble des salariés du site concerné.

Le manager doit en permanence replacer l’humain au centre de la performance de l’entreprise.

Une des principales missions du manager est de savoir fédérer son équipe et de créer les conditions d’une bonne ambiance de travail collectif propice à la motivation des salariés.

A ce titre, le manager a un rôle essentiel à jouer dans le bien-être et l'épanouissement professionnel des salarié(e)s qui passe aussi par le développement de leurs compétences. Ainsi, pour favoriser l'autonomie des membres de son équipe, le manager veillera tout particulièrement à développer les compétences de son

équipe, sources d'amélioration de l'estime de soi qui se reflète à la fois sur la vie professionnelle et sur la vie privée.

Il définira chaque année, à partir des besoins recensés pour son équipe et conformément aux axes de formations élaborés et présentés aux représentants du personnel des sites concernés, les formations nécessaires au développement des compétences de son équipe.

Un bilan des besoins en formation sera également réalisé à l'occasion de l'entretien professionnel.

Un retour sera assuré par le manager sur les besoins de formation arbitrés par rapport aux besoins exprimés.

Les parties au présent accord ont la conviction de la nécessité de sensibiliser les managers aux enjeux de la Qualité de Vie au Travail, véritable levier à la fois de la Qualité de Vie au Travail et de la performance économique au sein d'une entreprise.

Les parties signataires conviennent qu'il est essentiel de développer, au sein de l'entreprise, les compétences des managers relatives à la gestion de l'humain.

Aussi, le parcours du manager sera renforcé par des formations spécifiques à la gestion des équipes, au management à distance et à l'accompagnement au changement.

Les objectifs de ces formations, au-delà de donner du sens à l'activité et d'outiller les managers, devront notamment leur permettre de mieux comprendre les situations de la vie professionnelle qui peuvent être ressenties comme stressantes au sein de leur équipe, d'analyser l'interaction entre la performance et le bien- être, et de comprendre leur rôle de manager par rapport à la gestion du bien- être.

Dans la mesure du possible, lorsqu'un/une salarié(e) accède à de nouvelles fonctions managériales, ces formations seront réalisées en amont ou dans les premiers mois de la prise de poste.

### Organisation et anticipation

Les responsables de services s’efforceront d’organiser leur activité afin de prendre en compte les contraintes personnelles, notamment la prise en compte des responsabilités familiales des collaborateurs/trices, notamment situation de garde partagée, congés scolaires, maladie ou handicap de proches nécessitant leur présence.

Par ailleurs, les réunions se dérouleront dans la limite du possible dans les plages horaires de 9h à 12h et 14h à 17h. Toutefois, des réunions pourront se tenir en dehors de ces plages et les participants auront le choix d’y assister ou non sans aucune conséquence sur le déroulement de leur carrière.

D’une façon générale, les modes d’organisation du travail doivent être revus afin de rendre compatibles les pratiques du management avec les obligations familiales, notamment la définition à l’avance des plannings, lieux et dates des réunions. Un délai de prévenance de 7 jours ramené au jour même en cas de force majeure sera respecté.

Enfin, sauf cas de force majeure ou sauf pour les salariés dont c’est le métier, l’entreprise s’efforcera de respecter un délai de prévenance au moins égal à la durée du déplacement envisagé.

### Congé maternité, paternité, d’adoption, de présence parentale et congé parental d’éducation

Conformément à l’article L.1225-26 du Code du travail, la rémunération du salarié est majorée à son retour du montant des augmentations générales.

L’entreprise s’engage à ce que tout salarié qui revient d’un congé maternité, parental d’éducation, bénéficie d’un entretien avec son employeur. Cet entretien déterminera les souhaits et besoins en formation, notamment en cas de changements de techniques ou de méthodes de travail.

Les objectifs du salarié concerné ayant une part de rémunération variable devront être redéfinis dès son retour et adaptés en concertation avec leur manager afin de neutraliser l’impact de l’absence sur l’atteinte des objectifs individuels.

En cas de congé maternité/paternité, la société maintient la subrogation du salaire dans la limite du plafond moyen de la sécurité sociale (PMSS). Les conditions de maintien de salaire sont celles définies par la Convention Collective.

Il a également été convenu dans le cadre du congé maternité la prise en charge de la 17ème semaine pour les salariés non-cadres (en autorisation d’absence payée par l’employeur).

De même, pour l’octroi de congés lors des vacances scolaires, une priorité sera accordée aux salariés dont les enfants fréquentent l’école en application de l’article 11.1.12 de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie.

### Prise en compte de l’état de santé des femmes enceintes

*Changement d’affectation pour des raisons médicales*

Conformément aux articles L.1225-7 et L.1225-8 du Code du travail, la salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative en prenant rendez-vous auprès de la médecine du travail, ou à celle de son employeur, si son état de santé médicalement constaté l’exige.

Ainsi, l’Entreprise veillera à l’adaptation des conditions de travail, de la durée et de l’organisation du travail des collaboratrices enceintes, si son état de santé médicalement constaté l’exige, et selon les prescriptions du médecin du travail.

Cette affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l’état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial.

Le changement d’affectation n’entraîne aucune diminution de rémunération.

*Autorisations d’absences*

Il est rappelé que la salariée bénéficie d’une autorisation d’absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l’article L. 2122-1 du Code de la santé publique, dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l’accouchement.

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

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'Entreprise.

### – Don solidaire à un(e) salarié(e) déterminé(e)

Il est convenu entre les parties le principe de don (CP reliquats, conventionnels, 5ème semaine ou RTT) volontaire et solidaire pour aider un salarié déterminé ayant un proche malade, handicapé, accidenté. Un document sera établi à cet effet.

Le salarié donateur indiquera le nom du bénéficiaire et son don sera anonyme.

### – Le retour du salarié suite à une absence de longue durée

On entend par absence de longue durée, l’absence d’au moins 90 jours.

Le retour des salarié(e)s dans l'entreprise après une longue période d'absence (maladie, congé maternité/adoption/parental, congé sabbatique, CIF ...) peut être facteur de stress, si celui-ci n’a pas été anticipé et préparé.

Dans ce contexte, les signataires du présent accord constatent qu'il est nécessaire d'organiser le retour des salarié(e)s après une longue absence de l'entreprise, et prévoient la mise en place d’un entretien de « reprise de poste » par le manager ayant pour objectifs de :

* Restituer à la reprise de fonction les événements importants qui ont eu lieu pendant l'absence du salarié(e) comme des innovations, une nouvelle organisation… ;
* Diagnostiquer les accès informatiques et prendre les actions pour aider le salarié à récupérer, le cas échéant, les outils nécessaires pour réaliser ses missions ;
* De convenir des formations nécessaires à la réadaptation au poste, le cas échéant.

Si la durée de l’absence a été inférieure à 90 jours, mais que des évolutions organisationnelles sont intervenues, un entretien de reprise de poste sera tout de même mené. Cet entretien de reprise de poste devra être réalisé avec le Responsable RH et le Manager. Dans certains cas, il est possible de faire intervenir le Responsable EHS.

Si une visite médicale de reprise s’avère nécessaire au retour du salarié dans l’entreprise, l’entretien de retour d’absence devrait être réalisé à posteriori.

### – Temps partiel choisi

Les parties signataires rappellent que les salariés qui le souhaitent ont la possibilité de formuler une demande de travail à temps partiel dans les conditions prévues par l’article 4 de l’accord national du 7 mai 1996 sur l’aménagement de la durée du travail en vue de favoriser l’emploi. Conformément aux termes de cet accord, le travail à temps partiel ne doit pas être source de discrimination en matière de rémunération.

Celle-ci doit être, compte tenu de la durée du travail et de l’ancienneté de l’intéressé, proportionnelle à la rémunération du salarié qui, à classement égal, occupe un emploi à temps complet équivalent dans l’entreprise ou l’établissement. Le fait d’occuper un poste à temps partiel ne peut être source de discrimination dans le domaine du développement de carrière. Il ne doit pas non plus faire obstacle à la promotion.

### – Déplacements

L’organisation de déplacements professionnels des salariés doit tenir compte au maximum de leurs contraintes personnelles. A ce titre, les départs en déplacement le weekend devront être évités.

### – Développement personnel et reconnaissance des salariés

Les parties signataires conviennent que le bien-être au travail passe par une reconnaissance du travail accompli et des perspectives de développement au sein de l’entreprise. La valorisation du travail doit être perçue comme une source de développement personnel.

Le salarié bénéficie annuellement, à l’occasion de son entretien annuel d’évaluation, d’une discussion afin d’identifier ses souhaits d’évolution.

Au-delà de ces points annuels formels, les managers devront régulièrement et tout au long de l’année échanger avec le salarié au sujet de son travail. Ces échanges réguliers sont essentiels pour se développer, mieux se connaître et se sentir reconnu.

Par ailleurs, lors de l’entretien professionnel qui a lieu, tous les ans, le salarié a la possibilité d’exprimer des souhaits en termes de formations en vue de son développement professionnel.

### – Bilan de compétences à des moments clefs de la vie professionnelle

Les salariés de plus de 45 ans ou qui totalisent entre 15 et 20 ans d’expérience professionnelle au sein de l’entreprise, et qui expriment leur souhait de faire un bilan, seront reçus dans le cadre d’un entretien

professionnel pour faire un point sur leur parcours et leurs perspectives professionnels au sein de l’entreprise.

Il en est de même pour les salariés qui travaillent à temps partiel au sein de l’entreprise et qui expriment leur souhait de passer à temps plein, ils seront reçus dans le cadre d’un entretien professionnel pour faire un point sur leur parcours et leurs perspectives professionnels au sein de l’entreprise.

### – Convivialité appliquée au sein de l’entreprise

L’entreprise a aménagé les locaux de la salle de pause dans le souci du bien-être de ses salariés notamment en y installant des machines à café, de l’électroménager.

Dans ce même esprit de convivialité, l’entreprise se montre favorable à l’instauration par ses salariés d’événements à l’occasion des temps de pause, il s’agit par exemple de l’organisation de goûters d’anniversaire, pots de départ, des animations proposées par la direction et les élus du CSE (ex : chandeleur, barbecue Noël, etc.)

C’est dans ce même état d’esprit que la direction organisera lorsque les conditions météorologiques le permettront des déjeuners dans l’espace extérieur de l’entreprise.

### – Sensibilisation à l’environnement

La Société est consciente de l’importance de la préservation de l’environnement, de son respect et de son impact sur la qualité de vie de ses salariés. C’est pourquoi la société souhaite promouvoir le respect de l’environnement. A ce titre, il est organisé des actions mettant en avant ces valeurs telle que la journée de la Terre avec la green team.

La société s’engage à écouter les salarié(e)s étant force de proposition(s) pour développement un environnement respectable, durable et appréciable dans le périmètre d’implantation de la société.

# ARTICLE 5 – INDICATEURS DE SUIVI

Chaque année, dans le cadre du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, la Société Gardner Denver veillera à assurer une analyse de différentes données permettant de corroborer ou de tendre vers une égalité professionnelle hommes/femmes.

Pour assurer le suivi du présent accord de manière efficiente, les parties signataires s’entendent de s’appuyer notamment sur l’analyse effectuée lors des Négociations Annuelles Obligatoires et de proposer à la suite des actions complémentaires ou correctives. Les données relatives à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes seront mises à disposition sur la Base de Données Economiques et Sociales (BDES) conformément aux articles L.2312-35 et R.2312-8 du Code du Travail.

En cas de difficultés éventuelles, la Direction de Gardner Denver France s’engagera à prendre rapidement toute(s) mesure(s) corrective(s) en collaboration avec les parties signataires du présent accord.

Les indicateurs suivants seront appréciés pour l’année N et comparés à l’année N-1 sur une même période.

### Indicateurs de suivi relatifs à l’embauche

* + - Nombre d’offres d’emplois ouvertes ayant suscité des short list de candidats mixtes ;
    - Nombre de personnel managérial formé sur l’année N ;

### Indicateurs de suivi relatifs à la promotion et formation professionnelle

* + - Taux et montant moyen de l’augmentation salariale par sexe et par statut ;
    - Proportion de femmes et d’hommes ayant bénéficié d’une promotion professionnelle sur l’année N ;
    - Nombre de postes ouverts avec la neutralité de sexe ;

### Indicateurs de suivi relatifs à la formation professionnelle

* + - Proportion de femmes et d’hommes ayant bénéficié d’une formation professionnelle sur l’année N ;
    - Nombre de formations proposées sur site ;
    - Taux de formations proposées en distanciel (e-learning) ;

### Indicateurs de suivi relatifs à la rémunération

* + - Nombre d’études réalisées lors des embauches, au cours de l’année N ;
    - Nombre d’études réalisées lors des campagnes d’augmentations et nombre de corrections effectuées au cours de l’année N ;

## ARTICLE 6 – DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR DE L’ACCORD

### Durée de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il entrera en vigueur à compter de la date de signature.

### Adhésion

Toute organisation syndicale de salariés représentative dans l’entreprise, qui n’est pas signataire de l’accord pourra y adhérer ultérieurement.

## ARTICLE 7 : MODALITES DE SUIVI DE L’ACCORD

Chaque année, à une date convenue entre la direction et les représentants du personnel/ ou à une date déterminée par la Direction, la Société présentera au CSE les indicateurs permettant de connaitre et d’apprécier la situation de l’entreprise, la réussite ou non des objectifs fixés par l’accord et l’évolution des actions visées par ce même accord.

## ARTICLE 8 – DEPÔT LEGAL ET PUBLICATION

Le présent avenant de révision a fait l’objet d’une réunion de négociation le 02 avril 2024 avec l’organisation syndicale représentative.

Conformément aux articles D. 2231-2, D. 2231-4 et L. 2231-5-1 du code du Travail, le présent avenant est déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/) et du greffe du Conseil de Prud’hommes du lieu où est conclu l’accord.

Le présent avenant de révision sera notifié à chacune des organisations syndicales représentatives.

Mention de cet accord, ainsi que les avenants ultérieurs, figureront sur le tableau d’affichage de l’entreprise et une version sera remise à tout le personnel de l’entreprise.

Fait à Moissy-Cramayel, le 02 avril 2024 En 4 exemplaires originaux

Pour l’organisation syndicale CFDT Pour la Direction