

**ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE,
LA DIVERSITE DANS L'ENTREPRISE
ET L'INSERTION DES HANDICAPES**

Entre d'une part :

- **UNION INVIVO**, Union de Coopératives Agricoles, numéro de SIRET 775 690 191, dont le siège social est situé 83 Avenue de la Grande Armée 75016 PARIS, représentée par son Directeur Général, **M. Patrice GOLLIER**,
- **GAMM VERT**, Société Anonyme, numéro de SIRET 337 891 287, dont le siège social est situé 83, Avenue de la Grande Armée 75016 PARIS, représentée par son Directeur Général, **M. Jean-Pierre DASSIEU**,
- **SEPCO**, Société par Actions Simplifiée, numéro de SIRET 318 082 906, dont le siège Social est situé 83, Avenue de la Grande Armée 75016 PARIS, représentée par l'UNION INVIVO en la personne de son Directeur Général, **M. Patrice GOLLIER**,
- **BIOTOP**, Société par Actions Simplifiée, numéro de SIRET 380 792 440, dont le siège social est situé 83, Avenue de la Grande Armée 75016 PARIS, représentée par l'UNION INVIVO en la personne de son Directeur Général, **M. Patrice GOLLIER**,

DC



V.

JFN

BZ

fo

NY

Jd. N

- **NEODIS**, Société par Actions Simplifiée, numéro de SIRET 438 183 170, dont le siège social est situé 83, Avenue de la Grande Armée 75016 PARIS, représentée par l'UNION INVIVO en la personne de son Directeur Général, **M. Patrice GOLLIER**,
- **NOE**, Société par Actions Simplifiée, numéro de SIRET 649 800 281 00036, dont le siège social est situé 10, rue Clément Ader - 78120 Rambouillet, représentée par son Président, **M. Thierry VAN VYNCKT**,

Et d'autre part les Organisations Syndicales suivantes :

- **L'Organisation Syndicale FGA-CFDT**, représentée par **Mme Louisette LOUIS** en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale,
- **L'Organisation Syndicale CFTC-AGRI** représentée par **M. Dominique GACHET** en sa qualité de Délégué Syndical Central,
- **L'Organisation Syndicale CFE-CGC** représentée par **M. Pierre ENTE** en sa qualité de Délégué Syndical Central,
- **L'Organisation Syndicale FNAF-CGT** représentée par **M. Jean-François NADAL** en sa qualité de Délégué Syndical Central,
- **L'Organisation Syndicale FGTA-FO** représentée par **M. Bernard LAVERGNE** en sa qualité de Délégué Syndical Central,
- **L'Organisation Syndicale UNSA-2A** représentée par **Mme Noria YAHMI** en sa qualité de Déléguée Syndicale centrale,

DC



JFN
2

BL NY
Pa

Ld.N

La Direction et les Organisations Syndicales signataires du présent Accord conviennent ensemble de faire de l'égalité professionnelle un des principes fondamentaux des politiques de Ressources Humaines de l'entreprise.

Par cet Accord, les signataires souhaitent affirmer la nécessité de garantir une égalité des chances et de traitement des salariés quel que soit leur sexe, leur nationalité, leur origine, leur culture, leur religion, leur conviction ou leur âge. Ils reconnaissent que l'égalité entre les hommes et les femmes, la diversité et l'insertion des travailleurs handicapés sont des enjeux tant du développement des personnes que de celui de l'Entreprise.

La mixité dans l'Entreprise comme tout autre facteur de diversité est un réel stimulateur de performances et facteur de progrès.

Le Groupe InVivo s'inscrit dans une dynamique de solidarité, d'ouverture et de recherche d'égalité. Le Groupe affirme son engagement en matière de non discrimination et de promotion de l'égalité.

Le dialogue social fait également l'objet d'une négociation, en plus de l'égalité et la diversité, cette thématique est complémentaire et au cœur des enjeux du Groupe. La qualité des échanges avec les partenaires sociaux et la vigilance quant à la survenance de toute discrimination dans le traitement et la carrière des mandatés est une priorité.

Les thèmes développés dans le présent protocole s'articulent autour des axes suivants :

- l'accès à l'emploi
- la garantie des niveaux de salaires, des qualifications et des parcours professionnels
- l'adaptation des structures de vie professionnelle
- l'égalité de traitement dans l'accès à la formation
- l'égalité de traitement dans les processus de mobilité

DG



V. JFN B L NY
3
R

ad.N

- l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
- l'information et la communication
- les conditions de travail et les risques de maladies professionnelles.

Les dispositions du présent accord concernent l'ensemble des entités contenues dans l'U.E.S. d'InVivo. Les autres structures composant le Groupe INVIVO s'engageront dans le même type de démarche.

I - ACCES A L'EMPLOI

La loi du 27 mai 2008 fait obligation d'afficher les articles 225-1 et 225-4 du code pénal relatifs à la discrimination en général dans les lieux de travail et dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche. Le Groupe appliquera ces dispositions. Une communication spécifique sera réalisée sous forme de supports papiers disponibles dans les zones d'accueil du groupe, cette information sera également relayée dans l'Intranet de l'Entreprise.

Développer et valoriser la mixité et la diversité

L'entreprise s'engage à garantir une politique de recrutement permettant d'appliquer les principes du présent texte à chaque occasion, par l'implication particulière des recruteurs et des managers.

Le recrutement externe et la mobilité interne doivent permettre d'enrichir la diversité et la mixité des équipes dans tous les secteurs et à tous les niveaux de responsabilité.

DG

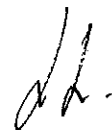


JFN



4

SBC NT



N

Politique de recrutement

Le processus de recrutement se déroule de façon à ce que la concordance au sein du triptyque candidat, contenu de poste et contexte soit la plus juste et la plus transparente. Le mode de sélection repose sur l'évaluation objective des capacités des candidats à tenir le poste à pourvoir sur la base des seuls critères de formation, de compétences, d'expérience mais aussi de comportement professionnel : aptitudes intellectuelles et humaines sont ainsi évaluées sur des critères objectifs.

Toute candidature fait l'objet d'une analyse qui se veut la plus approfondie possible car basée sur plusieurs étapes (contenu de CV et de lettre, entretiens successifs, passation de tests, éléments de rémunération) qui déterminent et légitiment le candidat retenu au final. Ce processus doit aussi prendre en compte à un instant donné la situation interne de l'entreprise ou du service concerné ce qui ajuste les variables du recrutement, en prenant en compte le besoin de complémentarité de l'équipe, les perspectives potentielles attribuées au poste, la nécessité de s'adapter à un contexte, et à des personnalités.

Les notes prises lors des entretiens sont confidentielles et les candidats, sous réserve d'en faire la demande, peuvent demander la suppression de tout ou partie de leurs données personnelles au terme d'une année écoulée. Toute candidature à un poste donné sera examinée et fera l'objet d'une réponse qui pourra être motivée à l'occasion d'un entretien en cas de demande du candidat.

Les recruteurs du Groupe ont une mission de sensibilisation auprès de l'encadrement lors de l'élaboration du profil de recrutement. Ils doivent identifier et éliminer les critères discriminatoires, rappeler les règles en vigueur et favoriser l'égalité hommes/femmes, la diversité, l'intégration de séniors et l'insertion des handicapés. Des actions de formation pour les recruteurs seront réalisées pour les sensibiliser à la prévention des discriminations, et chaque action confiée à un prestataire extérieur de recrutement fera l'objet de consignes précises rappelant cette volonté.

DC
JFN
B L M
5
N

Des audits internes pourront être réalisés pour veiller à la bonne application des dispositions retenues. L'objectif final est de chercher à refléter la diversité de la société française, notamment sa diversité culturelle et ethnique dans les effectifs, aux différents niveaux de qualification présents dans l'Entreprise.

Des actions concrètes seront mise en œuvre, notamment la mise en place d'un suivi des candidatures reçues et des recrutements effectués, dans le strict respect des recommandations de la CNIL, quant à la mesure de la diversité dans l'entreprise.

Recherche de partenariats avec l'Education Nationale, les Associations, les Organismes Publics ou Professionnels

InVivo s'engage à coopérer avec les partenaires extérieurs que sont l'Education Nationale, le Monde Associatif, les Organismes Publics ou Professionnels, avec pour but de créer les conditions d'une plus grande mixité, diversité dans nos recrutements et de favoriser l'insertion de travailleurs handicapés. L'objectif est d'utiliser les moyens de ces organismes et de mieux faire connaître nos métiers.

L'Entreprise confirme sa volonté de s'inscrire dans une démarche dynamique en recherchant des partenariats externes, en multipliant les forums, les interventions et la communication externe. Un bilan annuel de ces actions sera présenté dans le cadre d'une réunion de la commission e suivie prévue à l'article VIII du présent accord.

II - GARANTIR DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET DES NIVEAUX DE SALAIRES EQUIVALENTS

Le principe d'égalité et de diversité implique que chacun puisse avoir un parcours professionnel en cohérence avec ses capacités, ses aspirations et les possibilités de l'entreprise et ce sans qu'il soit fait état du sexe, de l'origine, du statut ou de la survenance d'un handicap.

Afin de mesurer s'il existe d'éventuels écarts significatifs dans le déroulement de carrière, la recherche d'indicateurs objectifs sera réalisée. Ces indicateurs sont présentés en annexe du présent document.

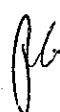
JFN

DG



V. 6

BL NY



Ad. N.

Les principes de rémunération s'appliquent sans discrimination à l'ensemble des salariés par l'application d'une grille unique de rémunération de référence.

Par rémunération il faut entendre salaire de base et tous les avantages et accessoires, payés directement ou indirectement par l'employeur.

Bien que traitée de façon privilégiée dans le cadre de la commission de suivi prévue dans le présent protocole, la question de l'égalité salariale pourra être examinée lors des réunions de Négociations Annuelles Obligatoires.

L'écart salarial entre populations sera étudié dans le cadre du rapport annuel de situation comparée entre les hommes et les femmes notamment. Les causes d'écarts constatés feront l'objet d'une analyse avec les partenaires sociaux, dans le cadre du suivi du présent protocole.

Conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, InVivo s'engage à corriger les écarts de rémunération injustifiés dans l'hypothèse où de tels écarts seraient identifiés.

InVivo applique et continuera à faire respecter le principe d'évolution des rémunérations non impactée par les absences liées aux périodes de congés maternité, d'adoption et de paternité.

Le congé de maternité et le congé Schueller est considéré comme du temps de travail pour déterminer les droits à l'ancienneté, le calcul des droits à Participation et Intéressement, les congés payés et le 13^{ème} mois. Les primes d'objectif sont calculées sur la base moyenne des primes d'objectifs attribuées sur les 3 dernières années.

Pendant le congé parental d'éducation, l'entreprise et les Comités d'Entreprise maintiennent leur cotisation au régime de frais de santé. Au terme d'un congé parental, le salarié, s'il en fait la demande, sera reçu en entretien par sa hiérarchie ou le service des Ressources Humaines afin d'examiner les conditions de son retour à l'emploi avec proposition de formation de remise à niveau si nécessaire.

JFN

DC



V.

7

BL

NY



Ld. N

InVivo assure à ses collaborateurs en congé de maternité ou d'adoption des conditions de rémunération plus favorables que le droit conventionnel de branche.

Au delà du maintien de la rémunération pendant le congé de maternité ou d'adoption, InVivo fait bénéficier ses collaborateurs d'un congé supplémentaire (dit congé schueller) de 4 semaines prises à l'issue desdits congés et rémunérées intégralement par l'entreprise . Ce qui porte la durée totale du congé de maternité à 30 semaines maximum.

Afin d'apporter davantage de souplesse dans la conciliation vie privée – vie professionnelle aux hommes ou aux femmes bénéficiaires du congé parental, InVivo donne la possibilité de fractionner tout ou partie du congé jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant (ou durant les 3 années suivants le congés pour adoption).

L'entreprise s'engage à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, le congé de maternité soit sans incidence sur le déroulement de carrière.

Chaque femme sera reçue en entretien par son hiérarchique ou le Service Développement des Ressources Humaines avant son départ et après le retour.

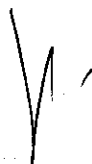
Le congé paternité d'une durée de 11 jours est porté à 22 jours en cas de naissance multiples, la rémunération des journées supplémentaires au congé paternité initial sont prises en charge par l'Entreprise. Ces jours de congés supplémentaires peuvent être répartis sur la 1ere année suivant l'évènement.

Le lien avec l'entreprise sera maintenu pendant la période d'absence liée au congé maternité ou d'adoption ainsi qu'en congé parental d'éducation par l'envoi d'informations générales aux salariés concernés notamment en utilisant les nouvelles technologies de l'information et de la communication.

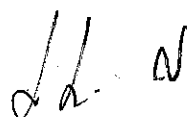
JFN

BL NY

DC



8



III - ADAPTATION DES STRUCTURES DE VIE PROFESSIONNELLE

Les efforts devront être poursuivis dans l'aménagement des locaux (sanitaires, vestiaires ...). Afin de faciliter la mobilité, des installations seront créées au fur et à mesure que les besoins s'en feront sentir.

La réflexion sur l'ergonomie des postes sera poursuivie. Notamment au travers d'actions de prévention sur l'inaptitude et l'aménagement des postes de travail destinées à analyser le besoin avec la contribution du CHSCT et du médecin du travail). Les différentes étapes de la carrière du salarié sont étudiées et la diminution de la pénibilité du travail.

Les parties signataires du présent Accord entendent affirmer l'importance majeure de la mise en œuvre des mesures nécessaires pour faciliter les choix des salariés concernant la conciliation de leur vie professionnelle et de leur vie familiale.

Des solutions seront étudiées pour :

- mettre en place des services de proximité
- chercher des solutions de garde d'enfants
- mettre en place une charte fixant les principes de gestion des réunions : les horaires et les lieux de réunion permettant la prise en compte les contraintes familiales.

InVivo affirme sa volonté de faciliter le travail à temps partiel choisi. Les formules variées de temps partiel ont pour but de mieux concilier les souhaits de chaque personne pour répondre à ses besoins individuels personnels ou familiaux, avec les besoins collectifs de fonctionnement des services et entités.

Les parents d'enfants de moins de 12 ans, sans condition d'ancienneté, pourront demander à réduire leur temps de travail, sous forme d'un, deux, trois ou quatre mercredis non travaillés par mois. Le retour au temps plein est possible pour le salarié à tout moment.

Handwritten signatures and initials:

- 7FN
- DC
- [Signature]
- [Signature]
- 9
- BL
- NY
- [Signature]
- dd.
- N

Ces demandes d'aménagements du temps de travail sont présentées par écrit à la DRH qui examinera avec l'encadrement du collaborateur les possibilités de mise en œuvre. Les refus devront être motivés et un suivi sera organisé dans le cadre de la commission prévue à l'article VIII du présent accord.

Le retour à temps plein étant de droit, les modalités doivent en être facilitées, dans le cadre des règles de gestion en vigueur.

Le temps partiel ne doit pas être un motif de discrimination dans le déroulement de carrière, ni un frein à l'accès à la formation ou encore à la mobilité.

IV - ACCES A LA FORMATION

La formation représente un levier majeur du maintien et du développement des compétences de l'entreprise. En ce sens, elle constitue un investissement indispensable pour l'entreprise et un droit ouvert à tous les salariés sans différence.

L'égalité, la mixité et la diversité, ainsi que l'accès à la formation pour les travailleurs handicapés sont une priorité pour InVivo.

L'entreprise sera attentive à ce que les objectifs de formation et le contenu pédagogique de l'action n'introduisent aucun élément ou stéréotype discriminatoire.

Les moyens apportés pour le développement professionnel de chacun et de chacune seront équilibrés. L'augmentation de la qualification des femmes sera favorisée par la mise en œuvre de formation métier comme la conduite d'installations et de machines automatisées ou la certification de compétences techniques de production.

L'attention sera portée également, dans la mesure du possible, aux contraintes personnelles que pourraient rencontrer les salariés pour assister aux formations.

DC

JFN



BC NY



dh. N

VI - GESTION DES CARRIERES ET MOBILITE PROFESSIONNELLE

L'Entretien professionnel (EADP) est une pierre angulaire dans le dispositif de gestion des Ressources Humaines du Groupe, celui-ci doit être réalisé à échéances régulières pour chaque salarié. Les critères utilisés dans les définitions de postes ouverts à la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une discrimination.

La hiérarchie assurera à cet égard une vigilance et un suivi spécifique pour contribuer à la bonne intégration des candidats issus de la politique de mixité, de diversité ou de l'insertion des travailleurs handicapés dans les équipes.

L'entreprise réaffirme que l'appréciation individuelle des salariés est fondée sur le travail accompli sans particularisme, elle doit traduire exclusivement la qualité du travail, la maîtrise de l'emploi et la compétence.

InVivo s'attache à proposer à l'ensemble des salariés des parcours de formation et de carrière permettant d'accéder aux métiers à responsabilité managériale.

Une réflexion sera engagée pour réviser les grilles de classifications. La politique d'accession au statut de cadre prendra en compte les engagements du présent protocole.

La mise en œuvre de périodes de professionnalisation, de formation en alternance, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou le recours au droit individuel à la formation (DIF) permettront de faciliter l'acquisition de nouvelles compétences débouchant vers des qualifications supérieures et ainsi fluidifier les évolutions de carrière dans l'entreprise, ou favoriser le maintien dans l'emploi.

BL MY

JFN

N

DC





dan N

VI - INSERTION ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

Cet accord a également l'ambition de changer le regard porté dans l'entreprise sur les personnes handicapées, d'impliquer l'ensemble des salariés, dont les hiérarchies et les structures légales de représentation du personnel et notamment le CHSCT, dans la définition et la mise en oeuvre des moyens et mesures mis en place pour permettre l'autonomie au travail, et d'améliorer les résultats de l'entreprise au regard des attentes de la Société Civile en général et du législateur en particulier.

Dans l'entreprise comme dans la société, les situations de handicap peuvent être diverses. Qu'elles soient d'origines privées ou professionnelles, elles sont souvent liées à la maladie, l'accident, ou à une inaptitude définitive au poste de travail. Invivo, en lien avec les CHSCT mettra tout en oeuvre pour éviter l'exclusion et favoriser l'insertion.

Dans cette perspective, le présent chapitre reprend une partie des thématiques de l'accord en les focalisant sur les questions du handicap, à savoir :

- l'accentuation de l'effort sur les recrutements,
- la mise en place d'un suivi prioritaire et d'un soutien médical et professionnel des salariés handicapés,
- des actions de sensibilisation accrues,
- l'accroissement des relations avec le secteur protégé et la promotion des pratiques « d'achats responsables »

Union INVIVO appliquera les principes légaux dans la détermination du handicap, la loi stipule que « Constitue un handicap toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. » (extrait loi du 11 février 2005).

JAN

00



V.

BL

M



INVIVO s'engage à augmenter le recrutement des travailleurs handicapés sur la durée de l'accord, étant entendu que l'objectif de base reste la progression du taux d'emploi. Les recrutements se feront en priorité sous forme de contrats à durée indéterminée (CDI), ce qui n'exclut pas les contrats de type CDD ou relevant de l'alternance (qualification, apprentissage ou adaptation).

Ils seront ouverts à toutes les qualifications et tous les niveaux hiérarchiques, et traités selon les mêmes modalités que pour les autres candidats. En outre, l'entreprise s'engage à étudier toutes les demandes, quel que soit le handicap. Dans la mesure où l'Entreprise se donnera les moyens d'aménager les postes, la lourdeur du handicap ne sera pas un frein à l'embauche.

Le maintien dans l'emploi constitue le travail de base prioritaire, dans le respect de la volonté affirmée de l'entreprise de ne pas exclure les salariés en situation de handicap. L'Entreprise veillera à ce que les postes de travail des salariés handicapés soient accessibles, en adaptant les mesures prises au handicap de chacun, en vue de faciliter au maximum la vie et le travail des personnes handicapées. Elle mettra à cet effet à la disposition des salariés handicapés les aides techniques adéquates ces études seront menées en lien avec les CHSCT. Une solution de reclassement ne peut être mise en œuvre qu'une fois épuisée la recherche de l'aménagement du poste et des conditions de travail du travailleur « handicapé ».

L'Entreprise veillera à assurer aux salariés handicapés une carrière égale à celle des autres salariés, à compétences égales. Un travailleur handicapé ne doit faire l'objet d'aucune discrimination dans l'entreprise du fait de son handicap, notamment pour la mobilité professionnelle qui devra s'inscrire sur le même principe d'équité.

Une attention particulière sera portée à la préparation et au déroulement des entretiens d'appréciation afin de tenir compte des spécificités des salariés concernés.

Les partenaires sociaux conviennent de mener à moyen terme une réflexion globale sur la thématique des Conditions de Travail dans l'Entreprise, celles pouvant être une des origines du handicap. Cette négociation intégrera :

DC JFN BL M
B
N

- Le renforcement de l'accessibilité, qui concerne l'accès des personnes handicapées aux espaces public, aux transports et au cadre bâti
- Evaluation des risques professionnels et des actions correctives : dans le cadre de l'élaboration et de la mise à jour du Document Unique.

L'accueil au sein du service d'un travailleur handicapé sera encadré.

Une rencontre sera organisée entre le chef de service et le salarié pour mettre en place les conditions nécessaires à son intégration dans le service, adapter les méthodes de travail et définir les enjeux professionnels et les besoins de formation.

Un bilan annuel d'activités des CHSCT sera présenté aux CCE de l'UES Union InVivo.

VII - INFORMATION ET COMMUNICATION

Afin que cet accord soit compris dans son esprit et déployé le plus largement possible, des actions de communication et de sensibilisation aux principes exposés seront menées à tous les niveaux dans l'entreprise :

- Des actions de communication seront menées auprès de tous les acteurs de l'entreprise. Les thèmes portés par le présent accord (égalité, diversité et insertion des travailleurs handicapés) seront intégrés dans les formations management organisées par le Groupe. Ces actions viseront à la promotion des thématiques développées dans le présent accord, mais aussi à sensibiliser les différents acteurs aux dérives pouvant exister.
- Les gestionnaires et correspondants Ressources Humaines seront sensibilisés aux enjeux et atouts de la mixité et la diversité.
- Des réunions de sensibilisation pourront être organisées par les membres de la commission de suivi.

Handwritten signatures and initials: DC, JFW, a large scribble, V, BL, a signature, a signature, and N.

- L'intranet du Groupe sera un vecteur de référence dans la communication des thèmes de l'Accord. Il permettra l'accès à toutes les informations relatives aux actions menées, aux bonnes pratiques, aux textes en vigueur, aux interlocuteurs et liens avec d'autres sites.
- Une plaquette de présentation des engagements du Groupe InVivo sera réalisée.

L'élaboration des actions de communication se fera en concertation avec la commission prévue à l'article VIII du présent document.

VIII - COMMISSION DE SUIVI ET MISE EN OEUVRE

Le suivi du présent Accord donne lieu à un bilan biannuel de la mise en œuvre et de la bonne application des dispositions qu'il comporte avec une structure de pilotage de l'égalité et de la diversité dans l'entreprise. Cette structure prendra le nom de Commission de Suivi « Egalité Professionnelle et Diversité ». Elle sera composée d'un membre par CE des établissements concernés et de 2 membres désignés par les Organisations Syndicales signataires. La présence du secrétaire du CHSCT pourra être requise auprès de la commission si cela est nécessaire selon le sujet étudié (exemple insertion d'un salarié handicapé). En dehors de ces réunions, les commissions pourront se réunir à la demande des membres qui la composent.

Ce suivi permettra :

- d'établir un bilan annuel de la mise en œuvre et de la bonne exécution des dispositions du protocole,
- de faire l'inventaire des mesures mises en place
- de mesurer l'efficacité des décisions mises en œuvre en s'appuyant sur un suivi analytique d'indicateurs appropriés
- de faire le point sur les difficultés nouvelles que pourrait rencontrer la collectivité sur les thèmes portés par le présent accord et proposer des mesures d'adaptation

DG

[Signature]

JFN

[Signature]

15

BL

[Signature]

N
M
da.

- Les réflexions et propositions d'amélioration de la commission de suivi seront communiquées aux CE
- De proposer des mesures correctives (individuelles ou plurielles) suite aux inégalités rencontrées et admises après discussion, et de faire en sorte que les solutions proposées soient rapidement mises en place .

Par ailleurs, la commission égalité femmes / hommes au sein de chaque CE aura la charge du suivi de l'application local du présent accord.

Le détail des indicateurs pouvant être mis en place est joint en annexe de l'accord. Ces indicateurs seront présentés annuellement au CCE et aux CE des Etablissements concernés.

IX – DISPOSITIONS FINALES ET DUREE DE L'ACCORD

Les dispositions contenues dans le présent accord ne peuvent se cumuler avec des dispositions légales ou conventionnelles ayant le même objet auxquelles elles se substituent. Les dispositions prévues dans le présent accord ne peuvent pas non plus se cumuler avec celles qui pourraient résulter de nouveaux textes légaux ou conventionnels ou de nouveaux accords. Les nouveaux textes légaux ou conventionnels qui seraient plus favorables se substitueront et s'appliqueront de plein droit.

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé par l'une des parties signataires sous réserve d'un préavis de 3 mois. Cette dénonciation sera adressée à l'ensemble des parties signataires. Les modifications adoptées donneront lieu à des avenants conformément à l'article.

En cas de modifications légales, réglementaires ou de nouvelles dispositions prises par accord de branche ou par l'entreprise, le présent accord peut être réexaminé.

DC [Signature] N' [Signature] BL [Signature] JFN [Signature] N [Signature]
16 [Signature] [Signature]

X - DEPOT DE L'ACCORD

Le présent Accord a fait l'objet d'une information/consultation du Comité Central d'Entreprise le 11 décembre 2009 avant sa signature.

le présent Accord sera déposé :

- En un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil de prud'hommes de Paris ;

En deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de la Direction Départementale du Travail du Val de Marne – Administration Générale et Modernisation – Immeuble « Le Pascal » Avenue du Général de Gaulle – 94007 Créteil Cédex.

Le dépôt sera accompagné des pièces annexées-suivantes :

- Une copie de la notification du texte à l'ensemble des Organisations Représentatives ;
- Une copie du procès-verbal du recueil des résultats du premier tour des dernières élections professionnelles
- Un bordereau de dépôt.

Fait à Paris, le 11 décembre 2009, en 10 exemplaires originaux, dont un pour chacune des Organisations Syndicales concernées.

Pour la Direction,

Pour les Organisations Syndicales

Représentatives au sein d'Union InVivo,

Pour Union InVivo et Néodis

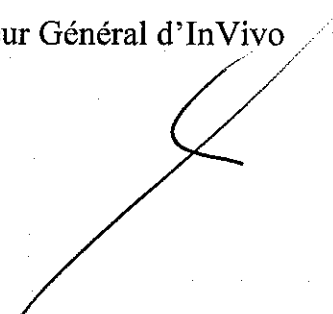
Patrice GOLLIER

Directeur Général d'InVivo

La CFE-CGC

Pierre ENTE

BL



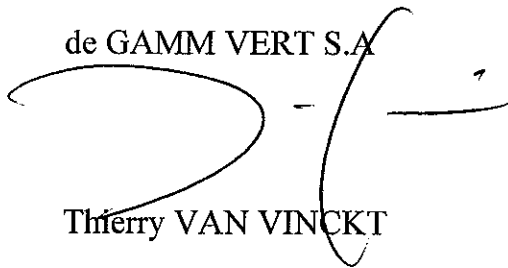
06

V. JFN N
M Jdr

Jean-Pierre DASSIEU

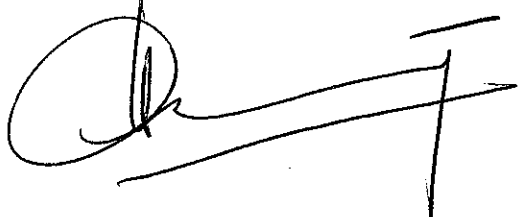
Directeur Général

de GAMM VERT S.A



Thierry VAN VINCKT

Président de NOE



La CFTC-AGRI

Dominique GACHET



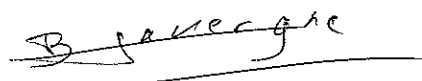
La FNAF-CGT

Jean-François NADAL



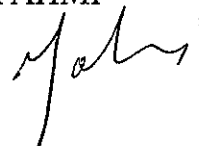
La FGTA-FO

Bernard LAVERGNE



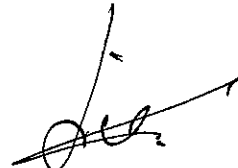
L'UNSA-2A

Noria YAHMI



La FGA-CFDT

Louissette LOUIS



ANNEXE 1

INDICATEURS DE SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE, LA DIVERSITE DANS L'ENTREPRISE, ET L'INSERTION DES HANDICAPES

Mise en place et suivi des indicateurs suivants sur une durée de 3 ans :

Les valeurs seront présentées sous forme de moyennes ou de « BoxPlot » lorsque cela est pertinent.

STRUCTURE DES EFFECTIFS HOMMES/FEMMES

Répartition par familles professionnelles

Répartition par catégories professionnelles et par types de contrats de travail

Pyramides des âges par catégories professionnelles

RECRUTEMENT

Pour chacune des catégories identifiées dans l'accord :

- Les hommes et les femmes
- Les travailleurs Handicapés
- Les personnes issues de la diversité

Données chiffrées sur les embauches et les départs

Répartition des embauches par catégories professionnelles et types de contrat de Travail

Taux de répartition des candidatures reçues en comparaison des recrutements réalisés

Répartition des départs par catégories professionnelles et motifs (CDI+CDD)

Nombre de réclamations individuelles ou recours auprès de la HALDE

PARTENARIATS

Données sur la coopération avec l'éducation nationale et autres organismes éducatifs

Répartition des stagiaires conventionnés et jeunes en alternance

Initiatives mises en œuvre avec l'Education Nationale ou les partenaires adaptés

pc

OG

[Signature]

19

[Signature]

[Signature]

[Signature]

N

REMUNERATION ET PROMOTION HOMMES/FEMMES

Eventail des rémunérations

Rémunérations moyennes mensuelles (hors primes) par coefficient

Pourcentage ayant obtenu une augmentation individuelle ou une promotion

Nombre dans les plus hautes rémunérations

Répartition des promotions au regard des effectifs de la catégorie professionnelle concernée

Nombre de promotions, de changement de coefficient et de statut suite à formation

FORMATION HOMMES/FEMMES

Répartition des salariés et des stagiaires par catégories professionnelles selon la participation aux actions de Formation

Répartition par types d'action : Formation d'adaptation, formation qualifiante, congé individuel de formation, formation en alternance (en heures)

Nombre moyen d'heures d'actions de formation

CONDITIONS DE TRAVAIL

Initiatives mises en place pour améliorer les conditions de travail et de vie au travail du personnel (aménagement d'horaires individuels, amélioration des conditions de travail, adaptation des locaux sociaux, articulation vie personnelle/vie familiale et vie professionnelle)

Répartition des salariés affectés à des postes de travail soumis à rendement quantitatif de production

AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Répartition des effectifs selon la durée du travail

Répartition par familles professionnelles du personnel à temps partiel pour convenances personnelles

Nombre de salariés ayant accédé au temps de travail choisi

Répartition des effectifs selon l'organisation du travail

D G PC DL NY
20 V- LH N

MATERNITE ET CONGES

Répartition par catégories professionnelles et genre selon le nombre et le type de congés

Bilan du congé maternité, schueller et paternité

Nombre de jours de congés paternité réellement pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques

Nombre de CDD, d'Intérimaires sur motif de remplacement lié à la maternité ou l'adoption

Handwritten notes and initials scattered on the page, including "DG", "B L", "N", "N", "N", and "Pa".