

ACCORD RELATIF
A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
ET
A LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (QVT)

GROUPE RAVE

Entre :

La société RAVE PARTENAIRES, Holding majoritaire, société dominante du Groupe RAVE et l'ensemble des sociétés qui le composent ou sont appelées à le composer

Technopole Coriolis, Rue d'Alembert 71 210 TORCY

Représentée par Monsieur XXX, agissant en qualité de Président

D'une part,

Et :

Les Organisations Syndicales :

- **C.F.D.T.** Représentée par Messieurs XXX
- **C.G.T.** Représentée par Monsieur XXX

Les Représentants du Personnel issus des listes « libres », Messieurs XXX et XXX

D'autre part

ARTICLE I - PREAMBULE

Le présent accord est le résultat de négociations fondées sur un diagnostic partagé par les parties et établi sur la base du bilan social et du rapport de situation comparée des femmes et des hommes.

La Loi N° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIème siècle a étendu le champ de l'article L 1132-1 du Code du Travail par la modification de la loi N°2008-496 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

L'objet de cet accord est donc de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail au sein du groupe Rave, de fixer des objectifs de progression et de déterminer des actions permettant d'atteindre ces objectifs, en y associant des indicateurs chiffrés pour évaluer l'effet des actions mises en œuvre.

Le présent accord s'inscrit ainsi dans le cadre de la Loi N°2016-1088 du 08 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue sociale et à la sécurisation des parcours professionnels et notamment l'article 55 ainsi que sur les dispositions prévues par les articles L 2242-1-2 et L 2242-8 du code du travail.

Il porte en particulier sur l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle et sur les objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Pour ce dernier thème, les dispositions du présent accord s'appuient sur les articles R 2242-2 et L 2323-8-1 bis.

La Loi Avenir pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 01/08/2018 comprend des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Les Décrets d'application de cette loi, n'étant pas publiés ; les parties pourront convenir ultérieurement par avenant ou conclusion d'un nouvel accord, de compléter les dispositions du présent accord.

Le présent accord confirme la volonté du groupe Rave d'inscrire l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail, comme un enjeu majeur et un axe de progrès dans sa gestion des ressources humaines.

Bien que seules les entreprises de 50 salariés et plus, soient soumises aux textes sus-visés, les parties ont souhaité que les mesures définies ci-après soient applicables à l'ensemble des sociétés composant le groupe RAVE, selon Annexe 1 du présent accord.

ARTICLE II - DIAGNOSTIC

Le diagnostic a été établi sur la base du bilan social et du rapport de situation comparé (ci-après RSC) qui reprend les données chiffrées par domaine d'action.

La Loi vise les domaines d'action parmi lesquels les parties sont convenues de retenir, outre la rémunération effective (Article III-1), les domaines suivants : embauche (Article III-2), formation (Article III-3), évolution professionnelle (Article III-4) et articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale des salariés (Article IV-QVT).

Le RSC est établi chaque année selon le modèle annexé au présent accord, qui pourra évoluer en fonction des observations ou demandes formulées à l'occasion du suivi du présent accord par les membres du comité de groupe.

Le RSC est établi pour le groupe RAVE. Annexe 2 -

ARTICLE III - MESURES MISES EN ŒUVRE EN VUE D'ASSURER L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Il est constaté que le secteur d'activité du groupe Rave (Transport routier de marchandises et activités auxiliaires du transport) et les contraintes qu'il engendre ne favorisent pas la présence d'effectifs féminins.

Dans le cadre de l'analyse préalable à la conclusion du présent accord, les parties ont convenu de l'absence d'écart significatif de rémunération entre hommes et femmes à poste de travail, compétences et ancienneté égale.

Pour autant, l'Entreprise s'engage à procéder, à l'occasion de la revue annuelle des salaires, à l'analyse des écarts de rémunération pouvant exister entre hommes et femmes et à la mise en œuvre des mesures correctives éventuellement nécessaires.

III – 1 – La rémunération effective

Le rapport global de situation comparée des Femmes et des Hommes

a été complété des éléments relatifs à la rémunération effective des personnels du groupe RAVE :

- Les Ouvriers(ières), principalement les conducteurs(trices) routiers(ères) qui représentent 78.38 % des effectifs, bénéficient d'un niveau de salaire garanti auquel ils sont affectés en fonction de leur activité et sans référence au sexe ; ainsi il n'est relevé aucun écart de rémunération entre les salariées Femmes et les salariés Hommes de cette catégorie

- Au sein des Services Administratif et Exploitation, il n'est pas relevé d'écart de rémunération en fonction du sexe pour un travail de valeur égale, c'est-à-dire un travail exigeant un ensemble comparable de connaissances professionnelles ou de capacités, que celles-ci soit validées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle. Sur une fonction identique, les seuls écarts observés relèvent de la taille des périmètres et du niveau de responsabilité et/ou de la localisation géographique (exemple : région parisienne).

Rémunération à l'embauche

L'entreprise garantit un niveau de classification et un niveau de salaire à l'embauche identiques entre les femmes et les hommes.

La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation et d'expérience acquise et au type de responsabilités confiées ; elle ne tient en aucun cas compte du sexe de la personne recrutée.

Neutralisation de l'impact de certains congés

L'entreprise garantit à ses salariés de retour de congé maternité, paternité ou d'adoption que cette période soit sans incidence sur leur rémunération.

Ainsi, si une augmentation générale de salaire a lieu pendant la période d'absence pour congé maternité, paternité ou d'adoption, le salarié bénéficie à son retour d'une revalorisation de salaire égale à l'augmentation générale accordée aux salariés de même niveau durant cette absence.

Cas particuliers des Agents de Maîtrise et Cadres

Lors des campagnes d'augmentations individuelles et/ou d'attribution des primes de bilan, il sera rappelé aux responsables hiérarchiques, les obligations légales en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Les autres éléments venant compléter la rémunération de base (Intéressement, Participation) sont issus d'accords d'entreprise ne faisant pas référence au sexe des bénéficiaires.

L'objectif sur le sujet des rémunérations est donc de maintenir l'absence d'écart au travers de la formation des managers, de l'attribution de salaires identiques à l'embauche et du contrôle du processus de revue annuelle de la rémunération des Agents de Maîtrise et Cadres.

III – 2 – Les recrutements

Le Groupe RAVE fonde ses recrutements sur les seules compétences, expérience professionnelle, formation et qualifications des candidats. Les processus de recrutements internes et externes sont identiques et appliqués de la même manière que les candidats soient des femmes ou des hommes.

○ Offres d'emploi

- L'entreprise veille à ce que les stéréotypes liés au sexe ne soient pas véhiculés dans ses offres d'emploi, ni pendant le processus de recrutement.

Elle s'engage à modifier, le cas échéant, les intitulés et /ou descriptif de postes et de métiers qui contiendraient toute appellation discriminatoire à l'égard du sexe ou qui véhiculeraient des stéréotypes discriminatoires. De manière générale, l'entreprise favorise des intitulés et des formulations qui rendent les offres accessibles et attractives autant aux femmes qu'aux hommes.

- Ces principes et règles s'appliquent également pour le recrutement des stagiaires et des étudiants en alternance, ainsi que pour les mobilités et sélections internes
- L'Entreprise s'engage par ailleurs à sensibiliser les acteurs du recrutement avec lesquels elle est en relation contractuelle (Groupements d'employeurs, agences d'intérim, cabinets de recrutement, Pôle Emploi, Missions Locales, ...etc), quant à ses ambitions en matière d'égalité professionnelle et son exigence que les critères de sélection ne portent que sur les compétences, l'expérience professionnelle, le potentiel d'évolution, le(s) diplômes du (des) candidat(e)s, et ce, indépendamment de son sexe.

○ **Processus et critères de recrutement**

- L'activité professionnelle du Groupe RAVE est ouverte aux femmes comme aux hommes. Le processus de recrutement de l'entreprise est donc unique et des critères de sélection strictement identiques sont appliqués.
- Ces critères doivent être strictement fondés sur les compétences, y compris l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats

○ **Candidatures reçues et candidatures retenues**

- L'entreprise veille à conserver un équilibre nécessaire dans le recrutement entre les femmes et les hommes. Lors du recrutement, la part respective des femmes et des hommes parmi les candidats retenus doit tendre, à compétences, expériences et profils équivalents, à correspondre à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidats.

- Dans le cadre de ses relations avec les établissements de formation cibles, universités et écoles, l'entreprise s'attachera à inciter les femmes, comme les hommes, à s'orienter vers l'ensemble des filières métiers.
- Ainsi, compte tenu de la situation actuelle, elle interviendra pour présenter les métiers du Transport et de la Logistique, afin d'encourager davantage les étudiantes présentes dans certaines filières, à choisir des métiers du Transport et de la Logistique principalement occupés par des hommes et inversement à inciter les étudiants à postuler dans les filières métiers principalement occupées par des femmes

III – 3 – La Formation

La formation professionnelle constituant un outil clé du maintien de l'employabilité des collaborateurs et du développement de leurs compétences, les parties conviennent de la nécessité de mettre en œuvre les moyens permettant de faciliter le départ en formation des collaborateurs.

○ Accès à la formation professionnelle

- La formation professionnelle, vecteur de l'évolution professionnelle au sein de l'entreprise, est essentielle pour assurer une réelle égalité de chances dans le déroulement des carrières et l'évolution professionnelle des femmes et des hommes.
- L'accès aux actions de formation doit donc être égal pour les femmes et pour les hommes, à temps plein ou à temps partiel et ce, afin de développer de manière équivalente leur employabilité et leurs compétences.
- L'entreprise garantit le principe général d'égalité d'accès de tous les salariés à la formation professionnelle.
- L'entreprise veille à ce que femmes et hommes participent aux mêmes formations tant pour le développement des compétences individuelles et professionnelles que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise.
- En outre, l'entreprise consciente de l'intérêt des périodes de professionnalisation, s'engage à les promouvoir.

○ **Organisation de la formation professionnelle**

- privilégier les sessions de formation de courte durée et à l'intérieur de l'entreprise
- veiller à réduire les contraintes de déplacement liées aux actions de formation à niveau de qualité de formation égale
- communiquer par écrit au salarié(e), au moins 15 jours avant le début de la session et sous réserve d'un nombre suffisant de participants, les dates de formation à laquelle il (elle) devra participer
- mettre en place et permettre d'accéder à la formation à distance « e-learning » en veillant à aménager un local, spécialement dédié à la formation, équipé du matériel nécessaire et garantir au salarié(e) des places horaires réservées à l'accomplissement de sa formation
- veiller à ce que la formation soit dispensée pendant les horaires de travail.
- Le cas échéant, mettre en place un aménagement d'horaire pour faciliter la participation à la formation
- Participer aux frais de garde d'enfants de manière individuelle si les contraintes personnelles du salarié(e) s'avèrent être un frein à l'accès à la formation lorsque celle-ci se déroule en dehors du lieu habituel de travail et des horaires de travail ; cette participation pourra intervenir jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant et pourra atteindre 150 € par an.

- Il est enfin rappelé que les heures de formation réalisées un jour ou une demi-journée non travaillée du fait d'un temps partiel font l'objet d'une récupération en temps selon des modalités convenues entre le manager et le collaborateur concerné dans le respect des dispositions législatives et contractuelles applicables.

○ **Salariés en congé maternité, d'adoption ou congé parental d'éducation**

- Droits à compte personnel de formation (CPF)

- La période d'absence du salarié pour congé maternité, d'adoption ou de présence parentale est intégralement prise en compte pour le calcul du CPF
- Le compteur CPF d'un(e) salarié(e) parti(e) en congé parental pendant une durée d'au moins 12 mois est, à son retour, abondé d'une durée de 7 heures pour la totalité de la période de congé dans la limite du plafond de 150 heures. Ces heures doivent être validées et planifiées dans les 12 mois suivants son retour
- Afin que le(la) salarié(e) ait la possibilité d'utiliser ces heures dès son retour, il (elle) peut présenter sa demande de CPF 2 mois avant la date prévisible de son retour, la date effective de la formation restant notamment conditionnée par le résultat favorable de sa visite médicale de reprise.
- Les dispositions du présent point pourront évoluer pour s'adapter aux nouveaux textes relatifs à la formation professionnelle (monétarisation du CPF)

○ Reprise de l'activité et formation

- Pour respecter le principe d'égalité, lors d'un congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental, les responsables hiérarchiques et les équipes des ressources humaines auront la responsabilité de veiller à ce que ces salarié(e)s bénéficient à leur retour au sein de l'entreprise, de toutes les formations et accompagnements nécessaires à leur développement professionnel (technologiques et/ou développement personnel) sans que cette suspension du contrat de travail ait une quelconque incidence.
- Un entretien individuel spécifique et préalable au départ et au retour de congé de maternité, d'adoption ou de congé parental total d'éducation est systématiquement proposé.

○ De même est retenu le principe selon lequel c'est lors de ces entretiens que sont arrêtées les actions de formation éventuellement nécessaires à

l'exercice des responsabilités confiées au salarié lors de sa reprise d'activité professionnelle

III – 4 – L'Evolution professionnelle

Les critères de détection des potentiels internes d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière sont de même nature pour les femmes et pour les hommes. Ils sont fondés exclusivement sur la seule reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la performance et des qualités professionnelles.

- **Mobilité et recrutements internes**

- L'indication de la mobilité géographique potentielle ne peut pas constituer un critère de l'évolution professionnelle.
- Les parties conviennent qu'il n'y a pas dans l'entreprise des métiers masculins et des métiers féminins. Elles constatent toutefois un déséquilibre des populations dans certains d'entre eux. Pour pallier ce déséquilibre, une attention particulière est portée aux postes ouverts à la mobilité interne : dans la même optique que pour les recrutements externes (voir article III-1) l'entreprise s'engage à veiller à ce que les offres d'emploi internes ne véhiculent pas de stéréotype lié au sexe. Les intitulés et les définitions de fonctions doivent être rédigés de manière à lever toute ambiguïté et à ne mettre en avant que les compétences nécessaires à leur exercice. L'entreprise s'engage à modifier, le cas échéant, les intitulés et/ou descriptifs de postes et de métiers qui contiendraient toute appellation pouvant être discriminatoire.

- **Neutralisation de l'impact de la maternité ou de l'adoption sur les évolutions professionnelles**

- L'absence pour congés de maternité, pathologique ou d'adoption n'entre pas en compte pour les règles de promotion ou l'accès aux postes à responsabilité.

**ARTICLE IV – MESURES MISES EN ŒUVRE EN VUE D'ASSURER LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL
(ci-après QVT)**

La Loi N°2016-1088 du 08 août 2016 a modifié l'article L 2242-1 du Code du Travail qui prévoit que la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est complétée du sujet de la qualité de vie au travail.

L'analyse des données sociales 2017 du groupe Rave fait apparaître :

- une dégradation du turn-over volontaire = 12.13 % en 2017 (9.08% en 2016)
- une légère amélioration des ratios d'absentéisme pour cause de maladie = 4. % (4.10% en 2016) et pour cause d'AT ou de maladie professionnelle = 2.4% (2.8% en 2016).

La Direction du groupe Rave, ainsi que les Représentants du Personnel sont convaincus que la qualité de vie au travail est un facteur de développement du bien être tant individuel que collectif des salariés, au service de la performance globale et durable de l'entreprise et de la satisfaction de sa clientèle.

Un groupe de travail a été constitué afin :

- d'identifier les bonnes pratiques dans le domaine de la QVT en favorisant l'émergence d'initiatives sur le terrain, leur partage, et le cas échéant leur expérimentation ;
- initier et animer différentes actions dans le but de développer et pérenniser la QVT
- de favoriser l'expression directe des salariés

A l'instar de ce qui est déjà pratiqué dans l'entreprise dans le domaine de la sécurité, il a été décidé de mettre en place un tableau de suivi des actions dans le domaine de la QVT.

Parmi les différents champs de la QVT, les premières actions identifiées sont les suivantes :

○ **Qualité de l'engagement de tous et à tous les niveaux de l'entreprise**

☑ La *charte du collaborateur Rave*, élaborée en 2005, a été actualisée.

A l'occasion de la convention annuelle des Cadres en septembre 2018, elle a fait l'objet de l'engagement de chacun des Cadres qui l'a signée.

Afin d'en assurer une large diffusion, elle fera l'objet d'une impression en format Affiche et transmise dans chaque établissement, où les salariés pourront également marquer leur adhésion par l'apposition de leur signature.

○ **Qualité de l'environnement physique**

☑ Le groupe de travail a procédé à un inventaire des espaces de repos et de leurs équipements mis à disposition des salariés, faisant apparaître des situations disparates d'un site à l'autre.

Afin de réduire les écarts, des devis sont en cours de d'élaboration, et un budget sera sollicité auprès du comité de direction ; les premiers sites identifiés sont ceux de Bernis (30), Macon (71), Thouaré sur Loire (44) et Chalon sur Saône (71).

Le Service Informatique étudie également la possibilité de mettre en place le WI-FI dans les salles de pause.

○ **Possibilité de réalisation et de développement personnel :**

☑ Le groupe de travail a choisi une action ciblée sur la notion de stress. Avec l'appui des supports élaborés par Harmonie Mutuelle, un Zoom Prévention sur le thème du stress sera déployé à partir de janvier 2019.

Il comprend notamment des affiches et des livrets à remettre à chaque salarié. Pour mémoire, les zooms prévention qui avaient été déployés précédemment portaient sur les Addictions, les Gestes et Postures, l'Alimentation et le Sommeil.

Le groupe de travail pourra choisir d'autres thèmes pour les années ultérieures.

☐ Afin de valoriser les salariés ; les messages de satisfaction des clients sont transmis au Service Communication qui en assure la diffusion sur les écrans d'information installés dans les agences

○ **Possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle**

Il paraît indispensable aux parties signataires du présent accord de mettre en place des mesures concrètes, afin de permettre aux salariés du Groupe RAVE de concilier efficacement vie professionnelle et vie personnelle.

☐ les parties ont souhaité rappeler les modifications effectuées sur la **charte informatique** du groupe Rave, lors d'une réunion du Comité de Groupe en date du 18/10/2017, reprises en Annexe 3 au présent accord.

Un rappel sur ce texte sera effectué auprès des salariés sédentaires de l'ensemble du groupe Rave au cours du mois de Juin de chaque année.

☐ **Les congés liés à la parentalité**

○ Le Groupe RAVE proposera à tout salarié(e) qui le souhaite, d'être reçu en entretien, par son supérieur hiérarchique avant son départ en congé maternité ou parental. Lors de cet entretien, il(elle) pourra être accompagné(e) d'un représentant du personnel.

○ Cet entretien se tiendra à une date choisie par le (a) salarié (e) en fonction de ses disponibilités et celles de son supérieur hiérarchique, après l'annonce de sa grossesse et avant son départ en congé maternité. Il permettra d'évoquer les possibilités de bénéficier d'un aménagement du poste de travail jusqu'au départ en congé de maternité et les perspectives professionnelles au retour de ce congé.

○ Afin de faciliter leur accès aux locaux de l'entreprise, les femmes en état de grossesse, bénéficieront des places de stationnement les plus proches de leur poste de travail qui leur seront réservées.

○ Afin de conserver un lien avec l'entreprise, le (a) salarié (e) en congé de maternité ou parental restera destinataire des informations d'ordre général

ou des changements d'organisation liés à l'exercice de son activité professionnelle.

Il est proposé à tous les salariés(es) de maintenir le lien avec la société par :

- la communication sur les évènements importants de l'entreprise (le (a) salarié (e) peut lors de son départ communiquer une adresse mail personnelle)
- la participation à des évènements internes si le (a) salarié (e) en exprime le souhait.

○ Au moins un mois avant son retour de congé de maternité ou parental, le (a) salarié (e) sera reçu(e) à la demande par la Direction de l'Etablissement auquel il (elle) est rattaché(e). Cet entretien, organisé dans les 10 jours suivant cette prise de contact (sauf période de congés du responsable hiérarchique), aura pour objet d'examiner les conditions de retour.

○ Au cours de cet entretien, les parties examineront :

- les possibilités de retour à l'emploi initial ou à un emploi équivalent ;
- la mise en place d'éventuelles actions de formation de remise à niveau ou d'une évolution professionnelle.

? *Congés payés et contraintes familiales*

○ Afin de contribuer à une vie familiale harmonieuse, il sera tenu compte de la situation de famille des salariés(e) dans la fixation de l'ordre des départs en congés.

○ Notamment, le groupe Rave s'engage à favoriser le départ en congé, à la même date, des membres d'une famille vivant sous le même toit.

○ De plus, les salariés(es) ayant à leur foyer un ou plusieurs enfants scolarisés bénéficieront, s'ils (elles) le désirent de leur congé principal (3 semaines) de façon consécutive pendant la période des vacances scolaires d'été.

○ Les congés payés légaux acquis par le (la) salarié(e) avant son départ en congé maternité, d'adoption ou parental pourront être reportés, à la demande du (de la) salarié(e), en accord avec la hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines, jusqu'à trois mois à compter du 1^{er} juin de l'année suivant la fin du congé du ou de la salariée.

Les mesures et les services d'aides à la gestion de la parentalité

- La parentalité entraîne des contraintes qui sont parfois difficilement conciliables avec celles de la vie professionnelle.
- Les parties rappellent à ce titre les dispositions légales existantes, relatives aux absences pour enfants malades ou absences autorisées pour circonstances de famille.
- Afin de contribuer à harmoniser les temps de vie privée et professionnelle, le groupe Rave s'engage à :
 - privilégier, quand cela est possible les conférences téléphoniques ;
 - sauf cas exceptionnel, les réunions doivent être planifiées pendant les horaires de travail. Les réunions trop matinales (avant 8 H 00) ou trop tardives (après 18 H 00) ou lors de pauses déjeuner, doivent être évitées surtout si elles ne sont pas planifiées
 - mettre en place des horaires aménagés à l'occasion de la rentrée scolaire : à ce titre, les salariés(es) ayant des enfants scolarisés, auront le droit de décaler leur prise de poste de façon à accompagner leurs enfants le jour de la rentrée des classes, sous réserve d'en informer son supérieur hiérarchique 15 jours à l'avance et dans la mesure où l'organisation du planning de service concerné pourra être adapté en conséquence
 - Certains Etablissements ont organisé des « Journées Portes Ouvertes » permettant à la famille du (de la) salarié(e) de venir découvrir l'environnement dans lequel ce(cette) dernier(ère) évolue chaque jour. Ces évènements connaissent un réel succès auprès des familles des salariés(es) et continueront à être développés dans l'avenir

Le temps partiel

- Compte tenu de la proportion de femmes à temps partiel, beaucoup plus importante que celle des hommes (cf Rapport de Situations Comparées), toutes catégories professionnelles confondues, le Groupe RAVE affirme sa

volonté d'accompagner les demandes de salariés hommes souhaitant bénéficier d'une mesure de temps partiel.

- Par ailleurs, le Groupe RAVE doit s'assurer que les aménagements d'horaires tels que le temps partiel, demandé par les salariés (femmes ou hommes) ne constituent pas un frein à l'évolution de leur carrière au sein de l'Entreprise. Il est ainsi rappelé le principe d'égalité de traitement entre les salariés occupant des emplois à temps partiel et à temps plein.
- En tout état de cause, toute demande d'un passage à temps partiel faite auprès d'un responsable hiérarchique devra être portée à la connaissance du Service Ressources Humaines
- Les parties au présent accord rappellent leur attachement à une application pragmatique du temps partiel dans l'entreprise tenant compte, à la fois, des contraintes issues de la vie personnelle et de la vie professionnelle. Dans le cadre du temps partiel, un aménagement de la répartition des périodes travaillées et non travaillées pourra être mis en place.

☐ **Don de jours de congés pour enfant malade**

- Le don de jours de congés pour enfant malade est autorisé entre tous les salariés de catégorie professionnelle similaire, dès lors que le bénéficiaire est parent d'un enfant de moins de 26 ans gravement malade et nécessitant au sens de la loi une présence soutenue.

Le nombre maximum de jours pouvant faire l'objet d'un don de jours est de 5 par salarié(e).

○ **Qualité des relations de travail**

- ☐ Après une période de test sur certains établissements de la société Rave Distribution, le tableau de bord Conducteurs, dénommé **Biboard** sera mis en place sur l'ensemble des établissements comptant des conducteurs routiers.

Le groupe de travail QVT a élaboré un mode opératoire afin de faciliter son utilisation.

Cet outil doit permettre aux conducteurs d'améliorer leur qualité de travail et leurs performances, il doit également aider les agents d'exploitation dans leur dimension managériale.

☒ Au cours de l'année 2018, les Responsables d'Exploitation ont bénéficié d'une formation de 4 jours au management de leurs équipes.

En outre, un agent d'exploitation teste une **formation au tutorat** d'une durée de 14 heures en e-learning Si le contenu et le format de formation s'avèrent satisfaisants, ils seront étendus aux autres agents d'exploitation du groupe.

○ **Qualité des relations sociales construites sur un dialogue social actif**

☒ Afin de favoriser l'expression directe des salariés, le groupe de travail QVT a élaboré un questionnaire destiné aux conducteurs routiers.

Ce questionnaire soumis aux instances représentatives du personnel sera mis en œuvre auprès d'un échantillon de 100 conducteurs chaque année, avant d'être analysé pour identifier les mesures les plus pertinentes pour favoriser la fidélisation des collaborateurs.

Le questionnaire est annexé (annexe 4) au présent accord.

Un autre questionnaire destiné aux salariés sédentaires sera élaboré au cours de l'année 2019.

Les parties ont souhaité rappeler que la liberté d'expression a pour limite la malveillance à l'égard des personnes et de la société. Elle s'exerce dans les limites de l'abus de droit à la liberté d'expression.

○ **Qualité de l'information partagée au sein de l'entreprise**

☒ Le sujet de la Qualité de Vie au Travail ne peut pas être figé, et doit faire l'objet d'une vigilance partagée de façon permanente. Le groupe QVT est en charge d'assurer une communication régulière et rythmée, de telle sorte que chacun prenne bien conscience des enjeux des mesures mises en œuvre.

☒ Un autre groupe de travail est en charge du sujet de la Visibilité ; il développera et mettra en place les outils (site internet, réseaux sociaux, ...) nécessaires pour garantir une information accessible. Ces outils seront mis en place au premier semestre 2019.

ARTICLE V – INDICATEURS DE SUIVI DE L'ACCORD

Le suivi des actions et engagements sera spécifiquement assuré dans le cadre de l'analyse comparée de la situation entre les hommes et les femmes qui sera présentée lors de chaque réunion annuelle du Comité de Groupe.

Le Comité de groupe Rave s'assurera de la bonne application et de l'interprétation du présent accord.

Dans ce cadre, il suivra les indicateurs chiffrés et sera force de propositions en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les indicateurs de suivi seront les suivants :

- Maintien de l'égalité salariale entre les Femmes et les Hommes pour un travail de valeur égale, c'est-à-dire un travail exigeant un ensemble comparable de connaissances professionnelles ou de capacités
- Effectifs au 31/12 et Embauches dans l'année / répartition par catégorie professionnelle et par sexe - Objectif : maintenir la part de l'effectif féminin à plus de 40% des ETAM et Cadres
- Formation au cours de l'année / répartition des stagiaires par catégorie professionnelle et par sexe - Objectif : assurer aux femmes un accès à la formation dans les mêmes proportions que les hommes
- Nombre de naissances déclarées / nombre de congés de paternité – Objectif : que les pères prennent à minima 90 % de leurs congés paternité, la présence des pères favorisant la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle des mères.

- Retour et maintien d'un turn-over volontaire en dessous de 10%
- Réduction du taux d'absentéisme pour cause de maladie à 3%
- Maintien du taux d'absentéisme pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle en dessous de 2.5%

Une synthèse, comprenant les indicateurs et les objectifs de progression définis sera portée à la connaissance des salariés et fera l'objet d'un affichage pendant une durée d'un mois, il sera ensuite consultable auprès de la direction.

ARTICLE VI – DISPOSITIONS FINALES

○ **Durée**

- Le présent avenant est conclu pour la durée de 3 exercices annuels.
- Il prendra effet à compter du 1^{er} Janvier 2019, et prendra fin le 31 Décembre 2021.
- Au terme de sa durée de 3 ans, il fera l'objet d'une tacite reconduction, sauf dans l'hypothèse où les parties jugeraient nécessaire de le réviser soit par la signature d'un avenant, soit par la conclusion d'un nouvel accord

○ **Information des instances représentatives du personnel**

- Les parties signataires conviennent que le présent accord fera l'objet d'une information auprès des comités d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel, ainsi qu'auprès des CHSCT après sa signature. (CSE à partir de 2019)

○ **Anonymisation en vue de publication de l'accord**

Les accords d'entreprise font désormais l'objet d'une publication internet. Pour cette publication, les parties sont convenues de rendre anonyme les noms des signataires du présent accord, et afin de préserver les savoirs-faires du groupe Rave, de ne pas publier les points suivants :

- Les annexes

- **Publicité**

- Un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque signataire.
- Le présent accord sera déposé à la diligence de la société Rave Partenaires, en un exemplaire auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'Hommes de Chalon sur Saône (71), et en 1 exemplaire¹, dont un sous format électronique, auprès de la DIRECCTE de Saône et Loire (71) par dépôt sur le site www.teleaccords.travail.gouv.fr conformément au décret N° 2018-362 du 15 mai 2018 nouvellement applicable

Fait à TORCY le 17 OCTOBRE 2018 - En 8 exemplaires originaux

Pour la Société RAVE PARTENAIRES, holding majoritaire, société dominante du Groupe RAVE et l'ensemble des sociétés qui le composent ou sont appelées à le composer

XXX

Pour l'Organisation Syndicale C.F.D.T. :

- XXX
- XXX
- XXX
- XXX

Pour l'Organisation Syndicale C.G.T :

- XXX

Les Représentants du Personnel issus des listes « libres »,

- XXX
- XXX