

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES – GEFCO FRANCE

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

La société **GEFCO FRANCE**, société par actions simplifiées ayant son siège social au 77/81 rue des Lilas d'Espagne – 92400 Courbevoie, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Nanterre sous le numéro 789791464, représentée par XX, Directeur des Ressources Humaines France, dûment habilité aux fins des présentes,

(Ci-après dénommée « la société »)

D'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales représentatives représentées par les Délégués Syndicaux Centraux, dûment mandatés :

- CFTD, représentée par X
- CFE-CGC, représentée par X
- CFTC, représentée par X
- FO/UNCP, représentée par X

(Ci-après dénommées « les Organisations Syndicales représentatives »)

D'autre part,

Ensemble dénommées « les parties ».

TABLE DES MATIERES

PREAMBULE.....	4
Article 1. CHAMP D'APPLICATION.....	5
Article 2. OBJET ET CADRE LEGAL	5
Article 3. DEFINITIONS	5
Article 4. DOMAINES D'ACTION	6
I. SENSIBILISATION GENERALE	6
II. CONDITIONS D'ACCES A L'EMPLOI	6
A. Objectifs de progression.....	7
B. Mesures et actions	7
C. Indicateurs chiffrés.....	8
III. DEROULEMENT DES CARRIERES.....	8
A. FORMATION PROFESSIONNELLE	8
1. Objectifs de progression.....	8
2. Mesures et actions	8
B. PROMOTION PROFESSIONNELLE.....	9
1. Objectifs de progression.....	9
2. Mesures et actions	9
C. INDICATEURS CHIFFRES.....	10
IV. SUPPRESSION DES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	10
A. Objectifs de progression.....	10
B. Mesures et actions	10
C. Indicateurs chiffrés.....	11
V. CONDITIONS DE TRAVAIL ET ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE	11
A. CONDITIONS DE TRAVAIL	11
1. Objectifs de progression.....	11
2. Mesures et actions	11
B. ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE.....	12
1. Objectifs de progression.....	12
2. Mesures et actions	12
a. Aménagement de l'organisation du travail.....	12
b. Temps partiel.....	12
c. Mesures liées à la grossesse et à la maternité	13



Partners, unlimited

d.	Congés liés à la parentalité.....	13
e.	Heures de rentrée scolaire	14
f.	Jours enfants malades.....	15
g.	Don de jours de repos aux parents d'un enfant gravement malade	15
C.	INDICATEURS CHIFFRES.....	15
Article 5.	ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE	15
Article 6.	REVISION ET SUIVI DE L'ACCORD	16
a.	Révision	16
b.	Suivi	16
Article 7.	DEPOT ET PUBLICITE.....	16

PREAMBULE

Les parties sont convaincues que la mixité et la diversité professionnelle sont sources de dynamisme et d'enrichissement social.

Il est ainsi nécessaire de veiller à la mixité et à l'égalité professionnelle, facteurs d'attractivité, de cohésion sociale et d'équilibre dans les relations professionnelles.

Si les parties conviennent que de nombreuses mesures existent chez GEFCO France en faveur de l'égalité et de la mixité professionnelle, elles sont conscientes que des axes de progression et des améliorations sont encore nécessaires.

Fortes de ce constat, elles rappellent leur volonté de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société GEFCO France. C'est dans ce cadre que deux accords sur l'égalité professionnelle ont été conclus le 14 décembre 2011 puis le 12 février 2015.

Ce dernier accord étant arrivé à échéance, les parties souhaitent ainsi conclure un nouvel accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes afin de poursuivre l'objectif d'égalité et de mixité professionnelle au sein de la société GEFCO France.

L'enjeu de ce nouvel accord est donc de renforcer les mesures mises en œuvre en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société GEFCO France au regard du bilan du précédent accord et du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes.

Les parties conviennent que les objectifs de progression et les mesures concrètes prises en matière d'égalité professionnelle relèveront des domaines d'actions suivants :

- Les conditions d'accès à l'emploi
- Le déroulement des carrières
- La rémunération
- Les conditions de travail
- L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Il est précisé que les parties se sont réunies une première fois le 6 décembre 2018, une seconde fois le 23 janvier 2019, puis le 13 février 2019.

A l'issue de ces réunions, les parties conviennent et arrêtent les dispositions ci-après qui s'appliqueront au sein de la société GEFCO France durant la période d'application du présent accord.

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT

Article 1. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable à l'ensemble du personnel de la société GEFCO France lié à cette dernière par un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

Il s'applique à tous les établissements de la société GEFCO France SAS, y compris à tout nouvel établissement créé postérieurement à la conclusion du présent accord.

Article 2. OBJET ET CADRE LEGAL

Conformément aux dispositions légales, le présent accord a vocation à définir les objectifs de progression et les mesures concrètes en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de conditions d'accès à l'emploi, de déroulement des carrières, de rémunération, de conditions de travail et d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Des indicateurs chiffrés permettent de constater si les mesures adoptées en faveur de l'égalité professionnelle permettent d'atteindre les objectifs de progression fixés par les parties.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la législation sociale applicable et notamment de la loi n° 2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 et de son décret d'application n°2019-15 du 8 janvier 2019.

Article 3. DEFINITIONS

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

Elle s'appuie sur deux principes :

- l'égalité des chances visant à remédier, par des mesures concrètes, aux inégalités qui peuvent être rencontrées par les femmes dans le domaine professionnel ;
- l'égalité des droits entre femmes et hommes, impliquant la non-discrimination entre les salarié(e)s en raison du sexe, de manière directe ou indirecte.

L'égalité professionnelle ne consiste pas à assurer une égalité absolue entre les femmes et les hommes mais doit leur permettre d'accéder à l'entreprise puis d'y évoluer dans les mêmes conditions.

Article 4. DOMAINES D'ACTION

I. SENSIBILISATION GENERALE

Les parties conviennent que l'efficacité du présent accord passe par une sensibilisation générale et une communication à tous les niveaux relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la mixité professionnelle.

Même si, dans le cadre des différents échanges entre les parties, aucun comportement discriminatoire n'a été relevé, la société GEFCO France veillera particulièrement à l'exemplarité du langage des managers, lesquels sont garants du respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Outre les obligations légales d'affichage en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, une campagne de communication sera organisée à travers les supports de communication internes (brochure d'information, intranet notamment) pour permettre à l'ensemble des collaborateurs femmes et hommes de la société GEFCO France d'avoir connaissance du présent accord, des engagements pris et des droits dont ils disposent permettant d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La société GEFCO France rappelle en outre que tous les supports de communication internes et externes utilisés (campagne de recrutement, publicité, etc.) garantissent la mixité professionnelle.

Enfin, une formation, accessible à toutes et à tous, en vue de sensibiliser à la non-discrimination et sur la mixité professionnelle, et tout particulièrement les managers, HRBP et les organisations syndicales, garants de l'égalité professionnelle, sera définie et déployée au sein de la société GEFCO France.

Afin de s'assurer de sa réalisation, un indicateur chiffré mesurera chaque année le nombre de formations dispensées.

Enfin, il est également rappelé qu'il existe au sein de la société GEFCO France un dispositif d'alerte professionnelle pour signaler les comportements contraires aux règles applicables notamment en matière de lutte contre les discriminations et le harcèlement au travail.

II. CONDITIONS D'ACCES A L'EMPLOI

Les parties rappellent leur attachement au principe de mixité professionnelle au sein de la société GEFCO France.

Ainsi, la Direction s'engage à veiller au respect de l'équité entre les femmes et les hommes dès le processus de recrutement.

A. Objectifs de progression

A la lecture du bilan de l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 12 février 2015, les parties ont constaté que le taux de féminisation au sein de la société GEFCO France est actuellement de l'ordre de 32%.

Conscientes que la nature même de l'activité de la société GEFCO France, des métiers exercés ainsi que l'organisation du travail ne facilitent pas la croissance du taux de féminisation, les parties ont néanmoins pour objectif de voir augmenter ce taux de féminisation de 1 % d'ici trois ans et de veiller à favoriser l'égalité des sexes dans les services.

Par ailleurs, les parties conviennent que la croissance du nombre de femmes chez GEFCO France implique notamment d'augmenter le vivier des candidatures féminines.

Enfin, elles conviennent que le développement de l'égalité professionnelle passe également par une meilleure représentativité des femmes au sein des Instances Représentatives du Personnel.

B. Mesures et actions

La société GEFCO France s'engage à appliquer à chaque étape du processus de recrutement des critères identiques de sélection pour les femmes et les hommes.

Elle s'engage ainsi à assurer dans les campagnes de recrutement une représentation équilibrée des deux sexes.

Les critères de sélection et de recrutement utilisés au sein de la société GEFCO France sont objectifs et fondés sur les seules compétences, expériences professionnelles, formations et qualifications des candidat(e)s au regard des caractéristiques des postes à pourvoir (annonces de recrutement neutres, mentions H/F sur les offres d'emplois, neutralité des dossiers de recrutements, CV anonyme, etc.), en dehors de toute considération liée au sexe, à la situation familiale ou à l'état de grossesse.

L'entreprise s'engage en effet à offrir à chaque candidat(e) les mêmes chances quelles que soient ses caractéristiques personnelles.

La société GEFCO France s'engage en outre à mener des actions de sensibilisation des tuteurs au cours de leur formation tuteur sur la sélection et l'accueil d'alternant(e)s.

Enfin, les Organisations Syndicales essayeront au maximum d'assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes en leur sein lors de la constitution de leurs délégations pour les réunions organisées par la Direction.

C. Indicateurs chiffrés

L'application de ces mesures et actions sera suivie par les indicateurs chiffrés suivants :

- Pourcentage de femmes et d'hommes dans les recrutements, y compris en alternance
- Pourcentage de femmes et d'hommes au sein de la société GEFCO France et par CSP
- Pourcentage de femmes et d'hommes au sein des délégations lors des réunions organisées par la Direction

III. DEROULEMENT DES CARRIERES

Les parties rappellent la nécessité de permettre aux femmes et aux hommes de bénéficier d'une évolution de carrière dans les mêmes conditions, indépendamment de toute considération liée au sexe.

En conséquence, la société GEFCO France veille à ce que les moyens déployés, tant pour le développement professionnel des salarié(e)s que pour leur adaptation aux évolutions de l'Entreprise, soient équilibrés dans leur répartition entre les femmes et les hommes et adaptés aux contraintes personnelles et/ou familiales des salarié(e)s.

A. FORMATION PROFESSIONNELLE

1. Objectifs de progression

Les parties conviennent que la formation professionnelle est un élément fondamental pour assurer une égalité des chances dans le déroulement des carrières et l'évolution professionnelle des femmes et des hommes.

La société GEFCO France entend ainsi garantir l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, quels que soient le statut professionnel, le sexe, l'âge, le niveau de formation visé et la situation familiale des salarié(e)s.

Il est rappelé que le taux d'accès à la formation professionnelle est mesuré tous les ans dans le rapport annuel de situation comparée entre les femmes et les hommes.

2. Mesures et actions

La société GEFCO France s'engage en outre à tenir compte, dans la mesure du possible, des contraintes personnelles et/ou familiales des salarié(e)s.

Elle entend ainsi maintenir et développer les mesures déjà en vigueur permettant aux salarié(e)s de remplir leurs responsabilités familiales notamment.

A ce titre, la société GEFCO France s'engage à poursuivre au maximum le développement de mesures permettant aux salarié(e)s de suivre des formations à distance (e-learning, visio /

téléconférences, etc.) et à veiller à ce qu'un délai suffisant soit respecté pour les convocations aux sessions de formation.

Afin de limiter les déplacements et découchés, la société GEFCO France rappelle qu'elle met tout en œuvre pour privilégier l'organisation des formations sur site, à proximité du lieu de travail ou du lieu de résidence.

Des formations alternatives (autre organisme de formation, autres horaires, autre organisation, etc.) peuvent en outre être proposées aux salarié(e)s ayant fait état de leurs difficultés à participer à la formation.

La société GEFCO France s'engage également à s'assurer de la réalisation de l'entretien individuel annuel et de l'entretien professionnel tous les ans afin de permettre aux salarié(e)s de formuler leurs souhaits en matière de formation et d'évolution professionnelle.

B. PROMOTION PROFESSIONNELLE

1. Objectifs de progression

Les parties s'engagent à ce que les femmes et les hommes bénéficient de promotions professionnelles dans les mêmes conditions.

A ce titre, il est rappelé que de nombreux outils existent au sein de la société GEFCO France devant permettre à tous les collaborateurs de bénéficier d'une évolution de carrière conforme à leurs attentes, à leurs compétences, et ce indépendamment de toute considération liée au sexe.

Les parties constatent par ailleurs que les femmes sont sous-représentées dans les postes à responsabilités et qu'il convient donc d'améliorer la mixité de cette catégorie d'emploi.

2. Mesures et actions

L'entreprise encouragera, pour chaque poste à responsabilité ouvert au recrutement notamment les membres du CODIR jusqu'à leurs N-2, la présence de candidatures des deux sexes, lorsque cela est possible.

La société GEFCO France veillera en outre à garantir l'accès à ces postes à responsabilité sur le fondement des seules compétences, qualifications professionnelles et performances des collaborateurs.

Des actions de développement individuel type assessment, coaching, ou formations spécifiques, etc. seront mises en place afin de promouvoir la mobilité et l'accès à ces postes à responsabilité dans les mêmes conditions pour les femmes et les hommes.

Il est convenu que les salarié(e)s à temps partiel doivent bénéficier d'un traitement équivalent à celui des salarié(e)s à temps plein ayant une qualification professionnelle, performance et ancienneté identiques concernant les possibilités de promotion professionnelle, déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

La société GEFCO France s'engage en outre à tout mettre en œuvre pour porter à la connaissance des salarié(e)s l'existence des différents outils de gestion de carrière, notamment lors des entretiens individuels, et leur permettre d'en bénéficier dans les mêmes conditions.

C. INDICATEURS CHIFFRES

L'application de ces mesures et actions sera suivie par les indicateurs chiffrés suivants :

- Nombre d'entretiens individuels annuels et d'entretiens professionnels par rapport à l'effectif total et par sexe
- Taux d'accès à la formation professionnelle par sexe et par CSP
- Nombre moyen d'heures de formations par sexe et par CSP
- Nombre d'actions de développement individuel dispensées par sexe
- Pourcentage de femmes et d'hommes dans les postes à responsabilité (membres du CODIR jusqu'à leurs N-2)
- Pourcentage de salarié(e)s promus par sexe et par CSP.

IV. SUPPRESSION DES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

A. Objectifs de progression

La société GEFCO France rappelle son attachement au principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes et réaffirme sa volonté de tout mettre en œuvre en vue de respecter ce principe.

Les parties conviennent de la nécessité de veiller à une politique salariale favorisant l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

B. Mesures et actions

La société GEFCO France garantit l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes nouvellement embauché(e)s pour un même métier, un poste de niveau équivalent et un niveau de formation, d'expérience et d'expertise comparables.

La société GEFCO France s'engage à définir et afficher les salaires à l'embauche sur les annonces de recrutement et à vérifier l'objectivité des critères de fixation des salaires à l'embauche.

Les parties rappellent que l'évolution des rémunérations au cours de la vie professionnelle doit dépendre uniquement des compétences et du niveau de performance constaté, indépendamment de toute considération liée au sexe.

Une étude comparative des rémunérations par sexe et par fonction sera examinée chaque année dans le cadre du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes et lors des négociations annuelles obligatoires.

Si des écarts sont portés à la connaissance des HRBP, une étude de chaque dossier sera faite au cas par cas et le salarié ou la salariée concerné(e) sera informé(e) des suites données à sa demande dans un délai raisonnable suivant l'envoi de son dossier au HRBP.

La société GEFCO France s'engage en outre à faire bénéficier de cette politique salariale aux salarié(e)s revenant d'un congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation.

A ce titre, il est rappelé qu'au retour du congé maternité et d'adoption, les salarié(e)s bénéficient de l'ensemble des augmentations générales distribuées au cours de la période d'absence ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise (hors promotions ou changements de postes).

C. Indicateurs chiffrés

L'application de ces mesures et actions sera suivie par les indicateurs chiffrés suivants :

- Evolution du salaire moyen à l'embauche par poste et par sexe
- Evolution du salaire moyen par CSP et par sexe
- Pourcentage de salarié(e)s augmentés par CSP et par sexe.

V. CONDITIONS DE TRAVAIL ET ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE

A. CONDITIONS DE TRAVAIL

1. Objectifs de progression

L'amélioration des conditions de travail favorisant la féminisation des emplois, la société GEFCO France a pour objectif de permettre aux salarié(e)s des deux sexes de pouvoir accéder à tous les postes de travail.

La société GEFCO France souhaite également favoriser le développement de différentes organisations du temps de travail.

2. Mesures et actions

Afin de permettre aux femmes et hommes d'accéder à tous les postes de travail dans les mêmes conditions et ainsi accroître le taux de féminisation chez GEFCO France, la société GEFCO France s'engage à s'assurer de l'existence de sanitaires et vestiaires femmes et hommes dans tous les établissements recevant des salarié(e)s des deux sexes et, si nécessaire, des travaux seront réalisés dans les établissements concernés.

La société GEFCO France s'engage en outre à mettre en place le télétravail pour les salarié(e)s dont le poste est compatible avec une telle organisation.

En effet, le télétravail se présente comme une réponse au besoin d'assouplissement des contraintes liées à l'organisation du travail pour l'Entreprise et pour les salarié(e)s, en contribuant notamment à la diminution de la fatigue, du stress et du temps passé dans les transports.

A ce titre, il est rappelé qu'une négociation relative à la mise en place du télétravail est en cours conformément aux engagements de la Direction.

B. ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

1. Objectifs de progression

Les parties conviennent de la nécessité de favoriser les mesures permettant une articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

La société GEFCO France s'engage ainsi à tout mettre en œuvre pour permettre aux salarié(e)s ayant des contraintes personnelles et/ou familiales de concilier vie personnelle et vie professionnelle.

2. Mesures et actions

a. Aménagement de l'organisation du travail

La société GEFCO France s'engage à veiller à ce que l'organisation du travail soit, lorsque cela est possible, adaptée aux nécessités de la vie personnelle et familiale.

Dans ce cadre, la société GEFCO France veillera à maintenir et développer les dispositifs existants. Ainsi et dans la mesure du possible, les réunions de travail devront être programmées après 8 heures et avant 17 heures et les sessions de formation professionnelle devront être fixées pour permettre aux salarié(e)s de satisfaire à leurs obligations personnelles et / ou familiales (formation sur site ou en région, décalage des horaires de formation pour éviter les découchés, développement des formations à distance tel que e-learning, visioconférences, etc.).

b. Temps partiel

La société GEFCO France s'engage, dans le respect des contraintes de gestion et d'organisation, à accéder aux demandes de passage à temps partiel dans les mêmes conditions pour les femmes et les hommes et rappelle que cette situation ne doit pas être un frein à l'évolution professionnelle, tant en termes de carrière que de rémunération.

Les salarié(e)s femmes ou hommes ayant des enfants en bas âge (jusqu'à la fin du primaire) et qui souhaitent un passage à temps partiel bénéficiant, en fonction de l'organisation du service, d'une priorité pour la journée du mercredi.

Dans le cas où cette priorité serait acceptée, il est entendu que celle-ci cessera automatiquement de s'appliquer au-delà de cette période. Une nouvelle demande pourra être étudiée avec le HRBP en fonction de l'organisation du service.

c. Mesures liées à la grossesse et à la maternité

Les femmes enceintes peuvent bénéficier dès leur troisième mois de grossesse d'aménagements de postes et d'horaires de travail en fonction des possibilités existant au sein de leur site d'appartenance.

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation 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 à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

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.

En outre, pendant une année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail.

d. Congés liés à la parentalité

Les congés liés à la parentalité (maternité, paternité, d'adoption et parental d'éducation) ne doivent pas constituer un frein à l'évolution professionnelle.

A ce titre, la société GEFCO France rappelle que les salarié(e)s ont la possibilité de bénéficier d'un entretien au moment du départ en congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation et s'engage à s'assurer de la réalisation de tels entretiens au moment du retour de ces congés.

A cette occasion, les salarié(e)s concernés peuvent notamment évoquer leur orientation professionnelle, solliciter une évaluation de leurs compétences, solliciter une formation, etc.

La durée du congé maternité et du congé d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée ou le salarié tient de son ancienneté.

Le congé de maternité ou d'adoption est également assimilé à une période de présence pour la répartition de l'intéressement et de la participation.

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que la ou le salarié(e) tient de son ancienneté.

Le congé paternité n'est pas assimilé à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, à la participation ou à l'intéressement. En revanche, pour le calcul de la durée des congés payés, le congé de paternité est considéré comme du temps de travail effectif.

Il est rappelé que les salariés bénéficiant d'un congé de paternité et ayant au moins un an d'ancienneté au sein de la société GEFCO France bénéficient d'un maintien de leur rémunération (sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale) dans la limite de 1,5 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale (proratisé pour la période concernée), étant précisé que, dans le cadre du dispositif légal, la sécurité sociale ne maintient pas la rémunération au-delà de ce plafond.

Enfin, les salarié(e)s de retour de congé maternité ou d'adoption bénéficient d'un report des congés payés et d'ancienneté jusqu'à 3 mois à compter du 1^{er} juin de l'année suivant la fin du congé et à compter du 1^{er} juin suivant la naissance de l'enfant pour les pères de retour d'un congé paternité.

e. Heures de rentrée scolaire

Les parents ont la possibilité d'accompagner leur(s) enfant(s) le jour de la rentrée scolaire jusqu'à l'entrée en 6^e incluse dans la limite de deux heures, et ce peu importe le nombre d'enfant(s), seule la première heure étant rémunérée.

Il est précisé que ces deux heures ne sont valables que pour une seule journée.

Les salarié(e)s souhaitant prendre plus de deux heures pour accompagner leur(s) enfant(s) le jour de la rentrée scolaire devront poser une demi-journée ou une journée de congé.

f. Jours enfants malades

Les salarié(e)s bénéficient de 3 journées par an, fractionnables en demi-journées ou journées, et quel que soit l'horaire de travail du salarié, pour rester auprès de leur enfant malade de moins de 14 ans (ou celui de leur conjoint) et l'accompagner chez le médecin sur présentation d'un justificatif médical (certificat médical, certificat d'hospitalisation, etc.).

Ce dispositif vient améliorer et peut s'articuler avec le dispositif légal, lequel octroie 3 jours de repos non rémunérés par an au profit des enfants malades de moins de 16 ans, portés à 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans.

Afin d'adapter ce dispositif à la composition de la famille, la répartition des jours enfants malades suivante a été décidée, étant précisé que les différentes situations ne se cumulent pas :

- Cas général : 3 jours par an ;
- Enfant(s) de moins de 3 ans : 4 jours par an ;
- Famille composée d'au moins trois enfants : 4 jours par an ;
- Enfant(s) de plus de 8 ans : 2 jours par an.

g. Don de jours de repos aux parents d'un enfant gravement malade

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales, les salariés de l'entreprise ont la possibilité, sous certaines conditions, de faire don de jours de congés au profit d'un collègue, parent d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité.

C. INDICATEURS CHIFFRES

L'application de ces mesures et actions sera suivie par les indicateurs chiffrés suivants :

- Nombre d'actions d'amélioration des conditions de travail
- Nombre de salarié(e)s à temps partiel par sexe
- Nombre de passages à temps partiel par sexe
- Nombre de salarié(e)s en télétravail par CSP et par sexe
- Nombre de congés maternité, paternité, d'adoption, parental et d'éducation
- Nombre d'entretiens réalisés au retour des congés liés à la parentalité

Article 5. ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature.

Il est conclu pour une durée de trois ans et cessera automatiquement de produire ses effets à l'échéance de son terme.

Article 6. REVISION ET SUIVI DE L'ACCORD

a. Révision

Pourront engager la procédure de révision du présent accord l'employeur ainsi que, conformément à l'article L. 2261-7-1 du Code du travail :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salarié(e)s représentatives dans le champ d'application de l'accord et signataires ou adhérentes à cet accord ;
- à l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salarié(e)s représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans cette hypothèse, la Direction et la ou les Organisation(s) Syndicale(s) Représentative(s) se réuniront pour envisager la révision de l'accord.

En tout état de cause, les parties conviennent de se réunir dans un délai de 3 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin de dresser un bilan de son application et s'interroger sur l'opportunité d'une éventuelle révision.

b. Suivi

Les parties conviennent d'instituer une commission de suivi du présent accord composée de représentants de la Direction et de trois représentants par organisation syndicale représentative signataire.

La commission se réunira une fois par an. A cette occasion, les résultats des indicateurs chiffrés définis dans le cadre du présent accord lui seront présentés.

Les éventuelles difficultés rencontrées et toutes suggestions pouvant être faites afin d'améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la société GEFCO France seront débattues.

Par ailleurs, les institutions représentatives du personnel doivent veiller au respect des principes énoncés aux termes du présent accord. Elles peuvent à tout moment interpeller la Direction lorsque des manquements dans l'application de ces principes sont constatés.

Article 7. DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la DIRECCTE, dont une version sur support papier signé des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version de manière dématérialisée sur le portail www.teleaccords.travail-

emploi.gouv.fr, et en un exemplaire signé au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu du siège social de l'entreprise selon les formes requises par la loi. Un exemplaire signé sera remis à chaque Organisation Syndicale Représentative dans l'entreprise au moment de la signature de l'accord

Par ailleurs, le présent accord sera diffusé par tout moyen au sein de la société et une communication sera adressée à l'ensemble des collaborateurs les invitant à le consulter.

Fait à Courbevoie, le X 2019.

En 7 exemplaires originaux, dont un remis à chacune des parties.

POUR LA SOCIETE GEFCO FRANCE SAS

X, Directeur des Ressources Humaines

POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES :

- CFDT, représentée par X

- CFE-CGC, représentée par X

- CFTC, représentée par X

- FO/UNCP, représentée par X