



**Avenant à l'Accord relatif à l'égalité professionnelle
entre les Femmes et les Hommes
et à la conciliation vie professionnelle et vie familiale**

Entre les soussignés :


L'Unité Economique et Sociale Norauto, représentée par Madame Anne-Danièle FORTUNATO, Directrice des Ressources Humaines, dûment mandatée à cet effet ;

Et

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de l'Unité Economique et Sociale (UES) Norauto, représentées par :

- Monsieur Sylvestre AISSI en qualité de Délégué Syndical Central CFDT
- Monsieur Alain MONPEURT en qualité de Délégué Syndical Central CFE-CGC
- Monsieur Patrick BAUDUIN en qualité de Délégué Syndical Central CFTC
- Monsieur Laurent DESPRES en qualité de Délégué Syndical Central CGT
- Madame Corinne BRIENNE en qualité de Délégué Syndical Central FO.

Il est convenu ce qui suit :

 AM
BP
CB

SOMMAIRE

Préambule	3
Article 1 – Objet et Champ d'application de l'avenant	3
Article 2 - Principes généraux de non-discrimination et de lutte contre le harcèlement sexuel..	3
Article 3 - Garantir des niveaux de salaires comparables entre les hommes et les femmes et permettre des parcours d'évolution professionnelle identiques.....	3
Article 4 - Développer l'emploi des femmes.....	4
Article 5 – Evolution professionnelle	5
Article 5.1 – Entretien annuel de développement	5
Article 5.2 – Créer une communauté de Femmes « Managers »	5
Article 5.3 – Accompagnement à la mobilité des collaborateurs.....	6
Article 6 - Formation	6
Article 7 – Conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.....	7
Article 7.1 – Congé maternité / adoption.....	7
Article 7.1.1 : Entretien spécifique.....	7
Article 7.1.2 : Pause	8
Article 7.1.3 : Aménagement d'horaire des collaboratrices enceintes	8
Article 7.1.4 : Autorisations d'absences pour les examens médicaux obligatoires.....	8
Article 7.1.5. Emplacement futures mamans.....	9
Article 7.1.6 : Droits liés au congé maternité / adoption.....	9
Article 7.1.7 : Accès à l'information	9
Article 7.1.8 : Retour à l'emploi.....	10
Article 7.1.9 : Entretien de retour à l'emploi	10
Article 7.1.10 : Accès à la formation	10
Article 7.1.11 : Rattrapage salarial	10
Article 7.2 – Congé de paternité.....	10
Article 7.3 – Congés pour enfant malade.....	10
Article 7.4– Congé parental d'éducation à temps plein	10
Article 7.4.1 : Accès à l'information	11
Article 7.4.2 : Retour à l'emploi.....	11
Article 7.4.3 : Entretien de retour à l'emploi	11
Article 7.4.4 : Accès à la formation.....	11
Article 7.5 – Aménagement des horaires	11
Article 7.5.1 : Au bénéfice du collaborateur parent d'un enfant à charge ou dont le conjoint est atteint d'un handicap ou d'une maladie/accident reconnu grave d'un point de vue médical.....	11
Article 7.5.2 : Au bénéfice du collaborateur ayant recours à la procréation médicale assistée	11
Article 7.5.3 : Evénements scolaires	11
Article 7.6 – Don de jours de repos	12
Article 7.7 - Mesures en faveur de l'équilibre des temps de vie	13
Article 8 - Aménagement du cadre de travail.....	14
Article 9 – Rapport de Situation Comparée entre les Femmes et les Hommes	14
Article 10 – Communication autour de l'accord et du présent avenant	15
Article 11 - Observatoire de suivi	15
Article 12 - Date d'application et durée de l'avenant.....	15
Article 13 - Révision et dénonciation du présent avenant et de l'accord.....	15
Article 14 - Information du personnel et Dépôt de l'avenant.....	16
ANNEXE 1 : Liste des sociétés composant l'Unité Economique et Sociale Norauto.....	17
ANNEXE 2 : Formulaire « Don de jours de repos – Donateur ».....	18
ANNEXE 3 : Formulaire « Don de jours de repos – Bénéficiaire »	19

AM
BP
CHC

Préambule

Le 13 novembre 2014, la Direction et les Organisations Syndicales ont signé un quatrième accord relatif à l'Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes et à la conciliation vie professionnelle et vie familiale conclu pour une durée déterminée de trois ans, avec effet au 25 avril 2014.

Souhaitant y apporter des améliorations, les parties ont convenu de réviser cet accord, au moyen du présent avenant.

Par souci de compréhension, les parties ont convenu de réécrire intégralement tous les articles, qu'ils soient modifiés ou non.

Article 1 – Objet et Champ d'application de l'avenant

Le présent avenant a pour objet d'améliorer les dispositions prévues par l'Accord relatif à l'Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes et à la conciliation vie professionnelle et vie familiale signé le 13 novembre 2014.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des collaborateurs travaillant au sein de l'UES Norauto.

La composition de l'UES Norauto, au jour de la conclusion du présent avenant, est précisée en annexe.

Article 2 - Principes généraux de non-discrimination et de lutte contre le harcèlement sexuel

Les Partenaires Sociaux ainsi que la Direction souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, de sexe, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail, etc.

Norauto s'engage à prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner, conformément à l'article L. 1153-5 du Code du travail.

Article 3 - Garantir des niveaux de salaires comparables entre les hommes et les femmes et permettre des parcours d'évolution professionnelle identiques

Dans le cadre des précédents accords, la Direction a mené des actions visant à supprimer les écarts de rémunération globale entre les Hommes et les Femmes à compétences égales, âge, qualification, ancienneté identiques.

Un suivi particulier a notamment été mis en place avec les Commissions Égalité Femmes-Hommes des Comités d'Établissement de Région, des Services Centraux et du Comité Central d'Entreprise.

La Direction, consciente de l'importance de cette problématique, s'engage à poursuivre dans cette voie et rappelle sa volonté de faciliter les parcours professionnels avec les mêmes possibilités d'évolution, tant pour les femmes que pour les hommes.

Parallèlement, la Direction et les Partenaires Sociaux rappellent qu'aucune mesure en matière de classification ne peut être prise en considération du sexe.

Objectif de progression :

S'assurer que le système de classification assure le respect de l'égalité de traitement en termes de rémunération.

Action :

Procéder à une analyse annuelle permettant de valider que le système de classification en vigueur dans l'entreprise assure le respect de l'égalité de traitement en termes de rémunération pour des postes identiques. Dans l'hypothèse où il ressortirait de cette analyse des écarts non justifiés, des repositionnements seront effectués.

Indicateur chiffré :

Ecart type du salaire de base moyen par sexe, classification et à ancienneté équivalente.

Article 4 - Développer l'emploi des femmes

Dans le cadre de l'application des accords précédents, il est apparu que les métiers de l'Automobile et en particulier ceux de l'Atelier demeurent des métiers à dominante masculine.

En effet, des freins demeurent malgré :

- un strict respect du principe de neutralité dans la rédaction et la diffusion des offres de recrutement,
- une attention particulière portée aux candidatures féminines notamment dans les processus de recrutement et de promotion interne,
- et de nombreuses actions de sensibilisation effectuées au sein de l'entreprise et des écoles de formation.

Norauto souhaite poursuivre les actions mises en place pour le recrutement des femmes sur nos métiers de la filière atelier et renforcer ses efforts au niveau des métiers du magasin.

Objectif de progression :

Susciter des vocations féminines dans des métiers à prédominance masculine.

Actions :

Réaliser des partenariats avec des Ecoles, Pôle emploi, et/ou Missions Locales, afin d'encourager les femmes à rejoindre des filières techniques ou commerciales liées aux différents métiers de Norauto, et susciter des candidatures féminines aux offres (stage / emploi ...) proposées par l'entreprise.

Promouvoir les stages de découverte et d'observation auprès des collaborateurs pour leurs enfants et ceux de leurs proches, avant toute orientation professionnelle.

Favoriser une représentation mixte de Norauto lors d'évènements extérieurs à l'entreprise : salon de recrutement, forum, journées portes ouvertes, journées métiers dans les écoles...

Diffuser des témoignages de collaboratrices dans Synchro et autres supports de communication, tel que les médias sociaux, afin de sensibiliser les collaborateurs de l'entreprise sur l'intégration des femmes chez Norauto et inciter à la cooptation de femmes par le biais de ces articles.

AM
BP
CS



Diffuser des témoignages de collaborateurs dans Synchro et autres supports de communication, tel que les médias sociaux, afin de contribuer à l'évolution des mentalités et combattre les stéréotypes sur les femmes et sur les hommes.

Faire apparaître de manière égalitaire les femmes et les hommes sur tous les supports diffusés par Norauto (publicités, guides, bilans...).

Indicateur chiffré :

A compter du 1^{er} janvier 2015, continuer à :

- Organiser 5 réunions minimum (une réunion par Direction d'Exploitation Régionale et une pour les services centraux) avec des Ecoles, Pôle emploi et/ou des Missions Locales en 2015, puis en 2016 ;
- Diffuser régulièrement un « Portrait de femme chez Norauto » dans le magazine Synchro pendant les prochaines années et l'étendre à d'autres supports de communication interne.
- Diffuser régulièrement un « Portrait d'homme chez Norauto » dans le magazine Synchro pendant les prochaines années et l'étendre à d'autres supports de communication interne.

Article 5 – Evolution professionnelle

Article 5.1 – Entretien annuel de développement

L'entretien annuel d'évaluation, appelé aujourd'hui « entretien annuel de développement », demeure l'un des moments privilégiés, où chaque collaborateur peut exprimer avec son supérieur hiérarchique, les moyens de concilier sa vie professionnelle et sa vie familiale. Des solutions adaptées seront recherchées conjointement. Ces échanges pourront être formalisés dans le support d'entretien d'évaluation.

Ainsi, peuvent être notamment étudiés les moyens d'aménager le temps de travail et le rapprochement géographique du domicile au lieu de travail en favorisant les mutations nécessaires. En cas de difficultés éventuelles, le responsable RH peut être un interlocuteur privilégié.

Article 5.2 – Créer une communauté de Femmes « Managers »

Afin d'améliorer l'évolution professionnelle des Femmes chez Norauto, la Direction et les Organisations Syndicales souhaitent mettre en place une Communauté de Femmes « Managers », réunissant des collaboratrices positionnées sur des postes à responsabilités, à la fois dans le Réseau (« directrices de centre », « chefs d'atelier », « responsables vente ») et dans les Services Centraux.

Cette communauté a pour objectif de permettre aux collaboratrices d'échanger et de réfléchir sur des problématiques liées à leur situation de femme dans l'entreprise. Plus globalement, et aux travers de différents événements, cette communauté doit servir à promouvoir en interne nos profils féminins et à accompagner nos collaboratrices vers des évolutions de poste.

AM
BP
CB
CJT

Objectif de progression :

Améliorer l'évolution professionnelle de nos collaboratrices en encourageant la promotion interne de nos profils féminins sur des métiers essentiellement masculins.

Actions :

Organiser, dans le cadre de cette Communauté de Femmes « Managers », 4 évènements par an comme des visites d'entreprises, des conférences, des formations, des tables rondes, etc. pour développer leur vision stratégique et leurs compétences sur différents aspects.

Donner la possibilité à cette communauté de fonctionner à la manière d'un « Social Learning » (c'est-à-dire d'une communauté apprenante).

Indicateur chiffré :

Promouvoir plusieurs collaboratrices à des postes stratégiques au regard de notre organisation et de l'évolution de l'entreprise, d'ici la fin de l'accord.

Article 5.3 – Accompagnement à la mobilité des collaborateurs

Parce qu'il en va de la richesse de ses équipes, Norauto encourage chaque collaborateur, Femme comme Homme, à être acteur de son évolution professionnelle.

Aussi, la Direction a mis en place une Charte de Mobilité, accessible sur le Portail RH, afin d'accompagner chaque collaborateur et sa famille de façon personnalisée dans sa mobilité professionnelle nécessitant un déménagement.

En effet, afin de minimiser au maximum les impacts de la mobilité sur la famille, le collaborateur, en fonction de sa situation, peut bénéficier :

- de deux jours de congés supplémentaires pour organiser son déménagement,
- d'une aide à la recherche de logement (en location ou à l'achat),
- d'un dédommagement forfaitaire ou d'une prise en charge intégrale de son déménagement,
- d'une garantie de sa rémunération,
- d'un accompagnement de son conjoint,
- d'une aide à la recherche d'écoles et/ou de crèches
- d'une aide à la vente de son habitation,
- d'une prime d'installation,
- etc.

Article 6 - Formation

La formation, en ce qu'elle favorise la réduction des inégalités, est un des facteurs clés d'égalité professionnelle et participe activement à l'évolution des qualifications.

Aussi, Norauto s'engage à porter une attention toute particulière sur les actions et le nombre de jours de formations dispensées aux femmes.

AM
BP
CJ
JT

Objectif de progression :

A métier identique, former autant les femmes et les hommes.

Actions :

Encourager la formation des femmes

Indicateurs chiffrés :

Obtenir une moyenne de jours de formation des femmes égale à celle des hommes pour des métiers identiques.

De même, Norauto entend s'affranchir des contraintes géographiques en développant de nouvelles façon d'apprendre (à distance), afin de former toujours plus de collaborateurs, de réduire leurs déplacements et de leur offrir une meilleure conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

C'est pourquoi, Norauto souhaite rendre ses formations plus accessibles à l'ensemble des collaborateurs, en adéquation avec leur temps de travail, en développant les « blended learning » : il s'agit de mélanger différentes méthodes d'apprentissages au sein d'une même formation : sessions en présentiel, e-learning (formation autonome à distance), webinaires (formation interactive à distance), etc.

Dans le même sens et pour être au plus proche de ses collaborateurs, Norauto entend poursuivre la décentralisation de ses formations en région dès que cela est réalisable, tout en continuant à dispenser environ un tiers de ses formations au sein de son Institut (à Lesquin).

De même, pour garantir la vie familiale de ses collaborateurs, Norauto s'engage à planifier la majorité de ses formations en dehors des périodes de vacances scolaires.

En outre, d'ici à la fin de l'accord, Norauto a la volonté de sensibiliser l'ensemble de ses managers à l'Egalité Professionnelle, par l'ajout progressif de modules de sensibilisation au sein de ses parcours de formation.

Article 7 – Conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

La Direction et les Partenaires Sociaux souhaitent que soit recherché, dans les organisations de l'entreprise, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

Dans ce cadre, les dispositions relatives aux congés maternité, adoption et paternité, aux congés pour enfant malade et parental d'éducation mises en place par les accords précédents, sont reconduites, améliorées par l'accord de 2014 et le présent avenant.

Article 7.1 – Congé maternité / adoption

Article 7.1.1 : Entretien spécifique

Norauto met en place un entretien systématique avec la collaboratrice dès la déclaration de grossesse. Celui-ci permet de rechercher concrètement les possibilités d'aménagement de son poste de travail pendant cette période (à titre d'exemples : éviter la position debout prolongée, disposer d'une chaise adaptée, d'un repose-pied, aménager les horaires, etc.). Cet entretien doit également être l'occasion de faire un bilan du niveau d'atteinte des objectifs de la collaboratrice avant son départ.

AM
BP
CB



Norauto met également en place un entretien systématique avec le collaborateur/trice dès l'information de la demande de congé d'adoption. Celui-ci permet notamment d'organiser les modalités de travail, de départ, de congé, etc.

Article 7.1.2 : Pause

A compter du 4^{ème} mois de grossesse et jusqu'à son congé maternité, il est accordé à chaque collaboratrice enceinte une pause de 20 minutes supplémentaires à celles déjà prévues par l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, pour une journée effective de travail.

En accord avec son manager et selon les impératifs du service, la collaboratrice peut aménager cette pause de la façon suivante :

- au cours de la journée de travail : 10 minutes de pause le matin et 10 minutes l'après-midi ;
- arrivée au poste de travail 10 minutes plus tard le matin et départ de la société 10 minutes plus tôt le soir.

Article 7.1.3 : Aménagement d'horaire des collaboratrices enceintes

Chaque collaboratrice enceinte peut demander à bénéficier d'un horaire à temps partiel dans un cadre hebdomadaire.

L'employeur ne peut refuser une telle demande conformément à l'accord paritaire national relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois de la convention collective des Services de l'Automobile, que s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

En cas de désaccord sur l'accès de la collaboratrice au temps partiel ou sur les modalités de la réduction d'horaire, l'employeur sollicite l'avis du médecin du travail.

Un accord écrit entre l'employeur et la collaboratrice fixe les dates de début et de fin de la période de travail à temps partiel, et l'horaire hebdomadaire correspondant.

Article 7.1.4 : Autorisations d'absences pour les examens médicaux obligatoires

Dans le cadre de l'article L.1225-16 du Code du travail, les collaboratrices bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination des congés payés, ainsi qu'au regard des droits légaux ou conventionnels que les collaboratrices tiennent du fait de leur ancienneté chez Norauto.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne 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 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 le collaborateur au titre de son ancienneté chez Norauto.

AM
BP
CS
J.

Article 7.1.5. Emplacement futures mamans

Durant leur période de grossesse, les collaboratrices bénéficieront des places de parking les plus proches de l'entrée de chaque site. Un balisage est prévu à cet effet "Emplacement future maman".

Article 7.1.6 : Droits liés au congé maternité / adoption

Le congé maternité et d'adoption est considéré comme du temps de travail effectif notamment pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté et notamment dans le cadre des évolutions d'échelon conformément à la convention collective des Services de l'Automobile applicable chez Norauto,
- la répartition de l'intéressement et la participation,
- le calcul des congés-payés.

L'article « *congés au bénéfice des parents* » de la Convention Collective des Services de l'Automobile dispose, pour les employés et les agents de maîtrise, que:

- « *Pendant les 45 premiers jours du congé maternité, l'employeur versera, si besoin est, la différence entre les appointements nets de la salariée et ses indemnités journalières de la Sécurité Sociale (...)* »
- « *A partir du 46^{ème} jour du congé de maternité, au cas où un complément serait nécessaire pour assurer le maintien de ses appointements nets jusqu'à l'expiration du congé, la salariée percevra ce complément au titre du régime de prévoyance dans les conditions précisées par les règlements de prévoyance visées à l'article 1.26 de la présente convention.* »

L'article « *congés au bénéfice des parents* » de la Convention Collective des Services de l'Automobile dispose, pour les cadres, que:

- « *Pendant les 90 premiers jours du congé maternité, l'employeur assurera, si besoin est, le versement des appointements, à concurrence de leur montant net et sous déduction des indemnités journalières de la Sécurité Sociale dues à l'intéressée (...)* »
- « *A partir du 91^{ème} jour du congé de maternité, un complément sera versé dans la limite des appointements nets de l'intéressée, au titre du régime de prévoyance dans les conditions précisées par les règlements de prévoyance visées à l'article 1.26 de la présente convention.* »

Toutefois, eu égard aux règles de calcul du régime de prévoyance, si la collaboratrice devait ne pas percevoir son salaire mensuel net à compter du 46^{ème} jour ou 91^{ème} jour, Norauto versera la différence entre le salaire mensuel net de la collaboratrice et les indemnités journalières de la Sécurité Sociale majorées du complément au titre du régime de prévoyance jusqu'à l'expiration de son congé maternité.

Lorsque la collaboratrice a bénéficié d'un aménagement d'horaire conformément à l'accord paritaire national relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois de la convention collective des Services de l'Automobile, le maintien du salaire pendant le congé maternité, ainsi que l'indemnisation du congé au titre du régime de prévoyance obligatoire, seront calculés sur la base du salaire mensuel perçu avant le passage à temps partiel.

Article 7.1.7 : Accès à l'information

Norauto s'engage à communiquer aux collaboratrices en congé maternité ainsi qu'aux collaborateurs/trices en congé d'adoption qui en font la demande, les informations sur la marche de l'entreprise (Synchro, compte-rendu des réunions de Centre ou de service, PV de CE, CHSCT, etc.).

AM
BP
CB
J.T.

Article 7.1.8 : Retour à l'emploi

A l'issue de son congé maternité ou d'adoption, la collaboratrice ou le collaborateur retrouvera son emploi précédent et pourra demander un aménagement de ses horaires. Il y sera répondu favorablement, dans la mesure de la compatibilité avec l'organisation du centre ou du service.

Article 7.1.9 : Entretien de retour à l'emploi

Lors de son retour de congé maternité ou d'adoption, la collaboratrice ou le collaborateur bénéficie d'un entretien spécifique avec son manager afin de faire le point sur la réalisation de ses objectifs et sur l'évolution de son activité professionnelle durant son absence.

Les primes contractuelles résultant de la réalisation d'objectifs individuels seront attribuées sans prorata des périodes de travail effectif en cas d'année incomplète liée à un congé maternité ou adoption, après revue des objectifs lors de l'entretien spécifique.

Article 7.1.10 : Accès à la formation

Norauto donnera à la collaboratrice ou au collaborateur tous les moyens de se réadapter à son poste de travail lors de son retour, en anticipant et favorisant des actions de formation qui lui permettront une reprise d'activité dans les meilleures conditions possibles.

Article 7.1.11 : Rattrapage salarial

Chaque collaborateur de retour de congé maternité ou d'adoption bénéficiera de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les collaborateurs relevant de la même catégorie professionnelle (à métier, niveau et échelon comparables).

Article 7.2 – Congé de paternité

Norauto rappelle qu'en vertu de l'accord d'entreprise relatif au congé de paternité signé en octobre 2002 et de son avenant signé en juillet 2013, tout collaborateur a la possibilité de bénéficier de 11 jours calendaires (18 jours en cas de naissance multiple) au titre du congé de paternité, avec maintien de son salaire lorsqu'il a au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Le congé de paternité est assimilé à du temps de travail effectif notamment pour la répartition de l'intéressement et de la participation et le calcul des congés payés.

Article 7.3 – Congés pour enfant malade

Conformément à l'article « *congés au bénéfice des parents* » de la Convention Collective des Services de l'Automobile, tout collaborateur a la possibilité de se voir accorder, sur présentation d'un certificat médical, un congé non rémunéré pour soigner un enfant malade.

Pour un enfant de moins de 14 ans, les responsables accorderont en priorité des jours de congés-payés ou de RTT aux collaborateurs qui le souhaiteront, dans la limite d'une semaine travaillée par an. Au-delà d'une journée, il sera demandé un certificat médical.

Article 7.4– Congé parental d'éducation à temps plein

La période d'absence des collaborateurs dont le contrat de travail est suspendu dans le cadre d'un congé parental d'éducation, ou d'un congé de présence parental à temps plein est intégralement prise en compte pour les droits liés à l'ancienneté au sens de la Convention Collective des Services de l'Automobile.

Avenant à l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes et à la conciliation vie professionnelle et vie familiale – 2014-2016

AM
BP
CJ
H-

Article 7.4.1 : Accès à l'information

Comme pour le congé maternité et d'adoption, Norauto s'engage à favoriser l'accès à l'information des collaborateurs en congé parental afin qu'ils puissent recevoir les principales informations relatives à la vie de l'entreprise (Synchro, compte-rendu des réunions de Centre et de service, PV de CE, CHSCT, etc.).

Article 7.4.2 : Retour à l'emploi

Il est rappelé qu'en vertu de l'article L.1225-55 du Code du travail, à l'issue du congé parental, le collaborateur retrouve en priorité son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. Il pourra demander un aménagement de ses horaires. Il y sera répondu favorablement, dans la mesure de la compatibilité avec l'organisation du centre ou du service.

Article 7.4.3 : Entretien de retour à l'emploi

Lors de son retour de congé parental, le collaborateur bénéficie d'un entretien spécifique avec son manager afin de faire le point sur la réalisation de ses objectifs et sur l'évolution de son activité professionnelle durant son absence. Cet entretien doit servir à organiser le retour à l'emploi du collaborateur, à déterminer ses besoins de formation et à examiner les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière. A la demande du collaborateur, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation.

Il est précisé que les primes contractuelles résultant de la réalisation d'objectifs individuels seront attribuées selon les règles déterminées avec le collaborateur/trice (au prorata du temps de présence) lors de l'entretien spécifique précédant le congé.

Article 7.4.4 : Accès à la formation

Lors de son retour de congé parental, tous les moyens seront donnés au collaborateur pour se réadapter à son poste de travail, en favorisant notamment des actions de formation qui lui permettront de reprendre son activité dans les meilleures conditions possibles.

Article 7.5 – Aménagement des horaires

Article 7.5.1 : Au bénéfice du collaborateur parent d'un enfant à charge ou dont le conjoint est atteint d'un handicap ou d'une maladie/accident reconnu grave d'un point de vue médical

Le collaborateur, parent d'un enfant à charge ou dont le conjoint, est atteint d'un handicap ou d'une maladie/accident reconnu grave d'un point de vue médical, bénéficie, s'il le souhaite, d'aménagements d'horaires afin de faciliter l'accompagnement médical de celui-ci.

Article 7.5.2 : Au bénéfice du collaborateur ayant recours à la procréation médicale assistée

Le collaborateur ayant recours à la procréation médicale assistée, peut bénéficier d'aménagements d'horaires durant toute la durée du processus. Si nécessaire, l'avis du médecin du travail sur cet aménagement d'horaire pourra être envisagé.

Article 7.5.3 : Evénements scolaires

A l'occasion de la rentrée scolaire, les collaborateurs peuvent bénéficier d'un aménagement d'horaires pour leur(s) enfant(s) inscrit(s) de la maternelle à la troisième.

Avenant à l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes et à la conciliation vie professionnelle et vie familiale – 2014-2016

AM
BP
CB
H

De même, dans le cadre de réunions de classe organisées par l'établissement scolaire fréquenté par l'(les)enfant(s) du collaborateur, un aménagement d'horaire sera également accordé par le manager, à la demande du collaborateur, sur présentation d'un justificatif.

Il sera demandé au collaborateur, de prévenir au minimum deux semaines à l'avance (sauf exception pour des entretiens individuels pédagogiques ou d'orientation).

Article 7.6 – Don de jours de repos

Norauto souhaite étendre le dispositif de don de jours de repos instauré par la loi du 9 mai 2014, en permettant aux collaborateurs qui le souhaitent de donner un ou des jours de repos acquis et non pris en les plaçant dans un Fonds de Solidarité afin d'aider des collègues qui auraient besoin de temps pour s'occuper de leur conjoint(e), parent(s), ou enfant(s) gravement malade, handicapé, accidenté ou en fin de vie.

Ce dispositif complète les dispositifs de secours familial déjà existant (tels que : le congé de présence parentale, le congé de solidarité familiale et le congé de soutien familial).

Article 7.6.1 – Collaborateurs « donateurs » et jours de repos cessibles

Tout collaborateur peut, à tout moment, faire un don d'au maximum 6 jours de repos par période d'annualisation (c'est-à-dire, du 1^{er} juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1), soit au plus tard jusqu'au 31 mai pour l'annualisation en cours.

Tout don doit obligatoirement être formalisé par écrit et adressé au Service Administration du Personnel et au manager, via le formulaire disponible sur le Portail RH (en annexe 3).

Il est précisé que le don est :

- volontaire,
- réalisé sans contrepartie,
- définitif et irrévocable.

Dans la limite des 6 jours précités, le collaborateur « donateur » peut céder certain de ses jours de repos acquis et non pris, qu'ils soient affectés ou non à un compte épargne temps (CET), tels que :

- un ou des jours de congés-payés, en cas de compteur plein,
- un ou des jours d'ancienneté,
- un ou des jours de réduction du temps de travail (RTT) de la période d'annualisation en cours
- des heures de réduction du temps de travail, en dépassement à la fin de la période d'annualisation, et correspondant au minimum à un jour (soit 7 heures).

Tout don est réalisé en jour et valorisé en temps (un jour donné = un jour d'absence ; quel que soit la rémunération des collaborateurs donateurs/bénéficiaires). Les jours donnés sont versés dans le Fonds de Solidarité, créé à cet effet, soit de manière nominative (à destination d'un collaborateur « bénéficiaire » identifié par indication de son nom dans le formulaire de don), soit de manière anonyme.

Article 7.6.2 – Collaborateurs « bénéficiaires » et utilisation des dons

Peut bénéficier d'un don, tout collaborateur dont l'un des proches, à savoir l'enfant, le conjoint (marié, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité) ou le parent :

- est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants,
- ou d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou d'une phase avancée d'une affection grave ou incurable, justifiant l'accompagnement en fin de vie.

AM
BP
CS
JH

Afin de permettre la consommation des jours donnés, un nouveau motif d'absence, indemnisé par le don de jours de repos, est créé et intitulé : « Don de jours ».

Pour bénéficier d'un don, le collaborateur doit, avant toute demande, avoir épuisé les possibilités d'absences rémunérées qui lui sont ouvertes au sein de l'entreprise (congés-payés acquis, congés d'ancienneté acquis, RTT acquis, utilisation de son compte épargne temps, etc.).

Toute demande doit être formalisée par écrit et adressée au Service Administration du Personnel, au manager et au RRH concerné, via le formulaire disponible sur le Portail RH (en annexe 4). Dans tous les cas, la demande doit être accompagnée d'un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit le proche gravement malade, et justifiant, dans le respect du secret médical :

- de la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident, ainsi que du caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants,
- de la pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou de la phase avancée d'une affection grave ou incurable,
- et dans la mesure du possible, de la durée prévisible du traitement nécessaire.

Sous cette condition, la prise de jours d'absence se fait par jour entier (consécutif ou non) afin de couvrir la durée du traitement, dans la limite de 20 jours ouvrés par collaborateur pour un même évènement et dans la limite du nombre de jours disponibles dans le Fonds de Solidarité.

Cette période d'absence, rémunérée, est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le collaborateur conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant son absence.

Les jours donnés, éventuellement non utilisés par le collaborateur « bénéficiaire » ne peuvent donner lieu à un paiement. Dans un tel cas, ces jours seront réaffectés au Fonds de Solidarité.

Article 7.6.3 – Fonds de Solidarité

Un Fonds de Solidarité est créé afin d'être le réceptacle des dons des collaborateurs et de garantir la confidentialité des données communiquées par les « donateurs » comme par les « bénéficiaires ».

Dans un esprit de solidarité et afin d'accompagner la mise en œuvre de ce dispositif, Norauto réalisera un don de 30 jours au bénéfice du Fonds de Solidarité à son ouverture.

Le solde de jours restants en fin d'annualisation sera systématiquement reporté sur la période d'annualisation suivante. En cas de solde insuffisant pour répondre aux demandes des collaborateurs, Norauto lancera une action de communication nationale auprès des collaborateurs afin de collecter des dons.

Les membres de l'Observatoire de suivi de l'accord seront informés de l'utilisation du Fonds de Solidarité : solde de jours figurant dans le Fonds, nombre de donateurs et de bénéficiaires ainsi que le nombre moyens de jours donnés.

Article 7.7 - Mesures en faveur de l'équilibre des temps de vie

Norauto a conscience que l'équilibre des temps de vie (professionnel et personnel) est l'un des leviers essentiels de la satisfaction de ses collaborateurs et est un facteur de réduction des inégalités.

C'est pourquoi Norauto souhaite permettre à ses collaborateurs de concilier au mieux leur vie professionnelle avec leur vie personnelle.

Avenant à l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes et à la conciliation vie professionnelle et vie familiale – 2014-2016

AM
BP
CB
JA

Aussi, pour l'attribution du jour de repos des collaborateurs, Norauto demande à ses managers, en concertation avec leur équipe, de tenir compte de l'évolution de la situation familiale des collaborateurs, afin de respecter une parfaite équité.

Article 8 - Aménagement du cadre de travail

Dans le but d'améliorer le cadre de travail des collaborateurs, une attention particulière sera portée à l'aménagement et l'entretien des locaux sociaux, vestiaires et sanitaires, et plus particulièrement lors des ouvertures et remodelings de magasins, et ce, en étroite collaboration avec le Service Travaux et le Responsable Hygiène Sécurité et Conditions de travail.

Norauto encourage une évolution des locaux sociaux pour favoriser le bien-être au travail, la collaboration et l'esprit d'initiative des collaborateurs.

Dans ce cadre, Norauto demande à ses Directeurs de Centre, en concertation avec leur équipe, de consacrer un budget défini par exercice à l'amélioration des locaux sociaux, vestiaires et sanitaires.

Une vigilance particulière est demandée aux Directeurs de Secteur dans le cadre de leurs visites et lors des réunions trimestrielles de CHSCT afin de vérifier le strict respect des dispositions de ce paragraphe.

Article 9 – Rapport de Situation Comparée entre les Femmes et les Hommes

Intégré à la Base de Données Economiques et Sociales, le rapport de situation comparée comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale. Il analyse les écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de leur âge, de leur qualification et de leur ancienneté. Il décrit l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.

Les Commissions Egalité Femmes-Hommes, mises en place au sein de chaque Comité d'Etablissement des Directions d'Exploitation Régionale et des Services Centraux, recevront, au-delà des documents obligatoires :

- embauches par métier,
- départs par métier,
- départs par tranche d'âge,
- recrutements H/F,
- ancienneté par fonction,
- congés autorisés, non autorisés par cause et coûts,
- congés paternité,
- contrats de professionnalisation H/F,
- séniors,
- conventions ou accords de partenariats écoles,
- formations H/F,
- rémunération par poste H/F au regard des grilles de classification et filières métiers,
- évolution des taux d'augmentation H/F ainsi que le nombre de non augmentés par sexe.

Une fois le rapport effectué, un compte-rendu sera rédigé et transmis à la Commission du CCE Egalité Femmes/Hommes et à l'observatoire du présent accord.

Avenant à l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes et à la conciliation vie professionnelle et vie familiale – 2014-2016

La Commission du CCE Egalité Femmes/Hommes sera également chargée de proposer à l'observatoire des actions correctives au présent accord.

Article 10 – Communication autour de l'accord et du présent avenant

Certains des dispositifs des précédents accords et du présent avenant étant méconnus des collaborateurs, Norauto a souhaité communiquer sur la prise en compte de la parentalité dans l'entreprise, notamment par la mise en place d'un support (« Le Guide de la Parentalité ») ayant pour objectif d'informer l'ensemble des collaborateurs des mesures existantes au sein de Norauto.

Dans la continuité, Norauto multipliera les moyens de communication (Portail RH, Synchro, Nor'hebdo, Google site, etc.) afin de s'assurer que chaque collaborateur soit informé du contenu du présent avenant.

Article 11 - Observatoire de suivi

Comme dans le cadre des précédents accords, Norauto met en place un Observatoire de l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes composé de représentants de la Direction de Norauto et de deux membres de chaque Organisation Syndicale (dans l'idéal, un binôme mixte).

Cet observatoire se réunira une fois par an, après l'élaboration du Rapport de Situation Comparée, sur convocation de la Direction, pour analyser les questions relatives à l'égalité professionnelle dans l'entreprise.

L'Observatoire de l'Egalité Professionnelle mesurera les évolutions quantitatives et qualitatives liées à l'accord. Il analysera les bilans détaillés remis par la Direction des DER et Services et par le président de la Commission du CCE Egalité Femmes-Hommes, notamment dans le domaine du recrutement, des salaires, de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale, de l'évolution professionnelle et de la formation.

En fonction du bilan réalisé et des différentes discussions au sein de l'Observatoire, des aménagements à l'accord pourront être décidés par voie d'avenant.

Article 12 - Date d'application et durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu, dans le cadre des articles L.1142-1 et suivants du Code du travail relatifs à l'égalité professionnelle ainsi que dans le cadre des articles L.3221-2 et suivants du Code du travail relatifs à l'égalité de rémunération, jusqu'au terme de l'accord qu'il vient réviser, soit jusqu'au 25 avril 2017.

Il entrera en vigueur à compter du jour suivant son dépôt auprès de la DIRECCTE de Lille et du secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Lille.

Article 13 - Révision et dénonciation du présent avenant et de l'accord

Dans les conditions prévues aux articles L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail, chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent avenant, et/ou de l'accord, par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée aux différentes parties signataires et adhérentes.

Avenant à l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes et à la conciliation vie professionnelle et vie familiale – 2014-2016

AM
BP
CB
[Signature]

Conformément aux articles L.2261-9 à L.2261-13 du Code du travail, les parties signataires ne pourront pas dénoncer le présent avenant.

Article 14 - Information du personnel et Dépôt de l'avenant

Le présent avenant sera communiqué à l'ensemble du personnel par voie d'affichage et consultable sur le Portail RH.

Le présent avenant et ses annexes seront déposés en deux exemplaires, l'un sur support papier et l'autre sur support électronique, accompagné des pièces requises auprès de la DIRECCTE de Lille.

Le présent avenant et ses annexes seront également déposés, en un exemplaire original, auprès du secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Lille.

Les formalités de dépôt du présent avenant seront accomplies par la Direction de l'UES Norauto, après notification à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de l'UES.

A l'issue du délai d'opposition, les dispositions du présent avenant prendront effet.

A Lesquin, le 21/10/2015

En 10 exemplaires originaux dont un remis à chaque partie.

Pour l'UES Norauto :

Anne-Danièle FORTUNATO, Directrice des Relations et Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales :

CFDT, représentée par Sylvestre AISSI

CFE-CGC, représentée par Alain MONPEURT

CFTC, représentée par Patrick BAUDUIN

CGT, représentée par Laurent DESPRES

FO, représentée par Corinne BRIENNE

ANNEXE 1 : Liste des sociétés composant l'Unité Economique et Sociale Norauto

Au jour de la conclusion du présent accord, l'Unité Economique et Sociale Norauto, dont le siège social est à Sainghin-en-Mélantois (59262) 511/589 rue des Seringats, est composée de :

- ➔ NORAUTO France
- ➔ NORAUTO INTERNATIONAL
- ➔ CAMANOSQUE
- ➔ CAPAULES
- ➔ CAVASUD
- ➔ CENTRE AUTO NIORT
- ➔ CAVIGNEUX
- ➔ CABIZANOS
- ➔ CADIVILLE
- ➔ SAS VAL D'EUROPE
- ➔ CAGARGES
- ➔ CAVITROLLES
- ➔ CALIVRY
- ➔ CAMORTEAU
- ➔ CAGUILERS
- ➔ CABAILLEUL
- ➔ CADOLE
- ➔ CAVIERZON


A1
BP
CB

**DON DE JOURS DE REPOS
« DONATEUR »**

NOM :
Prénom :
Centre / Service :
Directeur de centre / Responsable de service :

- **Je souhaite faire un don de jours de repos à un collaborateur de Norauto ayant un proche gravement malade.**

Rappel : Peuvent être donnés, dans la limite de 6 jours par annualisation, les jours de repos acquis et non encore pris, qu'ils soient affectés ou non à un compte épargne-temps.

- **Je donne, volontairement :**

<input type="text"/>	Jours de congés-payés
<input type="text"/>	Jours de congés d'ancienneté
<input type="text"/>	Jours de RTT
<input type="text"/>	Heures de réduction du temps de travail en dépassement

Soit un total de :

Jours qui seront versés dans le Fonds de Solidarité

- **Je souhaite faire ce don de manière :**
nominative à destination de _____ (prénom, nom).
anonyme à destination du Fonds de Solidarité.

- **J'ai conscience que mon don est définitif, irrévocable et sans contrepartie.**

Conformément à la loi, ce don restera anonyme pour le bénéficiaire.

Date :

Signature du collaborateur « donateur » :

Document réalisé en double exemplaire : l'un est conservé par le collaborateur, l'autre est remis au manager, et conservé 5 ans dans le dossier du personnel.

Avenant à l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes et à la conciliation vie professionnelle et vie familiale – 2014-2016

AM
BP


**DON DE JOURS DE REPOS
« BENEFICIAIRE »**

NOM :
Prénom :
Centre / Service :
Directeur de centre / Responsable de service :

- 👉 Je souhaite bénéficier d'un don de jours de repos de la part des collaborateurs de Norauto, par le biais du Fonds de Solidarité (sous réserve que le Fonds dispose de suffisamment de jours).

Rappel : Pour bénéficier des jours du Fonds de Solidarité, je dois avoir épuisé toutes les possibilités d'absences rémunérées ouvertes dans l'entreprise (CP, RTT, CET...) au jour de ma demande.

- 👉 Pour la période :

Du	
Au	

Ou, sur précision expresse du médecin, pour les périodes suivantes :

Du		Au	
Du		Au	
Du		Au	
Du		Au	
Du		Au	

- 👉 Je joins au présent formulaire le certificat médical* établi par le médecin qui suit mon enfant, ou mon conjoint ou mon parent, gravement malade ou en fin de vie.

* Le certificat médical doit justifier, dans le respect du secret médical :

- de la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident, ainsi que du caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants,
- de la pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou de la phase avancée d'une affection grave ou incurable,
- et dans la mesure du possible, de la durée prévisible du traitement nécessaire.

Date :

Signature du collaborateur « bénéficiaire » :

Document réalisé en double exemplaire : l'un est conservé par le collaborateur, l'autre est remis au manager, et conservé 5 ans dans le dossier du personnel.

Handwritten notes and initials:
AM
BP
CB

