

ACCORD EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE Hommes/Femmes



Entre :

la société Cofely Endel

dont le siège social est situé : 165, boulevard de Valmy, 92707 Colombes CEDEX

d'une part,

et :

les organisations syndicales représentatives :

CFDT

CFE - CGC

CGT

FO

d'autre part.



PREAMBULE

Cet accord s'inscrit dans le prolongement de l'accord en faveur de l'égalité professionnelle signé en 2012 par la Direction de Cofely Endel et les organisations syndicales. L'engagement de Cofely Endel en matière d'égalité professionnelle repose sur les deux axes de la politique du groupe ENGIE :

- lutter contre les discriminations pour réaliser l'égalité des chances et de traitement,
- favoriser la mixité professionnelle.

L'objectif du présent accord est de :

- réduire les écarts qui pourraient exister entre les femmes et les hommes en matière d'embauche, de formation, d'évolution professionnelle, de conditions de travail, de rémunération et de santé et sécurité,
- définir les conditions permettant de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- Définir les conditions permettant d'augmenter la proportion de femmes dans l'entreprise et celles permettant de favoriser leur évolution de carrière, de façon à leur donner l'opportunité d'accéder à des postes de même niveau de responsabilité et de rémunération que les hommes.

Cofely Endel souhaite par ailleurs favoriser un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et ses contraintes, et la vie privée des salariés pour les femmes comme pour les hommes.

De façon historique et culturelle, les principaux métiers de Cofely Endel sont traditionnellement occupés par des hommes. En effet, les métiers de la métallurgie bénéficient de peu de promotion auprès du public féminin, et par conséquent d'une moindre attractivité. La proportion de femmes chez Cofely Endel est donc en progression mais, de facto, faible (9,16%), en particulier dans les métiers techniques et de terrain tels que soudeur, chaudronnier, tuyauteur.

Pour autant, sur la période 2012-2015, le 1^{er} accord en faveur de l'égalité professionnelle a permis de

- recruter 16 femmes dans la catégorie ouvrier,
- d'atteindre une proportion de 30% de femmes parmi les cadres recrutés,
- de participer à de nombreux forums écoles / CFA aussi bien dans les métiers de l'industrie que du nucléaire,
- d'accueillir entre 11% et 16% de femmes parmi les alternants en fonction des années, toutes catégories professionnelles confondues,
- d'aménager dans plusieurs régions les conditions de travail de façon à pouvoir accueillir le personnel féminin : mise en place de vestiaires femmes, élargissement de la gamme d'équipements de protection individuelle.

La Direction et les organisations syndicales conviennent que les efforts restent à poursuivre en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ce qui contribuera à une évolution des mentalités dans l'entreprise.

Les dispositions du présent accord prennent en compte les évolutions législatives récentes instaurées par la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle des femmes et des hommes, ainsi que la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, et s'appliquent sans préjudice des dispositions légales et conventionnelles sur l'égalité professionnelle et la mixité dans l'entreprise.

JG

Cet accord est conclu dans le cadre des articles L. 2242-5 et L. 2242-5-1 du Code du travail.

A partir de l'analyse comparative des rapports de situation comparée des années 2012 à 2015 et des résultats du précédent accord, Cofely Endel et les organisations syndicales ont choisi des domaines d'action prioritaires auxquels ils ont associé des objectifs de progression, les actions et les mesures permettant de les atteindre.

ARTICLE 1 – EGALITE DE REMUNERATION EFFECTIVE

Art. 1.1 -Objectif de progression retenu

L'égalité salariale est une composante essentielle de l'égalité professionnelle. Cofely Endel s'engage à définir les conditions permettant de réduire voire supprimer les écarts injustifiés de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même métier, niveau de responsabilité, et expérience.

L'objectif est de réajuster la politique salariale pour réduire les inégalités qui seraient repérées.

Art 1.2 - Actions et mesures retenues permettant d'atteindre une égalité de rémunération effective

Cofely Endel décide de mettre en œuvre les actions suivantes :

- Sensibiliser et mobiliser les responsables hiérarchiques avant l'attribution des augmentations individuelles,
- Analyser et suivre les évolutions salariales des femmes et des hommes à temps complet et temps partiel,
- Veiller à l'absence de discrimination dans l'attribution des éléments variables de rémunération.

Afin de s'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche, quel que soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes, il sera déterminé, lors du recrutement d'un salarié à un poste donné, le niveau de la rémunération de base afférente à ce poste avant la diffusion de l'offre d'emploi.

Afin de supprimer les écarts de rémunération qui pourraient être constatées entre les femmes et les hommes, un budget spécifique sera réservé à la réduction de ces écarts. Ce budget annuel, d'un montant de 0,1% de la masse salariale brute hors charges, permettra de procéder aux ajustements qui seraient nécessaires. Il s'entend hors budget négocié dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires avec les organisations syndicales.

Par ailleurs, en cas de congé maternité ou d'adoption, la part variable sera fixée sans tenir compte de la période d'absence liée au congé. A cet égard, la part variable de l'année précédente constituera la référence pour l'année au cours de laquelle sera pris le congé.

Enfin, une vigilance particulière sera apportée à l'évolution de la rémunération des salariés à temps partiel afin de s'assurer qu'elle soit proportionnellement comparable à la rémunération des salariés à temps plein.

Art. 1.3 - Indicateurs chiffrés permettant d'assurer le suivi de l'égalité de rémunération

Les indicateurs suivants permettront d'assurer le suivi de l'objectif de progression :

- L'analyse des augmentations individuelles par sexe,
- L'analyse des salaires de base moyen, par niveau de coefficient et par sexe,
- Le nombre d'actions engagées pour analyser l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes,
- L'analyse de l'utilisation du budget dédié à la réduction des écarts.

ARTICLE 2 – LES CONDITIONS D'ACCES A L'EMPLOI ET L'EMBAUCHE

Art. 2.1 - Objectif de progression retenu

Il s'agit de favoriser la mixité des emplois et de dépasser les stéréotypes femmes / hommes au niveau du recrutement.

En effet, malgré la complexité, le recrutement diversifié reste le principal levier permettant d'améliorer la mixité professionnelle dans l'entreprise, en particulier par l'embauche de femmes dans la catégorie ouvriers qui regroupe les principaux métiers occupés traditionnellement par des hommes.

En 2015, la proportion de recrutement de femmes a été de 3,85% pour la catégorie ouvrier, de 18.29% pour les ETAM, et de 30.23% chez les cadres

Afin d'augmenter la proportion de femmes dans l'effectif total (taux de 9,15% au 30 juin 2015), Cofely Endel se fixe comme objectifs de recrutement :

- Dans la catégorie ouvrier, 4% de femmes en 2016, 4,5% en 2017 pour arriver à 5,5% en 2018,
- Dans la catégorie Etam, 20% de femmes en 2016, 20,5% en 2017 pour arriver à 21% en 2018,
- Dans la catégorie cadres, maintenir et stabiliser le pourcentage de recrutement de femmes à 30%.

A ce titre, les parties rappellent le principe du droit européen permettant à un candidat du sexe sous-représenté de bénéficier d'une préférence par rapport à un candidat du sexe opposé, à compétences égales.

Art 2.2 - Actions et mesures retenues permettant de favoriser la mixité des emplois

a) Neutralité de la rédaction des offres d'emploi et des comptes-rendus d'entretien de recrutement

Il s'agit tout d'abord de réaffirmer l'attention que continuera de porter Cofely Endel dans la rédaction des offres d'emploi internes et externes, notamment sur Endel Job. En effet, les offres d'emploi seront formulées de manière asexuée en rédigeant les intitulés d'offres d'emploi et la description du poste en favorisant des terminologies neutres exemptes de stéréotypes.

De même, les comptes-rendus d'entretien de recrutement seront rédigés de façon à éviter toute remarque relative au sexe du candidat sans lien direct avec le poste pour lequel il aura postulé.

b) Procédure de recrutement

Les procédures de recrutement seront structurées en sensibilisant les personnes en charge du recrutement à la mixité. Seuls des critères de recrutement objectifs et fondés sur les compétences requises pour le poste seront utilisés. Cofely Endel garantit que le choix des candidats internes ou externes sera basé sur leurs compétences, aptitudes et expériences professionnelles, indépendamment de leur sexe.

Par ailleurs, il sera formellement demandé aux partenaires de Cofely Endel en matière de recrutement externe et aux entreprises de travail temporaire de respecter les principes et critères de recrutement objectifs. La mention en sera portée dans les contrats cadres conclus avec les entreprises de travail temporaire.

Les personnes en charge du recrutement seront attentives à la correspondance entre la répartition femmes / hommes dans les recrutements effectifs.

A l'embauche, Cofely Endel s'engage à ce que les femmes et les hommes aient une classification et une rémunération globalement comparables à niveau de poste, de responsabilité, de formation initiale et d'expérience équivalents.

c) Valorisation des métiers

Pour développer la mixité des métiers, Cofely Endel s'emploiera à renforcer l'attractivité des métiers essentiellement occupés par des hommes pour les candidates en valorisant leur contenu et leur potentiel d'évolution. Il s'agit de démontrer que l'ensemble des métiers de Cofely Endel peuvent aussi bien être tenus par des hommes que des femmes.

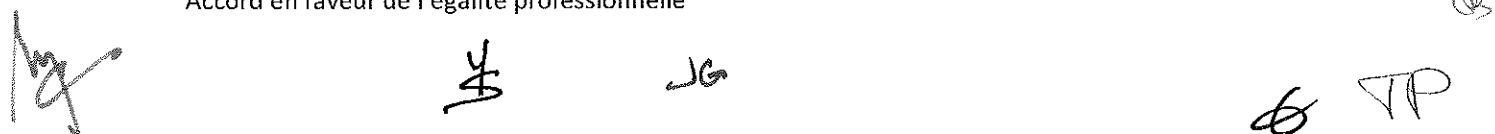
Pour ce faire, les partenariats avec les écoles et centres de formation des apprentis seront poursuivis ou renforcés.

Une exposition de photographies de salariées exerçant des métiers traditionnellement occupés par des hommes sera réalisée et pourra être mise à disposition des régions pour démontrer la mixité des métiers.

Les photographies de ces femmes occupant des postes de soudeur, tuyauteur, chaudronnier, permettront la création, dans la première année du présent accord, d'un livret à destination des jeunes candidats et candidates afin de promouvoir la mixité dans tous les forums de recrutement ou dans les écoles.

Par ailleurs, des supports audiovisuels pourront être réalisés et Cofely Endel soutiendra l'action d'artistes ou d'associations promouvant les femmes dans les métiers techniques mais aussi l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle (Happy Men,...).

Sur le principe du volontariat, des femmes exerçant des métiers techniques pourront être missionnées comme « ambassadrices » de ces métiers dans les écoles, les forums des métiers ou les Centres de formation des apprentis, en lien notamment avec l'association Elles bougent. Cette association a pour objectif de permettre aux jeunes filles, lycéennes et étudiantes, de découvrir nos secteurs d'activité, nos métiers et nos enjeux au travers de témoignages et rencontres de femmes de l'entreprise qui souhaitent partager leur cursus et leurs expériences.



Art. 2.3 - Indicateurs chiffrés permettant d'assurer le suivi du renforcement de la mixité des emplois

- Le suivi des objectifs de recrutements de femmes parmi les populations ouvriers / etam / cadres
- Le rapport entre le nombre de candidatures féminines et masculines reçues et le nombre de recrutements réalisés,
- L'évolution du pourcentage de candidatures féminines sur des postes techniques par métier identifié,
- L'évolution du pourcentage de femmes et d'hommes dans les métiers peu mixtes,
- La réalisation d'un livret à destination des jeunes pour promouvoir la diversité dans l'entreprise,
- Le nombre de partenariats avec des structures de formation par établissement ainsi que le nombre de participation à des Forums écoles par établissement,
- Le nombre de salariés ayant volontairement choisi de s'investir dans des associations comme Elles bougent ou Happy Men avec le nombre de manifestations,
- Le nombre d'actions locales ou nationales en faveur de la promotion des métiers techniques auprès des publics féminins.

ARTICLE 3 – LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Art. 3.1 - Objectif de progression retenu

Conscient des enjeux de la formation professionnelle en termes de maintien dans l'emploi, de développement des compétences et de développement professionnel, Cofely Endel réaffirme la nécessité de garantir un égal accès des femmes et des hommes à la formation.

Art. 3.2 - Actions et mesures retenues permettant d'atteindre l'objectif de progression.

a) Un égal accès à la formation

Cofely Endel s'assurera d'une égalité des conditions d'accès pour les hommes et les femmes à la formation, indépendantes de la durée du travail.

Cofely Endel sera particulièrement attentif à l'accès à la formation des salariés à temps partiel.

Par ailleurs, les salariés reprenant leur activité après un congé familial de plus de 6 mois seront prioritaires pour les formations de l'année suivant leur reprise.

b) L'accès des femmes à des métiers techniques

Il s'agit de promouvoir l'accès des femmes salariées de Cofely Endel à des métiers techniques. Pour cela, Cofely Endel proposera des actions de formation susceptibles d'attirer des salarié(e)s dans des métiers techniques.



De façon générale, les actions de formation tiendront compte des horaires des salariés, en particulier à temps partiel, en ayant lieu sur le temps de travail, et en évitant les départs en formation le dimanche soir.

Par ailleurs, une réflexion sera menée avec les organisations syndicales signataires, dès la première année d'application du présent accord, pour féminiser les métiers techniques, en visant à identifier les modalités permettant d'accompagner la formation de femmes salariées de l'entreprise, relevant des fonctions support et qui souhaiteraient évoluer vers des métiers techniques.

Art. 3.3 - Indicateurs chiffrés permettant d'assurer le suivi de l'égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle

Cofely Endel s'appuiera sur les indicateurs chiffrés suivants :

- La proportion de femmes parmi les salariés ayant bénéficié d'une formation,
- La proportion de salariés à temps partiel parmi les salariés ayant suivi une formation,
- La nature des actions de formation pour favoriser l'accès à des métiers techniques pour les femmes,
- La proportion de salarié(e)s revenant de congés familial de plus de 6 mois ayant suivi une formation au cours de l'année suivante.

ARTICLE 4 – LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

Art. 4.1 - Objectif de progression retenu

Cofely Endel s'engage à assurer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la promotion professionnelle, la promotion étant liée à un changement de coefficient pour les non cadres et à un changement d'indice ou d'intitulé de poste pour les cadres.

L'objectif fixé est que le taux de promotion des femmes et celui des hommes par catégorie professionnelle puissent être équivalents.

Art. 4.2 - Actions et mesures retenues permettant d'atteindre l'égal accès de tous à la promotion professionnelle

a) Fidélisation et promotion

Il s'agit en premier lieu de fidéliser les femmes recrutées dans l'entreprise sur des métiers traditionnellement occupés par des hommes ou dans des métiers où les hommes sont sur-représentés en s'assurant de leur évolution et promotion professionnelle.

Pour ce faire, et afin d'améliorer le pourcentage de promotions réussies, les salarié(e)s étant amenés à occuper des postes à responsabilité pourront être préparés par le biais d'actions de formation et d'un accompagnement personnalisé ponctués d'entretiens avec le responsable ressources humaine.

JG

Par ailleurs, Cofely Endel poursuivra la réalisation des entretiens spécifiques dans le cas des absences pour congés de maternité, d'adoption ou parental d'éducation, tant avant le départ en congé qu'au retour de celui-ci.

b) Promotion et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

En lien avec la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, il sera identifié pour chacun des métiers de l'entreprise, ceux vers lesquels il est possible d'évoluer, à partir de la cartographie des métiers. Une communication auprès des salariés sera réalisée sur ces métiers afin d'identifier les salariés susceptibles de bénéficier de ces évolutions. Il s'agira de permettre aux salariés d'accéder aux formations d'autres filières, notamment pour des métiers techniques.

Art. 4.3 - Indicateurs chiffrés permettant d'assurer le suivi de l'égal accès à la promotion

Cofely Endel s'appuiera sur les indicateurs chiffrés suivants :

- Le nombre de départs de femmes par nature et par métier,
- Le nombre de promotions par catégorie professionnelle,
- Le nombre d'entretiens avant le départ en congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation à temps plein et nombre d'entretiens au retour (et nombre de congés de ce type).

ARTICLE 5 – LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI / SANTE SECURITE

Art. 5.1 - Objectif de progression retenu

Cofely Endel vise à faciliter l'accès à tous les postes de travail aux salariés hommes et femmes. L'amélioration des conditions de travail et l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité s'inscrivent ainsi dans la démarche de prévention de la pénibilité au travail.

Conformément à la loi du 4 août 2014, Cofely Endel, compte tenu de la nature de ses activités, doit évaluer les risques pour la santé et la sécurité des salariés, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

Par ailleurs, les parties ont souhaité rappeler que, conformément à la loi du 17 août 2015, nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Art. 5.2 Les actions et mesures retenues permettant de renforcer les conditions de travail favorables à la mixité

a) Respect

Cofely Endel rappelle que chaque salarié doit être respecté sur son lieu de travail, sans subir d'insultes ou propos humoristiques déplacés. Tout propos ou comportement à caractère sexiste qui est attentatoire à la dignité humaine est contraire aux principes éthiques de l'entreprise.

Il est de la responsabilité du management de prévenir tout propos ou comportement de ce type, voire tout harcèlement sexuel, et prendre les mesures ad hoc pour résoudre le problème et/ou adopter les sanctions appropriées.

Il est de la responsabilité de chacun de veiller à respecter ces principes dans l'exercice de ses fonctions professionnelles.

Les organisations syndicales signataires seront informées des modalités envisagées de résolution des éventuelles difficultés rencontrées.

b) Ergonomie des postes de travail

En lien avec la démarche de prévention de la pénibilité au travail initiée en 2012, il s'agit de réduire la pénibilité physique des postes de travail et d'améliorer leur ergonomie, ce qui contribuera à les rendre plus accessibles à tous, tout en améliorant les conditions de travail de l'ensemble des salariés femmes et hommes.

Cofely Endel s'appuiera sur l'ergonome interne pour poursuivre la réalisation d'études des postes en vue d'améliorer leur ergonomie et de les aménager, en fonction des besoins.

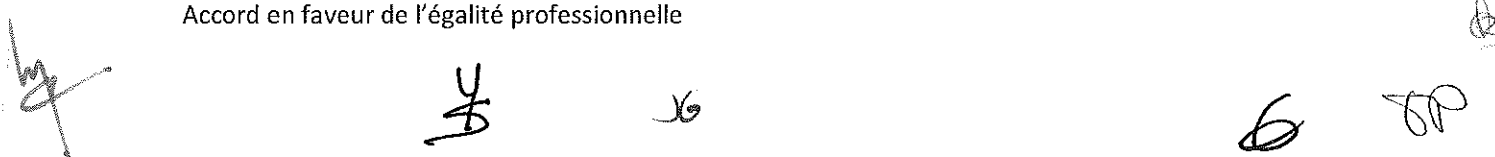
c) Equipement et environnement de travail

Afin de pouvoir effectivement avoir des équipes mixtes de travail, Cofely Endel poursuivra ses efforts en matière de construction et/ou aménagement de vestiaires mixtes dans ses locaux et/ou sensibilisera les clients chez lesquels interviennent les salariés de Cofely Endel à ce sujet.

Par ailleurs, Cofely Endel veillera à ce que sa gamme d'équipement de protection individuelle puisse continuer à proposer des tailles et pointures convenant à tout salarié en fonction de sa taille ou corpulence.

Art. 5.3 - Indicateurs chiffrés relatifs aux conditions de travail favorables à la mixité

- Nombre d'études ergonomiques réalisées,
- Nombre d'actions d'aménagements des locaux à mener,
- Nombre d'actions d'aménagements des locaux menées,
- Nombre d'actions de sensibilisation au respect et à la non-discrimination / nombre de problématiques rencontrées.



ARTICLE 6 – L'ARTICULATION VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE

Art. 6.1 -Objectif de progression retenu

Cofely Endel vise à rendre plus compatibles les modalités d'organisation du temps de travail avec la vie privée, afin que les hommes comme les femmes puissent mieux équilibrer leur vie privée et leur vie professionnelle.

Art. 6.2 - Les actions et mesures retenues favorisant une meilleure articulation des temps de vie.

a) **Encourager la prise du congé de paternité**

Cofely Endel rappelle que la parentalité doit pouvoir se partager entre les femmes et les hommes sans préjudice professionnel. Ainsi, le père salarié peut, afin de seconder la mère lors de la naissance d'un ou plusieurs enfants, bénéficier d'un congé de paternité de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissance multiple.

A cet effet, tout salarié homme doit pouvoir prendre un congé paternité sans répercussion professionnelle négative.

b) **Organisation du travail**

Afin de favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, Cofely Endel s'engage à étudier l'aménagement ou l'adaptation des horaires de travail des personnes qui en feraient la demande.

Tout refus de modification fera l'objet d'une réponse écrite au salarié (ainsi qu'au CHSCT dès lors que celui-ci aura été préalablement saisi).

Parmi la population chantier, de nombreux salariés sont en grands déplacements et absents de leur domicile pendant plusieurs jours. La direction de Cofely Endel veille à ce que les responsables hiérarchiques de salariés en grands déplacements puissent prendre en compte leurs contraintes personnelles et familiales afin d'organiser au mieux les déplacements.

Par ailleurs, une proportion croissante de salariés de l'entreprise étant impacté, dans leur vie professionnelle par des problématiques privées (charge d'un parent dépendant,...). Cofely Endel rappelle sa volonté de ne pas les pénaliser dans leur progression professionnelle. Afin de les soutenir et leur apporter conseil et assistance pour l'ensemble de ces problématiques, Cofely Endel proposera un service d'aide aux aidants et d'assistance.

De plus, les réunions seront organisées sur des horaires classiques de travail, en évitant les débuts de réunion tôt dans la matinée ou tard dans l'après-midi. Dans la mesure du possible, les réunions en visio-conférence ou en téléconférence seront privilégiées, afin de limiter les déplacements.

Art. 6.3 - Indicateurs chiffrés permettant d'assurer le suivi de l'objectif de progression dans le domaine et les actions et mesures retenues permettant de l'atteindre

- Nombre de demande d'aménagement d'horaires formulées,
- Nombre de demande d'aménagement d'horaires acceptées,
- Nombre de congés paternité pris,
- Utilisation du service d'aide aux aidants.

ARTICLE 7 – LE DEROULEMENT DES CARRIERES

Art. 7.1 - Objectif de progression retenu

Cofely Endel rappelle sa volonté de promouvoir la mixité à tous les niveaux et de favoriser la construction de projets professionnels sans distinction de sexe.

Les règles d'évolution de carrière, d'avancement et de promotion excluent ainsi toute inégalité de traitement entre femmes et hommes.

Art. 7.2 - Actions et mesures retenues permettant d'atteindre l'objectif de progression.

a) Proportion de femmes dans les instances dirigeantes

Il s'agit d'améliorer le pourcentage de femmes dans l'encadrement supérieur, à partir de l'état des lieux actualisé de la féminisation des instances de direction et de la présence de femme dans le top management. Lors de l'élaboration des plans de succession, il sera porté une attention particulière à la promotion des femmes.

Plus largement, les femmes feront l'objet, dans le cadre des Comités Emplois Ressources et des Comités Carrière, d'une attention spécifique et d'un suivi dédié.

b) Révision des grilles de classification

Cofely Endel vérifiera que les intitulés et description de postes et métiers soient rédigés de façon neutre.

Par ailleurs, si un emploi s'avérait dévalorisé du fait de sa sur-féminisation, il s'agira de requalifier et réévaluer l'emploi dévalorisé.

Art. 7.3 - Indicateur chiffré permettant d'assurer un déroulement de carrière égalitaire

- Nombre de femmes et d'hommes promus à des postes de direction,
- Restitution Comités Emplois Ressources et des Comités Carrière femmes.

ARTICLE 8 – MIXITE DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Conformément aux dispositions de la loi du 17 août 2015, la représentation des femmes et des hommes au sein des instances représentatives du personnel doit être équilibrée.

Les listes de candidats aux élections devront ainsi être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la proportion de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Ces listes seront composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes et seront ensuite complétées avec les candidats du sexe surreprésenté

La direction s'engage à rappeler cette disposition dans le cadre des réunions qui seront organisées dans le cadre du lancement du processus électoral. Pour autant, il est précisé que cette disposition de la loi du 17 août 2015 entrera en vigueur pour les protocoles d'accords préélectorales négociés à compter du 1^{er} janvier 2017.

ARTICLE 9 – COMMUNICATION SUR L'ACCORD

ENDEL SAS s'engage dans les trois mois suivant la signature du présent accord à ce que ses objectifs, enjeux et dispositifs soient diffusés de la façon suivante :

- Présentation en Comité de Direction national
- Information du réseau RH et du management par une note de cadrage de la DRH
- Déclinaison des engagements lors des comités de direction des pôles et des directions déléguées
- Présentation en CHSCT et CE
- Article dans le MAG, journal d'entreprise ayant une couverture nationale
- Flash affiché sur les panneaux d'affichage des sites

ARTICLE 10 – SUIVI DE L'ACCORD

Le présent accord sera suivi par une commission de suivi composée de deux représentants de chaque organisation syndicale signataire et de représentants de la Direction des Ressources Humaines.

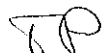
Seront sollicités en cas de besoin les représentants des fonctions impliqués dans le suivi de cet accord (direction immobilier et logistique,....).

Les attributions et le fonctionnement de la commission de suivi sont étudiés afin d'en faire une instance force de propositions:

- Enrichir et compléter les actions définies dans le plan annuel d'orientation et d'actions,
- Prendre connaissance des actions réalisées et proposer toutes actions d'amélioration,
- Suivre le bilan annuel.

Les documents et cas à analyser lors du comité de pilotage seront remis a minima 2 jours avant la date prévue de la réunion.

Cette commission se réunira une fois par année civile.



ARTICLE 8 - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Les dispositions du présent accord s'appliquent à la société ENDEL SAS.

ARTICLE 9 - DUREE ET FORMALITES

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2016 et cessera, par conséquent, de s'appliquer le 31 décembre 2018.

En application de l'article L. 2222-4 du Code du travail, à l'échéance de ce terme, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment, pendant la période d'application par accord entre les parties.

Toute demande de révision, totale ou partielle, devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres parties signataires. Elle doit être accompagnée d'une proposition nouvelle sur les points à réviser.

La discussion de la demande de révision doit s'engager dans les 3 mois suivants la présentation de celle-ci. Toute modification fera l'objet d'un avenant conclu dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

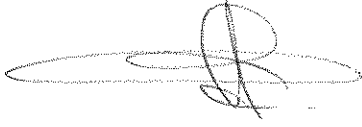
Le présent avenant sera déposé à l'initiative de la Direction des Ressources Humaines au greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre en un exemplaire.

Deux exemplaires seront transmis à la Direction Régionale des Entreprises, de la concurrence, de la consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique. Chaque organisation syndicale signataire recevra un exemplaire original du présent avenant.

Une information complète et rapide sera assurée par la Direction au travers des publications internes du Groupe, de réunions d'information ou de tout autre moyen qui sera approprié.

Fait à Colombes, en 7 exemplaires, le 2 décembre 2015

Pour la Direction



Myriam Galluzzo
B CHAFFANGE



Thierry Le Mouroux

Pour les Organisations Syndicales

CFDT



Joseph Gamer

CFE - CGC



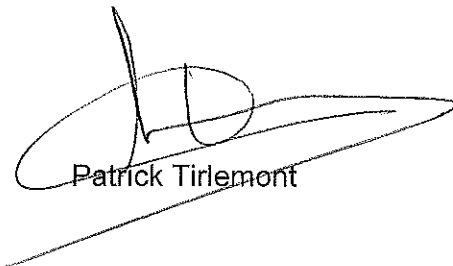
Manuel Tato Royo

CGT



Yves Sampietro

FO



Patrick Tirlemont