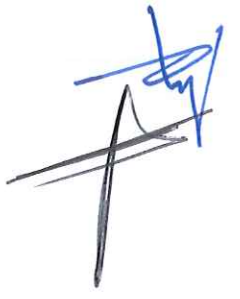


[Handwritten signature]

U
SC
[Handwritten initials]

ACCORD D'ENTREPRISE EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES





SC
CF
E
S

d'autre part.

FO

CGT

CFE-CGC

CFDT

les organisations syndicales représentatives :

et :

d'une part,

la société ENDEL, société par actions simplifiée, au capital de 27 480 000 €, inscrite au RCS de Nanterre, dont le siège social est situé 165, boulevard de Valmy à Colombes (92700)

Entre :

PREAMBULE

La promotion de l'égalité professionnelle vise à assurer à l'ensemble des salariés, femmes et hommes, une égalité des chances, des droits et de traitement à tous les stades de leur vie professionnelle, et ce dès l'embauche. Elle appelle notamment à lutter contre la discrimination entre les salariés en raison de leur sexe.

Dans la continuité des accords d'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes des 28 juin 2012 et 2 décembre 2015, la Direction de la société ENDEL et les organisations syndicales ont conclu le présent accord afin de poursuivre les actions réalisées en la matière.

Cet accord s'inscrit également dans la mise en œuvre des engagements du Groupe ENGIE pris notamment dans l'accord européen relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 22 novembre 2017.

Dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, neuf domaines d'action sont légalement prévus :

- l'embauche
- la formation professionnelle
- la promotion professionnelle
- la qualification
- la classification
- les conditions de travail
- la sécurité et santé au travail
- la rémunération effective
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

A l'appui des bilans des deux précédents accords d'entreprise, les parties signataires ont choisi de mettre en œuvre des actions liées aux thèmes suivants :

- l'embauche
- la formation professionnelle
- la promotion professionnelle
- la rémunération effective.

La réalisation des objectifs fixés par le présent accord nécessite l'exécution d'actions concrètes et durables. Tous les salariés de la société ENDEL doivent ainsi veiller à respecter les engagements pris.

SC
SC
SC
SC

SC
SC
SC
SC

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés de la société ENDEL.

ARTICLE 2 : EMBAUCHE

2.1 – La société ENDEL s'engage à respecter une stricte égalité entre les candidatures reçues pour un même poste.

Les parties signataires rappellent leur volonté de lutter contre toute discrimination, notamment en raison du sexe, de la situation familiale et de l'âge, et ce quel que soit le poste proposé. Aucun élément discriminatoire ne doit être pris en considération au cours du processus de recrutement.

2.2 – Bilan

Le taux global de femmes dans l'effectif de la société ENDEL au 31 décembre 2018 était de 8,42%.

A cette même date, la proportion de recrutement des femmes par catégorie professionnelle était :

- dans la catégorie « Ouvrier », 2,45%
- dans la catégorie « Etam », 16,93%
- dans la catégorie « Cadre », 21,28%

2.3 – Objectifs

➤ Assurer l'accessibilité à nos emplois en veillant à lutter contre les discriminations

Un traitement égal des candidatures doit être garanti.

Les critères de recrutement doivent être objectifs et être fondés sur les compétences, les diplômes détenus, l'expérience professionnelle et les qualifications du candidat. Le choix des candidats, internes ou externes, doit résulter de l'adéquation de ces critères avec le poste concerné.

Toute personne en charge du recrutement, interne et externe, doit être sensibilisée à la lutte contre les discriminations et aux enjeux de la mixité dans l'emploi.

➤ Accroître le nombre de femmes dans les effectifs de la société ENDEL

Les parties signataires souhaitent tout particulièrement poursuivre les efforts réalisés dans le cadre de la promotion de la mixité de nos métiers. Leur volonté est d'assurer une embauche équilibrée entre les hommes et les femmes au sein de la société ENDEL.

Ce dessein passe notamment par une politique de recrutement visant à accroître le nombre d'embauches de femmes dans la catégorie « Ouvrier », dont les principaux métiers sont traditionnellement occupés par des hommes.

Sur la période 2019-2021, la société ENDEL se fixe comme objectifs de recrutement de femmes en contrat à durée indéterminée (CDI) :

▪ dans la catégorie « Ouvrier »,

SC
Cf
EPR

Il est formellement demandé aux partenaires de la société ENDEL en matière de recrutement externe et aux entreprises de travail temporaire de respecter des critères de recrutement objectifs. Une clause relative à la neutralité et au respect de l'égalité professionnelle lors du recrutement sera intégrée dans chaque contrat-cadre conclu avec les entités susmentionnées.

renouvelée tous les cinq ans.

déroulera sur le temps de travail habituel du salarié concerné. Cette formation sera présentation des engagements pris par la société ENDEL en la matière. Cette formation se dispositions relatives à l'égalité professionnelle, à la lutte contre les discriminations et d'une les six mois suivants sa prise de fonction, bénéficier d'une formation interne sur les Tout salarié de la société ENDEL en charge du recrutement, interne et externe, devra, dans

2.4.2 - Sensibilisation au respect du principe de non-discrimination

d'alternance.

Elle s'applique également pour le recrutement de stagiaires et des salariés en contrat ENDEL, en interne ou en externe, quels que soient le type de contrat et le poste concerné. Cette exigence de neutralité s'impose à l'ensemble des offres diffusées par la société doit être contenue dans les offres d'emploi.

Une neutralité dans la rédaction des offres d'emploi doit être assurée afin d'intéresser indifféremment les hommes et les femmes à nos métiers. Aucune mention discriminatoire ne

2.4.1 - Neutralité de la rédaction des offres d'emploi

2.4 – Actions

L'ensemble de ces objectifs constitue des valeurs minimales à atteindre.

- en 2021, 25% de recrutement de femmes en CDI
 - en 2020, 24% de recrutement de femmes en CDI
 - en 2019, 23% de recrutement de femmes en CDI
- dans la catégorie « Cadre »,

- en 2021, 18,5% de recrutement de femmes en CDI
 - en 2020, 18% de recrutement de femmes en CDI
 - en 2019, 17,5% de recrutement de femmes en CDI
- dans la catégorie « Etam »,

- en 2021, 4% de recrutement de femmes en CDI
- en 2020, 3,5% de recrutement de femmes en CDI
- en 2019, 3% de recrutement de femmes en CDI

2.4.3 – Etat de grossesse

La société ENDEL s'engage également à ce que l'état de grossesse d'une femme (réelle ou supposée) ne soit pas pris en compte pour refuser de la recruter et s'interdit de rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

2.4.4 – Processus de recrutement

2.4.4.1 – Engagement demandé aux cabinets de recrutement

Tout cabinet de recrutement prestataire, auquel la société ENDEL aura recours, devra présenter, dans la mesure du possible, 50% de candidats de sexe féminin et 50% de candidats de sexe masculin.

Si une telle proportion ne pouvait être atteinte, notamment en raison du faible taux de diplômés de l'un des deux sexes dans certaines filières professionnelles, le cabinet de recrutement devra fournir à la société ENDEL des candidatures reflétant le taux de diplômés pour chaque sexe dans la filière professionnelle concernée.

Cette action devra être expressément prévu dans le contrat cadre conclu avec le cabinet de recrutement. Aucun coût supplémentaire ne sera induit par cette mesure.

2.4.4.2 - Principe du droit européen

Il est rappelé le principe du droit européen selon lequel le principe d'égalité n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du sexe sous-représenté.

Ainsi, à compétences égales, un candidat du sexe sous-représenté pourra bénéficier d'une préférence par rapport au candidat de sexe opposé.

2.4.4.3 – Temps partiel

Les candidatures de salariées à temps partiel, femmes et hommes, qui postuleront sur des postes à temps plein feront l'objet d'un examen attentif.

2.4.5 – Classification et rémunération à l'embauche

A l'embauche, la société 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.

Afin de s'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche, 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.

2.4.6 - Actions de promotion des métiers de la société ENDEL

Pour développer la mixité des métiers, la société ENDEL s'emploie à renforcer l'attractivité de ces métiers. Il s'agit de démontrer que l'ensemble des métiers de la société ENDEL peuvent être exercés par des hommes et des femmes.

2.4.6.1 – Diffusion de contenus sur les réseaux sociaux

Les textes, photographies et vidéos relatifs à la société ENDEL et publiés dans les médias et réseaux sociaux, tels que sur LinkedIn, devront dans la mesure du possible promouvoir la mixité de nos métiers en avant autant les hommes que les femmes.

2.4.6.2 – Forum de recrutement et partenariats avec des écoles et des centres de formation

Les partenariats entre la société ENDEL et des écoles et des centres de formation des alternants seront poursuivis et renforcés, ainsi que la participation à des forum de recrutement.

Ces actions viseront à faire connaître les métiers et les opportunités d'embauche au sein de la société ENDEL.

A ce titre, il est convenu entre les parties que tout contrat d'alternance conclu avec une femme non transformé en CDI et tout CDD également conclu avec une femme non transformé en CDI à son terme fera l'objet d'un traitement spécifique par la Direction des Ressources Humaines qui en informera la commission de suivi et les OS signataires.

2.4.6.3 – Réseaux de femmes

La société ENDEL souhaite sensibiliser ses salariées à l'importance de devenir « Ambassadrice » ou marraine « Elles bougent » pour favoriser la mixité de nos métiers.

Une communication sera réalisée au sein de la société ENDEL pour informer l'ensemble des salariées sur le réseau « Ambassadrices » et l'association « Elles bougent ».

Les responsables des ressources humaines rappelleront régulièrement en Région la possibilité de devenir « Ambassadrice » ou marraine « Elles bougent ».

1. Réseau « Ambassadrices »

Les parties signataires souhaitent développer un réseau « Ambassadrices » au sein de la société ENDEL.

Sur le principe du volontariat, des femmes exerçant des métiers techniques au sein de la société ENDEL auront pour mission de témoigner, dans les écoles, les forums des métiers ou les centres de formation des alternants, sur leur parcours et sur le métier qu'elles exercent.

Les « Ambassadrices » se réuniront une fois par an afin d'échanger sur les différentes actions menées et leur expérience.

2. Association « Elles bougent »

La société ENDEL affirme sa volonté de poursuivre son engagement avec l'association « Elles bougent ».

Cette association a pour objectif de renforcer la mixité dans les secteurs industriels et technologiques et à lutter contre les stéréotypes.

Cette association permet aux jeunes femmes, lycéennes et étudiantes, de découvrir les métiers d'ingénieurs et de techniciens en organisant des rencontres avec les marraïnes « Elles bougent ».

Les marraines « Elles bougent » sont des femmes ingénieures, techniciennes ou ayant suivi une formation scientifique. Par leur témoignage et leur écoute, elles accompagnent les jeunes femmes dans leur choix d'orientation professionnelle.

2.4.6.4 – Campagne de photographies

Une exposition de photographie de salariées exerçant des métiers traditionnellement occupés par des hommes sera réalisée et sera mise à disposition des régions pour démontrer que la mixité dans nos métiers est possible.

Les photographies de ces femmes occupant des postes de soudeur, tuyauteur et chaudronnier permettront la création d'un livret qui sera mis à disposition lors des forums de recrutement et distribués dans les écoles et centres de formation partenaires.

2.5 - Indicateurs

Les indicateurs sont :

- Proportion de salariés au sein de la société ENDEL par sexe et par métier repère (voir Annexe 1 du présent accord) ;
- Proportion par sexe de stagiaires (dont les stages de découverte) et de salariés en contrats d'alternance au niveau national et par direction régionale ;
- Nombre d'actions de sensibilisation réalisées à destination des salariés de la société ENDEL en charge du recrutement ;
- Nombre de candidatures reçues par sexe et par métier repère (voir Annexe 1 du présent accord) ;
- Nombre de candidats reçus en entretien par sexe et par métier repère (voir Annexe 1 du présent accord) ;
- Nombre d'embauche en contrat à durée indéterminée (CDI) par sexe et par métier repère (voir Annexe 1 du présent accord) ;
- Nombre d'embauche en contrat à durée déterminée (CDD) par sexe et par métier repère (voir Annexe 1 du présent accord) ;
- Nombre de salariées ayant volontairement choisi de devenir « Ambassadrice » ou marraine « Elles bougent » ;
- Nombre d'actions locales et nationales réalisées en faveur de la promotion des métiers techniques auprès des lycéens et étudiants.

ARTICLE 3 : FORMATION PROFESSIONNELLE

3.1 – Les parties signataires sont conscientes des enjeux de la formation professionnelle en termes de maintien dans l'emploi, de déroulement de carrière et d'évolution professionnelle. A ce titre, la société ENDEL réaffirme la nécessité d'assurer à l'ensemble des salariés un égal accès à la formation professionnelle, quel que soit leur sexe.

3.2 – Objectifs

➤ Assurer un égal accès à la formation entre les hommes et les femmes

La société ENDEL devra assurer à tous les salariés un égal accès aux actions de formation pour maintenir et développer les compétences, quel que soit le sexe. La répartition par sexe des salariés ayant suivi une formation tendra à correspondre à la répartition des effectifs par catégorie professionnelle.

➤ Assurer la mixité des métiers par le biais de la formation professionnelle

➤ Assurer une adéquation entre la formation professionnelle et les contraintes familiales des salariés

En raison des contraintes familiales, les femmes sont souvent plus exposées que les hommes à des difficultés pour accéder à des actions de formation professionnelle. Les parties signataires souhaitent développer l'égal accès à la formation professionnelle des salariés en prenant en compte, dans la mesure du possible, les contraintes familiales rencontrées.

3.3 – Actions

3.3.1 – Egal accès à la formation professionnelle

La société ENDEL veille à l'accès à la formation professionnelle de façon égalitaire entre les femmes et les hommes. Les formations professionnelles concernées sont :

- les formations obligatoires, c'est-à-dire toute action qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires,
- les autres formations n'entrant pas dans le champ des formations obligatoires.

3.3.2 – Formations de reconversion

Des formations de reconversion et des formations diplômantes et qualifiantes seront présentées dans les mêmes conditions aux hommes et aux femmes. Ces formations viseront exclusivement à promouvoir, d'une part, l'accès des femmes à des métiers techniques et, d'autre part, l'accès des hommes à des métiers supports, tels que l'assistance administrative. Ces actions seront proposées à tout salarié qui en émettra le souhait et qui présentera des compétences pour exercer de tels métiers.

3.3.3 – Prise en compte des contraintes familiales des salariés

Dès lors que la formation dispensée le permettra et que cela ne nuira pas à la qualité de celle-ci, il conviendra de :
- privilégier l'organisation de formations à proximité du lieu de rattachement professionnel du salarié ou du lieu habituel de travail du salarié ; une attention particulière sera portée aux salariés ayant des contraintes familiales.

- privilégier les formations pendant le temps de travail ;
 - développer des formations en e-learning permettant ainsi au salarié de limiter les déplacements en centre de formation.
- Dans la mesure du possible, il conviendra également d'éviter les départs en formation le dimanche soir.

3.3.4 – Salariés en temps partiel

La société ENDEL sera particulièrement attentive à l'accès à la formation des salariés à temps partiel.

Lors de l'organisation des sessions de formation, il sera tenu compte des horaires des salariés, en particulier à temps partiel.

3.3.5 – Organisation d'un entretien après un congé familial

Dans le cadre de l'entretien professionnel dont bénéficie à son retour un salarié absent en raison d'un congé maternité, d'adoption ou congé parental, le sujet de la réadaptation du salarié dans son emploi sera traité.

Au cours de cet entretien, seront arrêtées les éventuelles actions de formation nécessaires au salarié pour l'exercice de ses missions lors de sa reprise d'activité professionnelle.

Ces formations seront considérées comme prioritaires l'année suivant le retour du salarié.

Le suivi de la réalisation de ces formations sera effectué par la filière « Ressources humaines ».

3.4 – Indicateurs

Les indicateurs sont :

- Proportion par sexe et par catégorie professionnelle de salariés à temps plein et à temps partiel ayant bénéficié sur l'année considérée d'une formation obligatoire ;
- Proportion par sexe et par catégorie professionnelle de salariés à temps plein et à temps partiel ayant bénéficié sur l'année considérée d'une formation n'entrant pas dans le champ des formations obligatoires.
- Proportion par sexe et par catégorie professionnelle de salariés ayant bénéficié sur l'année considérée d'une formation de reconversion – Indication de la nature des actions de formation réalisées ;
- Proportion par sexe des salariés ayant bénéficié d'un congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation ;
- Proportion par sexe des salariés de retour de congé maternité, d'adoption ou parental ayant bénéficié d'une formation professionnelle l'année suivant leur retour - Indication de la nature des actions de formation réalisées.

ARTICLE 4 – PROMOTION PROFESSIONNELLE

4.1 – La société ENDEL s'engage à assurer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la promotion professionnelle.

La promotion professionnelle s'entend :

- pour les non-cadres, comme tout changement de coefficient,
- pour les cadres, comme tout changement d'indice ou d'intitulé de poste.

4.2 – Objectifs

➤ Assurer un égal accès à la promotion professionnelle

La société ENDEL s'engage à ce que tout salarié puisse évoluer au sein de l'entreprise ou du groupe sans distinction de sexe.

La société ENDEL souhaite que le taux de promotion des femmes et celui des hommes par catégorie professionnelle soient équivalents.

➤ Sensibilisation à l'égal accès à la promotion professionnelle

4.3 – Actions

4.3.1 – Egal accès à la promotion professionnelle

4.3.1.1 – Congés liés à la parentalité

1. Entretien avant le départ

La société ENDEL continuera à organiser un entretien spécifique avec chaque salarié avant son départ en congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation. Cet entretien visera à préparer le départ du salarié, son remplacement temporaire et à définir les éventuelles attentes professionnelles du salarié à son retour.

2. Entretien après le départ

La société ENDEL veille à ce que les congés liés à la parentalité (maternité, adoption, paternité, accueil d'enfant, congé parental d'éducation total ou partiel, ...) n'aient aucune incidence sur le déroulement de la carrière du salarié concerné.

Tout salarié absent en raison d'un congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation bénéficiera dans les 30 jours suivant son retour d'un entretien professionnel avec le responsable des ressources humaines et son supérieur hiérarchique.

Outre des actions de formation liées à la réadaptation du salarié dans son emploi (cf. Article 3.3.5 du présent accord), cet entretien visera à informer le salarié des événements survenus au cours de son absence et à échanger sur sa reprise d'activité et sur ses perspectives d'évolution professionnelle.

SC
Cf
E82
22

4.3.1.2 - 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.

4.3.1.3 - Accompagnement

Afin d'améliorer le pourcentage de promotions réussies, les salariés amenés à occuper des postes à responsabilités pourront être préparés par le biais d'actions de formation et d'un accompagnement personnalisé ponctués d'entretiens avec le responsable de ressources humaines.

4.3.2 - Sensibilisation à l'égal accès à la promotion professionnelle

Le personnel d'encadrement devra être sensibilisé au principe selon lequel les décisions relatives à la gestion des carrières et promotions doivent exclusivement reposer sur des critères professionnels, clairs, objectifs, mesurables et réalisables.

4.4 - Indicateurs

Les indicateurs sont :

- Nombre de départs par sexe et par métier repère (voir Annexe 1 du présent accord) ;
- Indiquer la nature des départs (démission, fin de CDD, licenciement, mobilité, départ en retraite, rupture conventionnelle, transfert collectif, fin de période d'essai, décès) ;
- Nombre de transformation de contrat à durée déterminée (CDD) en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- Nombre de promotion par sexe et par métier repère (voir Annexe 1 du présent accord) par année ;
- Nombre d'entretiens professionnels réalisés avant le départ en congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation – Préciser la nature du congé ;
- Nombre d'entretiens professionnels réalisés au retour d'un congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation – Préciser la nature du congé.

ARTICLE 5 : REMUNERATION EFFECTIVE

5.1 - L'égalité en matière de rémunération est une composante essentielle de l'égalité professionnelle. Cette égalité doit porter sur le salaire de base, les rémunérations liées aux résultats et autres avantages.

La société ENDEL s'engage à définir les conditions permettant de réduire, voire de supprimer, les écarts injustifiés de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même métier, niveau de responsabilité et expérience.

5.2 – Objectifs

- Assurer une réelle égalité en matière de rémunération
- Réajuster la politique salariale afin de réduire les inégalités qui seraient repérées
- Sensibilisation au principe d'égalité en matière de rémunération

5.3 – Actions

5.3.1 – Analyse annuelle des salaires de base entre les femmes et les hommes

Une analyse annuelle des salaires sera réalisée en prenant en considération le sexe et la catégorie professionnelle conformément aux dispositions relatives à l'index égalité professionnelle.

Si un écart est constaté entre la rémunération perçue par une femme et celle perçue par un homme sur un même poste et avec des conditions de travail identiques et/ou équivalentes, une analyse est réalisée afin de comprendre les raisons de cet écart.

Tout écart injustifié fera l'objet d'une régularisation dans un délai maximum de trois mois avec effet rétroactif le cas échéant au 1^{er} janvier de l'année de traitement, étant entendu que cette analyse sera réalisée chaque année.

5.3.2 - Allocation d'un budget spécifique

Afin de supprimer les écarts injustifiés de rémunération qui pourraient être constatés entre les femmes et les hommes, un budget spécifique sera exclusivement 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.

5.3.3 – Sensibilisation au principe d'égalité en matière de rémunération

Le personnel d'encadrement devra être sensibilisé au principe selon lequel les décisions relatives à la gestion des rémunérations, et notamment lors de l'attribution des augmentations individuelles, doivent exclusivement reposer sur des critères professionnels, clairs, objectifs, mesurables et réalisables.

5.3.4 - Congé maternité ou d'adoption

En cas de congé maternité ou d'adoption, la part variable sera fixée sans tenir compte de la période d'absence liée au congé.

SC
C
P
B
P

La part variable de l'année précédente constituera alors la référence pour l'année au cours de laquelle sera pris le congé.

5.3.5 - Salariés à temps partiel

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.

5.4 - Indicateurs

Les indicateurs sont :

- Nombre d'augmentations individuelles sur l'année par sexe ;
- Analyse des salaires de base moyen et des salaires médians, par sexe et par niveau de coefficient ;
- Nombre d'actions engagées pour analyser l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes ;
- Suivi de l'utilisation du budget spécifique dédié à la réduction des écarts de rémunération.

ARTICLE 6 : PLAN DE REMEDIATION

En application de l'article L. 1142-8 du code du travail, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, l'employeur publie chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

Le niveau de résultat obtenu (« Index ») est noté sur 100 points.

Au 1^{er} mars 2019, l'index de la société ENDEL était de 68/100.

La société ENDEL s'engage à mettre en œuvre toutes les actions nécessaires afin d'atteindre un score supérieur à 83 points au terme du présent accord.

ARTICLE 7 : SUIVI DE L'APPLICATION DU PRESENT ACCORD

Un bilan annuel de l'application du présent accord sera présenté aux parties signataires dans le rapport de situation comparée. Il sera également présenté à la Commission « Egalité professionnelle » du Comité social et économique central (CSEC).

Une fois par an, un bilan annuel du présent accord et des actions menées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera présenté au Comité de direction de la société ENDEL. Au cours de la première année d'application du présent accord, une présentation sera réalisée afin d'informer le Comité de direction des objectifs et des actions prévus dans l'accord.

SC
E
3

ARTICLE 8 : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Il entrera en vigueur à compter de sa signature.

A l'échéance de son terme, le 31 décembre 2021, il cessera de produire tout effet.

ARTICLE 9 : REVISION

Toute modification du présent accord devra être effectuée conformément aux dispositions légales en vigueur dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Dans le cas où des dispositions légales ultérieures viendraient modifier celles du présent accord, les parties signataires se réuniraient pour en assurer l'adaptation.

Pour toutes les dispositions non prévues par le présent accord, les parties signataires conviennent de se référer aux dispositions légales en vigueur.

ARTICLE 10 : DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord sera déposé à l'initiative de la Direction des Ressources Humaines au greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre en un exemplaire et sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Chaque organisation syndicale signataire recevra un exemplaire original du présent accord. Une communication portant sur le présent accord sera réalisée afin d'informer l'ensemble des salariés de la société ENDEL des engagements pris dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette communication sera signée par le Directeur général et le Directeur des ressources humaines.

Fait à Colombes, en 6 exemplaires, le 4 juin 2019

Pour la Direction

Bertrand CHAFFANGE

Eméric BURIN DES ROZIERES

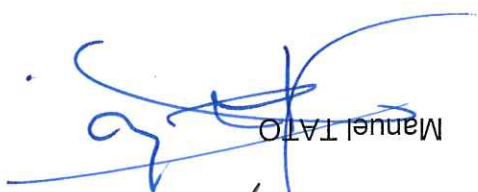
CFDT

Stéphane CAFFIER



CFE - CGC

Manuel TATO



CGT

Frédéric CONSEIL



FO

Patrick TIRLEMONT



ANNEXE 1

Liste des métiers repères

❖ Catégorie « Ouvriers »

- Agent logistique (assistance chantier / SCTN)
- Soudeur
- Tuyauteur

❖ Catégorie « ETAM »

- Chef d'équipe
- Préparateur
- Chargé de prévention

❖ Catégorie « Cadres »

- Responsable contrôle de gestion
- Chargé d'affaires
- Acheteur

