# 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 Économique et Sociale Norauto**, représentée par Madame Anne-Danièle FORTUNATO, Directrice des Relations et 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
- Madame Maya BESNARDEAU en qualité de Déléguée Syndicale Centrale CFTC
- Monsieur Laurent DESPRES en qualité de Délégué Syndical Central CGT
- Madame Corinne BRIENNE en qualité de Déléguée Syndicale Centrale FO.

Il est convenu ce qui suit :



SA
HB
AM
CB

## SOMMAIRE


Préambule ..... 4

Article 1 – Objet et champ d'application de l'accord ..... 4

Article 2 – Veiller à l'application des principes généraux de non-discrimination et lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ..... 5

Article 3 - Garantir des niveaux de salaires comparables entre les hommes et les femmes et permettre des parcours d'évolution professionnelle identiques ..... 5

Article 4 - Développer l'emploi des Femmes ..... 6

Article 5 – Accompagner l'évolution professionnelle des Femmes comme des Hommes... 8

Article 5.1 – Entretien annuel de développement ..... 8

Article 5.2 – Une communauté Google+ dédiée à la mixité..... 8

Article 5.3 – Accompagnement à la mobilité géographique et/ou professionnelle des collaborateurs ..... 9

Article 5.4 - Temps de travail choisi .....10

Article 5.5 - Etude du turn-over des Femmes .....10

Article 6 – Assurer une formation identique des Femmes et des Hommes .....11

Article 7 – Améliorer la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des collaborateurs/trices .....12

Article 7.1 – Congés liés à la naissance d'un enfant.....12

Article 7.1.1 – Congé maternité / adoption.....12

Article 7.1.2 – Congé de paternité.....16

Article 7.2 – Congés liés à la vie des enfants .....16

Article 7.2.1 – Congé parental d'éducation à temps plein .....16

Article 7.2.2 - Congés pour enfant malade .....17

Article 7.2.3 - Congés de présence parentale.....17

Article 7.3- Congés et mesures pour soutenir ses proches.....18

Article 7.3.1 – Le congé de proche aidant.....18

Article 7.3.2 - Le congé de solidarité familiale.....18

Article 7.3.3 – Le dispositif de don de jours de repos .....19

Article 7.4 - Mesures en faveur de l'équilibre des temps de vie .....21

Article 7.4.1 – Aménagement des horaires .....21

Article 7.4.2 - Questionnaire collaborateurs en matière d'égalité professionnelle et de conciliation des temps de vie .....23

Article 7.4.3 - Le rôle de l'assistant(e) social(e) en matière d'égalité professionnelle23

Article 8 – Amélioration du cadre et des conditions de travail .....23

Article 8.1 – Aménagement du cadre de travail.....23

Article 8.2 – Amélioration des vêtements de travail .....24




SA

PB

AM

CB

Article 9 – Communication et suivi de la situation des Femmes et des Hommes.....24
Article 9.1 – Communication autour de l'accord .....24
Article 9.2 – Calendrier prévisionnel des mesures .....25
Article 9.3 – Rapport de situation comparée entre les Femmes et les Hommes .....27
Article 9.4 – Observatoire de suivi de l'accord .....27
Article 10 - Date d'application et durée de l'accord.....28
Article 11 - Révision et dénonciation de l'accord .....28
Article 12 - Information du personnel et dépôt de l'accord .....28



SA
AB
AM
CB

## Préambule

Depuis 2005, par la signature d'un premier accord relatif à l'Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes et à la conciliation vie professionnelle et vie familiale, Norauto est engagée en faveur de la mixité des emplois et de l'équilibre des temps de vie.

Après plus de 10 ans d'engagement, la détermination de Norauto est intacte et l'objectif poursuivi reste simple : permettre à toute Femme comme à tout Homme de participer à la transformation et à la réussite de l'entreprise, tout en leur offrant la possibilité de concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Car Norauto est convaincu que la diversité et l'inclusion sont un facteur d'engagement au travail et de performance des organisations.

Persuadées que les Femmes et les Hommes sont complémentaires et que la mixité est source d'équilibre social et d'efficacité économique, la Direction et les Organisations Syndicales souhaitent réaffirmer à nouveau, par le présent accord, leur volonté partagée d'inscrire le principe d'Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes au cœur des relations individuelles et collectives de travail.

Dans le cadre de ce nouvel accord et en adéquation avec les évolutions sociétales et culturelles, la Direction et les Organisations Syndicales entendent particulièrement impliquer les écoles et les client(e)s à l'action de Norauto en faveur de la mixité.

La Direction et les Organisations Syndicales conviennent de décliner des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés pour les suivre sur les trois prochaines années dans les domaines suivants :

- La rémunération
- L'embauche
- La formation
- L'évolution professionnelle

Car, construire son avenir avec les Femmes comme avec les Hommes est essentiel pour Norauto !

## Article 1 – Objet et champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu conformément aux articles L. 2242-5 et suivants du Code du travail.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des collaborateurs de l'UES Norauto.

La composition de l'UES Norauto, au jour de la conclusion du présent accord, est précisée en annexe 1.

## Article 2 – Veiller à l'application des principes généraux de non-discrimination et lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

La Direction et les Organisations Syndicales 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.

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.

En outre, Norauto s'engage également à lutter contre les agissements sexistes, définis par l'article L.1142-2-1 du Code du travail, comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Pour ce faire, Norauto réalisera une communication auprès de ses collaborateurs afin de les sensibiliser sur le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et les stéréotypes.

## 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 réduire, jusqu'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 Egalité Professionnelle 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.



SA

CB

**Objectif de progression** :

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

**Actions** :

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 re-positionnements seront effectués.

Procéder à une étude détaillée des écarts de rémunération qui persistent dans certaines catégories professionnelles.

Intégrer, dans la note de cadrage salarial annuelle, un rappel de l'obligation de respecter l'Égalité Professionnelle en matière de rétribution.

**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, de nombreux 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** :

Norauto se fixe un objectif de taux d'embauche des femmes de 20% sur le réseau (CDD et CDI confondus) au terme de l'accord.

**Actions** :

Réaliser des partenariats avec des Écoles, en priorité celles identifiées pour leur engagements en faveur de la mixité, 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.

Encourager les Ecoles à faire concourir des équipes mixtes au challenge mécanique.

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...

Promouvoir notre politique en matière d'Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes à travers nos annonces de recrutement sur les sites internet tels que Le bon coin, RegionsJob, etc.

Diffuser des témoignages :
- de collaboratrices, afin de sensibiliser les collaborateurs de l'entreprise sur l'intégration des Femmes chez Norauto et inciter à la cooptation de Femmes ;
- et de collaborateurs, afin de contribuer à l'évolution des mentalités et combattre les stéréotypes sur les Femmes et sur les Hommes ;
en interne comme en externe, sur tout support de communication (Synchro, Norauto Recrute, réseaux sociaux, tutos ...).
Dans ce cadre, réaliser notamment des vidéos de parcours Zig Zag de collaboratrices, de « Vis ma vie », de collaborateurs et collaboratrices sur un même métier.

Dans cette même optique, Norauto souhaite mettre en avant dans ses supports de communication interne (Synchro...) les retours d'expériences de managers ayant des équipes mixtes.

Inclure une sensibilisation à la mixité dans les sessions d'accueil.

Créer une « communauté cliente » animée par des collaboratrices, en lien avec les Stages Automalins.

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



SA
HB
AM
CB

Analyser les départs des Femmes (au moyen de l'enquête turn-over)

**Indicateurs chiffrés** :

- Intervenir au moins 5 fois par an (une fois par Direction d'Exploitation Régionale et une pour les Services Centraux) auprès des Ecoles, Pôle Emploi et/ou des Missions Locales
- Communiquer sur l'Egalité Professionnelle au moins une fois par trimestre en interne et en externe.

## Article 5 – Accompagner l'évolution professionnelle des Femmes comme des Hommes

### Article 5.1 – Entretien annuel de développement

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

Au-delà des entretiens annuels de développement, le sujet de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle peut être abordé à tout moment lors des entretiens d'activité.

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 Ressources Humaines peut être un interlocuteur privilégié.

### Article 5.2 – Une communauté Google+ dédiée à la mixité

Dans le cadre du précédent accord, la Direction et les Organisations Syndicales ont mis en place une Communauté de Femmes Managers, composée 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, afin d'améliorer l'évolution professionnelle des Femmes chez Norauto.

Norauto, comptant œuvrer pour l'employabilité de tous et prenant en compte les évolutions numériques et digitales, souhaite poursuivre cette initiative sous la forme d'une communauté Google+, ouverte à toutes les collaboratrices et à tous les collaborateurs de Norauto.



SA

AB

AM

CB

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

**Objectif de progression** :

Améliorer l'évolution professionnelle de nos collaboratrices en encourageant la promotion interne (qu'elle soit verticale ou horizontale) de nos profils féminins sur des métiers essentiellement masculins, que ce soit en atelier ou en magasin en développant la polyvalence.

**Actions** :

Diffuser et partager des informations sur des conférences, des témoignages, des formations, des tables rondes, des parrainages, etc. pour développer la vision stratégique et les compétences de nos collaborateurs/trices 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), par le partage de bonnes pratiques.

Suivre le nombre d'évolutions professionnelles intervenant à la suite de formations.

Analyser les départs des Femmes (au moyen de l'enquête turn-over)

**Indicateur chiffré** :

Nombre de promotions de collaboratrices à des postes stratégiques au regard de notre organisation et de l'évolution de l'entreprise.

## Article 5.3 – Accompagnement à la mobilité géographique et/ou professionnelle des collaborateurs

Mobilité géographique

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 Norauto & Moi, 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 :



SA
AM
CB

- 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.

Mobilité professionnelle

Afin de favoriser la mixité de ses équipes et la richesse en terme notamment d'expérience que peut apporter un parcours polyvalent, Norauto s'engage à faciliter le passage entre la filière atelier et la filière vente, en particulier la mobilité des collaboratrices de la vente vers les métiers de l'atelier.

## Article 5.4 - Temps de travail choisi

Afin de concilier au mieux vie professionnelle et vie personnelle, Norauto encourage le temps de travail choisi.

Dans ce sens, la Direction et les Organisations Syndicales réaffirment leur volonté de favoriser l'accès au temps plein pour les collaborateurs travaillant à temps partiel et l'accès au temps partiel pour les collaborateurs travaillant à temps plein dès lors que l'organisation du centre ou service le permet.

Pour ce faire, Norauto rappellera les règles applicables et examinera avec attention les demandes d'augmentation ou de réduction de l'horaire contractuel de ses collaborateurs. Ces dernières devront systématiquement être étudiées par le manager et le RRH selon des critères objectifs et faire l'objet d'une réponse argumentée.

## Article 5.5 - Etude du turn-over des Femmes

Norauto s'engage à analyser les motifs volontaires de départ de ses collaboratrices au moyen de l'enquête turn-over réalisée par le service des Ressources Humaines.

L'objectif de cette analyse est de comprendre les motifs de départ et d'améliorer notre politique en matière d'embauche, d'accueil, d'insertion et d'évolution des Femmes dans l'entreprise.



SA

AM

CB

## Article 6 – Assurer une formation identique des Femmes et des Hommes

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.

**Objectif de progression :**

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

**Actions :**

Encourager la formation de toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs en les laissant se positionner librement sur les formations de leur choix, à valider par leur manager, afin qu'ils soient acteurs de leur évolution professionnelle.

Procéder à une analyse par métiers afin de s'assurer d'une parfaite équité, entre les Femmes et les Hommes, quant à la possibilité de bénéficier de ces formations.

Mettre en place un suivi annuel du nombre d'hôtesses de caisse bénéficiant d'un parcours d'intégration vente.

Inclure dans tous les parcours (UDL, RSV, PCA) une sensibilisation à la mixité.

**Indicateurs chiffrés :**

Obtenir au global 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 façons 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).



SA
HB
AM
CB

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 et à éviter de planifier le début de ses formations le lendemain matin d'un dimanche ou d'un jour férié (hors parcours).

## Article 7 – Améliorer la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des collaborateurs/trices

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 et améliorées par le présent accord.

Par ailleurs, Norauto souhaite rappeler que conformément à l'article L.1225-4-1 du Code du travail, un collaborateur ne peut être licencié pendant les dix semaines suivant la naissance de son enfant, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir son contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

### Article 7.1 – Congés liés à la naissance d'un enfant

#### Article 7.1.1 – Congé maternité / adoption

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.

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.

Pauses

A compter du 4ème 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.



AM

CB

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.

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.

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.

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.



SA
HB
AM
CB

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".

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 46ème 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 91ème 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 46ème jour ou 91ème 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



JA
HB
AM
CB

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.

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.).

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.

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.

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.

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).

Un suivi annuel des rattrapages (non nominatifs) sera effectué dans le cadre de l'Observatoire Egalité Professionnelle.



SA
HB
AM
CB

Norauto s'engage à définir et faire appliquer une règle commune quant à l'attribution des primes (Prime d'objectifs, managers, etc.) pendant un congé maternité ou d'adoption.

### Article 7.1.2 – 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.

De plus, en vertu de l'article L.1225-4-1 du Code du travail, le collaborateur bénéficie d'une protection contre le licenciement pendant dix semaines suivant la naissance de son enfant, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir son contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

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 7.2 – Congés liés à la vie des enfants

### Article 7.2.1 – 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.

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.).

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.



JA
HB
AM
CB

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.

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 7.2.2 - 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 7.2.3 - Congés de présence parentale

Par ailleurs, en vertu des articles L.1225-62 et suivants du Code du travail, le collaborateur dont l'enfant à charge de moins de 20 ans 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, bénéficie d'un congé de présence parentale pour une période maximale de 310 jours ouvrés par enfant et par maladie, accident ou handicap.

Le collaborateur doit informer son manager de sa volonté de bénéficier de ce congé de présence parentale au moins quinze jours avant le début du congé. Puis, chaque fois qu'il souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé, il en informe au moins quarante-huit heures à l'avance.



SA
HB
AM
CB

De par la Loi, durant le congé de présence parental, le contrat de travail est suspendu et le collaborateur n'est pas rémunéré. L'absence du collaborateur est prise en compte pour moitié dans le calcul des avantages liés à l'ancienneté. Aussi, pour accompagner au mieux ses collaborateurs dans ces situations difficiles, Norauto fait bénéficier les collaborateurs sollicitant un congé de présence parentale du dispositif de don de jours de repos défini à l'article 7.3.3 afin de leur permettre d'obtenir des jours de repos supplémentaires pour « rémunérer », au moins en partie, leurs absences.

## Article 7.3- Congés et mesures pour soutenir ses proches

### Article 7.3.1 – Le congé de proche aidant

Le congé de proche aidant permet à un collaborateur de s'absenter pour s'occuper d'un proche, entendu par l'article L.3142-16 du Code du travail, comme le conjoint, le concubin, le partenaire lié par PACS, l'ascendant, le descendant, etc., souffrant d'un handicap ou d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Pour pouvoir bénéficier de ce congé, le collaborateur doit avoir une ancienneté d'au moins un an. Il doit également en informer son manager deux mois à l'avance (ou 15 jours en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont elle bénéficiait).

La durée maximale du congé de proche aidant est de 3 mois, renouvelable dans la limite d'une durée maximale d'un an.

De par la Loi, pendant le congé de proche aidant, le contrat de travail est suspendu et le collaborateur n'est pas rémunéré. Aussi, pour accompagner au mieux ses collaborateurs dans ces situations difficiles, Norauto fait bénéficier les collaborateurs sollicitant un congé de proche aidant du dispositif de don de jours de repos défini à l'article 7.3.3 afin de leur permettre d'obtenir des jours de repos supplémentaires pour « rémunérer », au moins en partie, leurs absences.

### Article 7.3.2 - Le congé de solidarité familiale

Au titre des articles L.3142-6 et suivant du Code du Travail, le congé de solidarité familiale permet d'assister un proche dont la maladie met en jeu le pronostic vital ou qui se trouve en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable (quelle qu'en soit la cause).

A ce titre, le collaborateur peut être amené à s'occuper d'un ascendant ou descendant, d'un frère ou d'une sœur ou d'une personne qui partage le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance. En sachant que, peut être désignée comme personne de confiance, toute personne de l'entourage (parent, proche, médecin traitant,



JA
AM
CB

...) en qui le « malade » a confiance et qui accepte de :

- l'accompagner dans ses démarches et l'assister lors de ses rendez-vous médicaux ;
- être consulté par les médecins pour rendre compte des volontés du « malade » s'il n'est pas en mesure d'être lui-même consulté.

Le collaborateur doit informer l'employeur de son souhait de bénéficier d'un congé de solidarité familiale (durée, délai de prévenance, durée de préavis en cas de retour avant le terme prévu du congé) et joindre un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le collaborateur souhaite assister.

De par la Loi, pendant ce congé, le contrat de travail est suspendu et le collaborateur n'est pas rémunéré. Aussi, pour accompagner au mieux ses collaborateurs dans ces situations difficiles, Norauto fait bénéficier les collaborateurs sollicitant un congé de solidarité familiale du dispositif de don de jours de repos défini à l'article 7.3.3 afin de leur permettre d'obtenir des jours de repos supplémentaires pour « rémunérer », au moins en partie, leurs absences.

### Article 7.3.3 – Le dispositif de don de jours de repos

Norauto a étendu 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 proche aidant).

<u>Collaborateurs « donateurs » et jours de repos cessibles</u>

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 1er 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 Norauto & Moi.

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.

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.

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 Norauto & Moi. 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 événement et dans la limite du nombre de jours disponibles dans le Fonds de Solidarité.



SA
HB
AM
CB

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.

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 a réalisé 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 7.4 - 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.

### Article 7.4.1 – Aménagement des horaires

Pour améliorer la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle de ses collaborateurs, Norauto souhaite s'orienter vers plus de souplesse dans la détermination des horaires de ses collaborateurs et encourage ses managers à aménager les horaires de travail à chaque fois que l'activité du centre ou service le permet.

Aussi, en adéquation avec l'Accord expérimental en faveur de la Qualité de Vie au Travail signé le 28 octobre 2016, des tests de formes innovantes d'organisation du travail (exemples: horaires choisis, semaines à 4 jours…) seront menés afin de rechercher la



SA
AM
CB

meilleure solution pour tous.

Par ailleurs, Norauto demande à ses managers d'aménager les horaires de leurs collaborateurs dans les situations particulières suivantes :

Aménagement 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.

Aménagement au bénéfice du collaborateur ayant recours à la procréation médicale assistée

Dans le cadre de la procréation médicalement assistée (PMA), la collaboratrice ou le collaborateur en bénéficiant, dispose d'une autorisation d'absence pour se rendre à 3 des examens ou actes médicaux obligatoires.

Le collaborateur ayant recours à la procréation médicale assistée, peut également 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.

Aménagement pour assister aux événements 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. 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).

Attribution du jour de repos

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.



CB

### Article 7.4.2 - Questionnaire collaborateurs en matière d'égalité professionnelle et de conciliation des temps de vie

Norauto a la volonté à travers le présent accord d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle de ses collaborateurs.

Afin de trouver les réponses les plus adaptées à ces derniers, Norauto souhaite s'adresser directement aux collaborateurs par le biais d'un questionnaire, lequel permettra de mieux connaître leurs besoins et leurs attentes pour concilier davantage vie professionnelle et vie personnelle.

Cette démarche a pour objectif d'apprécier l'opportunité de mettre en place une aide pour simplifier leur vie au quotidien.

Ce questionnaire "Egalité Professionnelle : pour une meilleure conciliation vie professionnelle/vie personnelle" sera envoyé sous format électronique à l'ensemble des collaborateurs avant la fin de l'année.

### Article 7.4.3 - Le rôle de l'assistant(e) social(e) en matière d'égalité professionnelle

Pour accompagner les collaborateurs rencontrant des difficultés personnelles, Norauto a recours à un service d'assistance sociale. Les domaines d'intervention du service social couvrent aussi bien la sphère personnelle que professionnelle. Les missions de l'assistant(e) social(e) sont notamment d'accompagner et de soutenir les collaborateurs dans la résolution de leurs difficultés personnelles ou professionnelles.
Dans ce cadre, l'assistant(e) social(e) est un interlocuteur privilégié des collaborateurs en cas de problématique liée à l'égalité professionnelle et à la mixité au sein de l'entreprise (sexisme, harcèlement, avancement...).

## Article 8 – Amélioration du cadre et des conditions de travail

### Article 8.1 – Aménagement du cadre de travail

Dans le prolongement des accords de 2005, 2008, 2012, 2014, une attention particulière continuera d'être portée à l'aménagement et à l'entretien des locaux sociaux, vestiaires et sanitaires, et plus particulièrement lors des ouvertures et remodellings de magasins, et ce, en étroite collaboration avec le Service Travaux et le Responsable Hygiène Sécurité.

Si des aménagements dans le domaine de l'hygiène sont essentiels, la Direction de Norauto (Directeur de centre, Responsable de service, Responsable d'Exploitation) s'engage à faire le nécessaire dans le cadre des dispositions légales.



SA
PB
AM
CB

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. Les membres du CHSCT ainsi que les DP veilleront au respect de ces dispositions.

De plus, en cas de non-respect des dispositions ci-dessus, un rapport sera envoyé au Président de la Commission Egalité Femmes-Hommes de chaque Comité d'Etablissement ainsi qu'au Président et au secrétaire du CHSCT de l'établissement concerné.

Dans le cadre de notre accord expérimental en faveur de la qualité de vie au travail, Norauto a réalisé un état des lieux de ses locaux sociaux, afin de s'assurer que l'environnement de travail dont bénéficient nos collaborateurs est de qualité et qu'ils s'y sentent bien.

Norauto souhaite, sur la base de cette étude, mettre en conformité, vis-à-vis de la Loi, la situation des locaux sociaux dédiés aux femmes (vestiaires, sanitaires, douches) afin qu'elles puissent bénéficier d'un environnement adapté et qualitatif.

### Article 8.2 – Amélioration des vêtements de travail

Avec une volonté de moderniser et de renforcer son image de marque, ainsi que de favoriser le bien-être de ses collaborateurs, Norauto souhaite renouveler les vêtements de travail de ces derniers.

Un groupe de travail, constitué de collaborateurs du réseau et des services centraux, se chargera de redéfinir nos gammes de tenues de travail, de sorte qu'elles répondent aux impératifs en termes d'image de marque, de confort, de sécurité et de bien-être.

Norauto s'assurera que les besoins et les attentes des collaboratrices, quant à l'élaboration de nouveaux vêtements de travail, soient pleinement intégrés dans les réflexions de ce groupe de travail.

## Article 9 – Communication et suivi de la situation des Femmes et des Hommes

### Article 9.1 – Communication autour de l'accord

Certains des dispositifs des précédents accords 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 sur la parentalité ayant pour objectif d'informer l'ensemble des collaborateurs des mesures existantes au sein de Norauto.



SA
AB
AM
CB

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

Norauto souhaite diffuser les mesures de l'accord de manière dynamique et ludique (ex : quizz, vidéos, guide digital…).

**Article 9.2 – Calendrier prévisionnel des mesures**

Les différentes actions définies, prises au regard des engagements forts de l'entreprise en faveur de la mixité, se dérouleront selon le calendrier arrêté suivant :

| Action | Calendrier prévisionnel de réalisation et de suivi |
|---|---|
| Sensibiliser les collaborateurs sur le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et les stéréotypes (art. 2) | A compter de 2018 |
| Suivre annuellement les rémunérations et procéder à une étude détaillée des écarts persistants (art. 3) | Tous les ans |
| Intégrer l'Egalité Professionnelle dans la note de cadrage salarial annuelle (art. 3) | Tous les ans |
| Atteindre un taux d'embauche des femmes de 20% sur le réseau (art. 4) | Au terme de l'accord en 2020 |
| Intervenir auprès des Écoles, de Pôle Emploi et des Missions Locales pour susciter des candidatures féminines (art. 4) | A minima, 5 fois par an |
| Encourager les Ecoles à faire concourir des équipes mixtes au challenge mécanique (art. 4) | A compter du Challenge 2018 |
| Promouvoir les stages de découverte et d'observation auprès des jeunes filles (art. 4) | A compter de 2018 |
| Favoriser une représentation mixte de Norauto lors d'évènements extérieurs à l'entreprise (art.4) | Sur les 3 ans de l'accord |
| Promouvoir notre politique en matière d'Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes à travers nos annonces de recrutement (art. 4) | A compter de 2018 |
| Diffuser des témoignages de collaboratrices et de collaborateurs en interne et en externe (art. 4) | A minima, une fois par trimestre |
| Diffuser des témoignages de managers ayant des équipes mixtes (art. 4) | A minima, une fois par an |
| Inclure une sensibilisation à la mixité dans les sessions d'accueil (art. 4) | A compter de 2018 |
| Créer une « communauté clientes » animée par des collaboratrices, en lien avec les Stages Automalins | A compter de 2018 |



HB
AM
CB

| | |
|---|---|
| (art. 4) | |
| Faire apparaître de manière égalitaire les Femmes et les Hommes sur tous les supports diffusés par Norauto (art.4) | Sur les 3 ans de l'accord |
| Analyser les départs des collaboratrices (art. 4, 5.2 et 5.5) | Sur les 3 ans de l'accord |
| Ouvrir la communauté Google+ dédiée à la mixité à l'ensemble des collaborateurs/trices (art. 5.2) | Dès 2017 |
| Diffuser et partager des informations sur des conférences, des témoignages, des formations, des tables rondes, des parrainages (art. 5.2) | Dès 2017 |
| Suivre le nombre d'évolutions professionnelles intervenant à la suite de formations (art. 5.2) | A compter de 2018 |
| Faciliter le passage entre la filière atelier et la filière vente (art. 5.3) | Sur les 3 ans de l'accord |
| Rappeler les règles de priorité applicables aux temps partiels et examiner avec attention les demandes d'augmentation ou de réduction de l'horaire contractuel des collaborateurs (art. 5.4) | A compter de 2018 |
| Laisser les collaborateurs/trices se positionner librement sur les formations de leur choix, à valider par leur manager (art.6) | A compter de 2019 |
| Procéder à une analyse des formations par métiers (art. 6) | Tous les ans |
| Suivre annuellement le nombre d'hôtesses de caisse bénéficiant d'un PIV (art. 6) | Tous les ans |
| Inclure dans tous les parcours (UDL, RSV, PCA) une sensibilisation à la mixité (art. 6) | A compter de 2018 |
| Suivre annuellement les rattrapages (non nominatifs) effectués en faveur des collaboratrices de retour de congé maternité ou d'adoption (art. 7.1.1) | Tous les ans |
| Définir et faire appliquer une règle commune quant à l'attribution des primes pendant un congé maternité ou d'adoption (art. 7.1.1) | Dès 2017 |
| Envoyer un questionnaire électronique à l'ensemble des collaborateurs afin de connaître leurs besoins et leurs attentes pour concilier davantage vie professionnelle et vie personnelle (art. 7.4.2) | Avant fin 2017 |
| Mettre en conformité les locaux sociaux dédiés aux femmes (art. 8.1) | Au terme de l'accord en 2020 |
| Améliorer les tenues de travail en tenant compte des attentes et besoins des collaboratrices (art. 8.2) | A compter de 2018 |
| Diffuser les mesures de l'accord de manière dynamique et ludique (art. 9.1) | Dès 2017 |



SA

AM

CB

## Article 9.3 – 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'Établissement 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.

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

## Article 9.4 – Observatoire de suivi de l'accord

Comme dans le cadre des précédents accords, Norauto met en place un Observatoire de l'Égalité 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).



SA

AM

CB

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'Égalité 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 10 - Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord 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, pour une durée de trois ans.

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 11 - Révision et dénonciation 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 l'accord, par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée aux différentes parties signataires et adhérentes.

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 12 - Information du personnel et dépôt de l'accord

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

Le présent accord 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.



SA
AM
CB

Le présent accord 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 accord 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 accord prendront effet.

A Lesquin, le 10 juillet 2017

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 Maya BESNARDEAU

**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
- CENTRE AUTO NIORT
- CAVIGNEUX
- CABIZANOS
- CAVITROLLES
- CALIVRY
- CAMORTEAU
- CAGUILERS
- CABAILLEUL
- CADOLE
- CAVIERZON
- CADIVILLE



SA

AM

CB