



ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Entre les soussignés :

L'Unité Économique et Sociale Norauto, représentée par Monsieur Stéphane WILMOTTE, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté 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 Délégué Syndical Centrale CFTC
- Madame Corinne BRIENNE en qualité de Déléguée Syndicale Centrale FO.

Il est convenu ce qui suit :



AM

CB



W

SOMMAIRE

Préambule	3
Article 1 – Objet et Champ d'application de l'accord	3
Article 2 - Principes généraux de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes	4
Article 3 - L'emploi dans le respect de la non discrimination et de la mixité	4
Article 3.1 Le recrutement dans l'objectif d'une mixité optimale	4
Article 3.2 - Le développement de l'emploi des femmes	5
Article 3.3 Équité d'évolution entre les hommes et les femmes	5
Article 4 - Garantir des niveaux de salaires comparables entre les hommes et les femmes	6
Article 5 - Formation	6
Article 6 - Indicateurs RH comparés Hommes / Femmes	6
Article 6.1 – Etude du Turn Over	6
Article 6.2 - Etude du Taux d'absentéisme	7
Article 6.3 - Etude des Accidents du travail	7
Article 7 - Parentalité	7
Article 7.1 - Congé parental d'éducation à temps plein	7
Article 8 – Index égalité Hommes / Femmes	7
Article 9 - Commission de suivi	7
Article 10 - Date d'application et durée de l'accord	7
Article 11 - Révision et dénonciation de l'accord	7
Article 12 - Dépôt et publicité	8

 AM lw

 AM

CB



W

Préambule

La Direction et les Organisations Syndicales se sont inscrites dans une volonté partagée d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale par la signature d'un premier accord spécifique dès 2005.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait partie des « droits de l'Homme », Droits fondamentaux imprescriptibles et inaliénables et s'inscrit dans une succession de textes internationaux (ONU et OIT), directives européennes, lois, décrets et accords nationaux interprofessionnels, que cet accord entend respecter et appliquer.

Les résultats des accords précédents montrent l'efficacité et le dynamisme des actions réalisées. C'est dans cette lignée que Norauto souhaite poursuivre sa politique en terme de diversité.

Toujours convaincus que la mixité des emplois est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique, la Direction et les Organisations Syndicales souhaitent réaffirmer à nouveau leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives de travail.

Aussi, la Direction et les Organisations Syndicales décident 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 effective
- L'embauche
- La formation
- L'évolution professionnelle
- La parentalité

La Direction et les Organisations Syndicales confirment également leur volonté d'agir sur tous les autres éléments qui peuvent concourir aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et ils s'engagent à rester dans une démarche plus globale qui vise à faire respecter et à promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes.

Cet accord s'inscrit dans le prolongement des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles sur les questions d'égalité professionnelle et notamment :

- L'ANI du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (étendu par arrêté ministériel) ;
- La Loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- La Loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;

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

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

 AM CB W

Article 2 - Principes généraux de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Norauto s'engage à prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel et toutes formes d'agissements sexistes, d'y mettre un terme et de les sanctionner, conformément à l'article L. 1153-5 du Code du travail. La définition du harcèlement et des agissements sexistes est reprise aux articles L 115361 et L1142-2-1 du Code du travail.

Norauto s'engage également à mettre en oeuvre dès que cela le nécessite son processus interne de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes en accompagnement avec les RRH et juristes dans les cas nécessaires

Objectif :

- 2 sensibilisations par an via différents canaux sur la thématique harcèlements/agissements sexistes dans le but de lutter contre les comportements non professionnels, informer des risques l'ensemble des collaborateurs

Indicateur :

- Nombre de sensibilisations réalisées au cours de l'année (e-learning sensibilisation, affichage, communication interne)

Article 3 - L'emploi dans le respect de la non discrimination et de la mixité

Article 3.1 Le recrutement dans l'objectif d'une mixité optimale

Norauto est une entreprise historiquement masculine de part son cœur de métier. Néanmoins l'atténuation de ce clivage Hommes/Femmes est un facteur de cohésion au sein des équipes. L'ensemble des acteurs de l'égalité Hommes/Femmes en sont convaincus et c'est pour cela que Norauto oriente sa politique Ressources Humaines vers la mixité.

Le recrutement constitue un des leviers importants pour modifier structurellement la répartition des collaborateurs/trices par sexe dans les différents emplois de l'entreprise. Norauto s'engage donc à tout mettre en oeuvre pour développer la mixité dans le cadre de ses recrutements, dans le respect de l'article L1142-1 du Code du travail.

Le recrutement se développera également grâce aux divers interventions dans les salons et écoles afin de développer nos métiers et d'encourager la mixité sur nos postes.

Objectifs :

- Sensibilisation des recruteurs sur les stéréotypes et la non discrimination lors de formation : 100% des recruteurs ont bénéficié d'une sensibilisation à la mixité au recrutement
- Au minimum 1 action par an par région visant à promouvoir notre enseigne auprès des



femmes, d'encourager la mixité dans nos métiers et d'encourager les femmes à rejoindre des filières techniques ou commerciales liées aux différents métiers de Norauto. Les actions menées en région bénéficieront à l'ensemble des centres de la région.

Indicateurs :

- Nombre de formations sensibilisant les recruteurs à la mixité dispensées
- Type d'action réalisée par an par région visant à promouvoir notre enseigne auprès des femmes, d'encourager la mixité dans nos métiers et d'encourager les femmes à rejoindre des filières techniques ou commerciales liées aux différents métiers de Norauto

Article 3.2 - Le développement de 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.

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.

Objectifs :

- Norauto s'engage à obtenir 20% de femmes dans ses effectifs UES Norauto au terme de l'accord
- Norauto se fixe un objectif de taux d'embauche des femmes de 20%(CDD et CDI confondus) dans l'UES Norauto au terme de l'accord
- Norauto s'engage à un taux de femmes en alternance de 20% réseau et Service Team au terme de l'accord dans l'UES Norauto
- Norauto s'engage à un taux de 16% de femmes dans l'encadrement dans le réseau (chef atelier, responsable ventes, DC, cogeco, RGA ...)
- 5 communications par an, mettant en avant l'emploi des femmes chez Norauto et encourageant la mixité

Indicateurs :

- % de femmes dans l'UES Norauto par an
- Taux d'embauche des femmes
- Taux de femmes en alternance chaque année réseau et Service Team
- Taux de femmes dans l'encadrement dans le réseau par an
- Nombre de communications mettant en avant l'emploi des femmes chez Norauto et encourageant la mixité

Article 3.3 Équité d'évolution entre les hommes et les femmes

Norauto s'engage à développer la mixité sur ces métiers et à encourager les recrutements féminins. L'entreprise sera ainsi attentive à assurer l'égalité d'accès à la



promotion professionnelle entre les hommes et les femmes et aux opportunités d'évolutions professionnelles.

Objectifs :

- Analyser les évolutions professionnelles par sexe, au prorata de la représentativité des femmes
- Analyser les promotions par sexe, au prorata de la répartition des femmes

Indicateurs :

- Nombre de changement de catégorie professionnelle répartis par sexe, au prorata de la répartition des femmes
- Appréciation du % de femmes et d'hommes promus d'une année sur l'autre par classification/catégorie professionnelle , au prorata de la représentativité des femmes

Article 4 - Garantir des niveaux de salaires comparables entre les hommes et les femmes

Dans le cadre des précédents accords, la Direction a mené des actions visant à supprimer les écarts de rémunération globale entre les Hommes et les Femmes à compétences égales, âge, qualification, ancienneté identiques. De plus, elle rappelle qu'aucune mesure en matière de classification ne peut être prise en considération du sexe.

Le suivi est effectué de manière régulière via les Commissions Égalité professionnelle et l'Index Égalité Hommes/Femmes.

Norauto s'engage à maintenir ses efforts pour résorber les inégalités salariales dans ce nouvel accord.

Objectif :

- Maintenir une équité salariale entre les hommes et les femmes, UES Norauto

Indicateur :

- Taux écart de rémunération moyenne hommes/femmes UES Norauto

Article 5 - Formation

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

Norauto s'engage à offrir les mêmes possibilités de formation aux hommes et aux femmes.

Objectif :

- Équité d'action à la formation entre les hommes et les femmes, au prorata de la représentativité des femmes
- Égalité de temps de formation entre les hommes et les femmes, au prorata de la représentativité des femmes
- Maintenir un taux de formations décentralisé à 70% hors de l'institut afin de permettre à chacun l'accès à la formation malgré leurs contraintes personnelles



Indicateur :

- Taux de femmes formées dans la population féminine / Taux d'hommes formés dans la population masculine, amené au prorata de la répartition des femmes
- Moyenne d'heures de formation UES Norauto pour les hommes et pour les femmes, amenée au prorata de la représentativité des femmes
- Nombre de formations à l'institut de Lesquin / Nombre de formations hors institut de Lesquin

Article 6 - Indicateurs RH comparés Hommes / Femmes

Article 6.1 – Etude du Turn Over

Norauto s'engage à analyser la comparaison du taux de turn over chez les Hommes et chez les Femmes.

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.

Article 6.2 - Etude du Taux d'absentéisme

Norauto s'engage à analyser le taux d'absentéisme comparé Hommes et Femmes dans l'UES Norauto.

L'objectif de cette analyse est de comprendre les motifs d'absentéisme.

Article 6.3 - Etude des Accidents du travail

Norauto s'engage à analyser le taux d'accident de travail comparé Hommes et Femmes dans l'UES Norauto.

L'objectif de cette analyse est de comprendre les causes et origines des accidents et de mettre en place des plans d'action ciblés.

Article 7 - Parentalité

Article 7.1 - 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 sera intégralement prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Article 8 – Index égalité Hommes / Femmes

Conformément à la Loi avenir professionnel, Loi n°2018 -771 du 5 septembre 2018 visant à renforcer l'égalité professionnelle, Norauto s'engage à publier chaque année les indicateurs correspondant à l'index égalité professionnelle.

Une présentation des résultats des indicateurs sera faite chaque année au CSE.



Article 9 - Commission de suivi

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

Cette commission se réunira une fois par an, au mois d'avril, sur convocation de la Direction, pour analyser les questions relatives à l'égalité professionnelle dans l'entreprise.

L'index égalité Hommes/Femmes, qui remplace le Rapport de Situation Comparée, sera présentée lors de cette commission.

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

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il est applicable au 1^{er} novembre 2020.

Article 11 - Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet de révisions ou d'une dénonciation conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 12 - Dépôt et publicité

Conformément à la loi, le présent accord et ses annexes seront déposées en deux exemplaires auprès de la Direccte de Lille.

Le présent accord sera également déposé auprès du Conseil de prud'hommes de Lille.

Les formalités de dépôt de l'accord seront accomplies par la Direction de Norauto.


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

A Lesquin, le 25/11/2020

En 8 exemplaires originaux dont un remis à chaque partie.

Pour l'UES Norauto :

Stéphane WILMOTTE, Directeur des Ressources Humaines



Pour les Organisations Syndicales :

CFDT, représentée par Sylvestre AISSI



CFE-CGC, représentée par Alain MONPEURT



CFTC, représentée par Maya BESNARDEAU



FO, représentée par Corinne BRIENNE

