

ACCORD PORTANT SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La société ONDEO IS, dont le siège social est Tour CB21 – 16, place de l'Iris 92040 Paris la Défense, représentée par Olivier GHIENNE, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines

D'une part,

ET :

L'organisation syndicale CFE CGC, représentée par Monsieur Yves CUISSET, Délégué Syndical

D'autre part,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

Préambule :

La Société ONDEO IS développe depuis plusieurs années une politique systématique en faveur de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Elle entend néanmoins aller plus loin sur le sujet consciente des enjeux sociétaux portés par la diversité dans l'entreprise dans la continuité des engagements et de la politique du Groupe SUEZ ENVIRONNEMENT sur ces sujets..

La Direction de l'entreprise a donc sollicité les partenaires sociaux pour négocier des dispositions volontaristes dans les domaines suivants :

- Conditions d'accès à l'emploi des femmes
- Conditions d'accès à la formation professionnelle des femmes
- Accompagnement de l'évolution de carrière des femmes
- Les conditions de travail et en particulier :
 - Les dispositions liées au temps partiel
 - Les conditions d'accueil des femmes sur les sites d'exploitation
 - Les conditions de travail des femmes enceintes
- L'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales
- Et les engagements de l'Entreprise en matière d'équité de rémunération entre les hommes et les femmes

Article 1 - Cadre juridique

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 2242-5 du Code du travail.

Cet accord a fait l'objet d'une information et d'une consultation du Comité d'entreprise en date du 15 décembre 2010.

Article 2 - Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la Société ONDEO IS.

Article 3 - Entrée en vigueur

L'entrée en vigueur du présent accord est fixé à la date de signature du présent accord en tenant compte des formalités de dépôts.

Article 4 - Conditions d'accès à l'emploi des femmes dans l'entreprise

Aucune discrimination à l'embauche ne pourra être tolérée dans l'entreprise. Cette dernière s'engage à présenter au Comité d'Entreprise chaque année un bilan sur les embauches comparés de femmes et d'hommes de l'année écoulée.

La Direction des Ressources Humaines s'engage à présenter pour chaque poste cadre ouvert au moins une candidature féminine de qualité. L'objectif affiché par l'entreprise, et qui sera étudié chaque année par les partenaires sociaux est d'atteindre qu'une embauche externe de cadre en CDI sur deux soit une femme.

Pour les postes de Technicien, Agents de Maîtrise, Employés et Ouvriers, une démarche systématique de recherche de candidatures féminine sera mise en oeuvre par la DRH.

Article 5 - Conditions d'accès des femmes à la formation professionnelle

Les signataires considèrent qu'aucune discrimination n'est acceptable dans l'accès à la formation professionnelle et ils apporteront toute leur attention sur ce point. Chaque année, la Direction des Ressources Humaines présentera au Comité d'Entreprise un état comparé hommes / femmes des formations suivies dans l'année ainsi qu'un état des demandes individuelles de formations traitées pour l'élaboration du plan de formation..

Les entretiens de développement doivent être le moment privilégié pour aborder avec sa hiérarchie les besoins de formation des collaborateurs et collaboratrices. Le cas échéant, un entretien de carrière avec la DRH peut être demandé pour aborder les projets de développement de carrière sur le long terme.

Article 6 - Accompagnement de l'évolution professionnelle des femmes

Considérant que la gestion des carrières des femmes dans l'entreprise doit prendre en compte les rythmes de vie, les contraintes et les choix de vie personnels des collaboratrices, les signataires du présent accord étudieront chaque année les évolutions professionnelles et les changements notables de responsabilités.

D'autre part, un entretien sera réalisé par ligne RH ou hiérarchique avant tout départ en congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation. De même l'entreprise s'engage à recevoir en entretien préalable de reprise les collaborateurs ayant été absents au moins 4

mois consécutifs quelle que soit le motif de cette absence (congé maladie, parental, maternité, éducation, création d'entreprise, sabbatique, etc...).

Cet entretien permettra de préparer sereinement la réintégration dans l'entreprise et d'étudier la nécessité de mettre en œuvre une organisation temporaire et spécifique du temps de travail pour permettre une adaptation progressive (en particulier en retour de congé maternité). L'entreprise s'engage, pour sa part, à rechercher avec le collaborateur ou la collaboratrice toutes les possibilités de réintégration à un poste de même niveau prioritairement dans l'entreprise ou à défaut dans le Groupe correspondant aux aspirations et aux compétences de l'intéressé(e).

Article 7 - Dispositions liées au temps partiel

Considérant les attentes des personnels féminin et au-delà des dispositions légales sur le Congé Parental d'Education, l'entreprise s'engage à apporter une attention toute particulière aux demandes des collaborateurs de passage à temps partiel, que ces demandes soient faites pour une durée limitée ou indéterminée.

Toute demande formalisée d'un collaborateur pour un passage à temps partiel, fera l'objet d'un entretien avec la hiérarchie auquel participera un membre de la Direction des Ressources Humaines.

L'entreprise s'engage, en cas de réponse négative à cette demande, à apporter une réponse motivée par écrit au collaborateur et, le cas échéant, une proposition d'aménagement de son temps de travail compatible avec les contraintes de l'entreprise.

Article 8 - Conditions d'accueil du personnel féminin sur les sites d'exploitation

L'entreprise s'engage à rechercher tout moyen nécessaire pour assurer les meilleures conditions d'accueil du personnel féminin sur tous les sites. En particulier, ONDEO IS mettra à disposition chaque fois que cela sera possible, des vestiaires séparés et toilettes séparées ou recherchera une organisation adaptée.

La Direction HSQE participe aux revues de conception des installations neuves pour s'assurer que les plans proposés par l'entreprise intègrent bien les meilleures conditions de travail et d'hygiène des équipes mixtes.

Article 9 - Conditions de travail des femmes enceintes

La Direction de l'Entreprise s'oblige, dès réception de la déclaration de grossesse à organiser un entretien avec la collaboratrice afin d'engager avec elle toutes les réflexions sur les conditions de travail et les risques spécifiques et de mettre en œuvre, le cas échéant, un poste adapté pour une durée déterminée.

L'accent sera particulièrement mis sur les conditions d'emploi sur les sites d'exploitation, la limitation des déplacements professionnels, l'adaptation des horaires de travail et l'ergonomie du poste de travail (repose pied, siège adapté, etc...)

Article 10 - Articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales

Le Groupe SUEZ Environnement est particulièrement attentif à développer les meilleures conditions de travail pour ses collaborateurs. L'enjeu de la qualité de vie au travail est de faire en sorte que le travail puisse être un épanouissement, un élément structurant et non pas une contrainte subie par les collaborateurs.

Pour sa part, ONDEO IS s'engage à rechercher toutes les éléments et services qui pourraient faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie privée en particulier en :

- S'engageant à étudier toute demande d'adaptation temporaire des horaires de travail des collaborateurs chaque fois que l'organisation du travail et nos contraintes contractuelles, financières et technique le permettront. Cette adaptation étant destinée à faire face à des contraintes personnelles du collaborateur et ce quelles qu'en soient la nature.
- Mettant en place en 2011 un groupe de travail chargé d'étudier les conditions dans lesquelles une expérimentation de télétravail pourrait être engagé au sein de l'entreprise.
- Augmentant les droits conventionnels d'absence rémunérée pour enfant malade d'un jour pour une famille comprenant 2 enfants à charge de moins de 14 ans et de 2 jours pour une famille comprenant au moins 3 enfants à charge de moins de 14 ans et ce dans les mêmes conditions que celles précisées dans les conventions collectives applicables dans l'entreprise.

Article 11 - Engagements de l'Entreprise en matière d'équité de rémunération entre les hommes et les femmes

Les signataires souhaitent garantir un traitement équitable entre les salariés de l'entreprise en mettant en place des dispositions de contrôle et de garantie spécifiques en matière de rémunération.

A ce titre :

- L'employeur présentera chaque année au cours de la NAO et au Comité d'entreprise une situation comparée sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière de rémunération.
- ONDEO IS s'engage également à appliquer les mêmes salaires à l'embauche pour les jeunes diplômés sans expérience professionnelle.
- Dans le cas d'un congé pour congé parental d'éducation à temps plein, pour congé de présence parentale, de solidarité familiale ou de soutien familial supérieur à 1 an en continu, il sera fait application à son retour sur le salaire de base du collaborateur du pourcentage d'augmentation moyen pratiqué dans l'entreprise depuis son départ (référence : taux négociés en NAO).
- Toute absence pour maladie ou pour maternité d'une durée consécutive inférieure ou égale à 4 mois dans une année civile, ne pourra pas impacter le calcul de la part variable ou de la prime de performance du collaborateur concerné.

Article 12 – Dispositions finales

Article 12-1 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour trois ans et prendra effet le lendemain de son dépôt.

Article 12-2 - Révision de l'accord :

Le présent accord pourra être révisé à la demande d'un signataire qui la portera à la connaissance des autres signataires. La révision ne pourra s'effectuer qu'avec l'accord de l'ensemble des organisations syndicales signataires initiales. Sa négociation interviendra dans un délai de 15 jours après la réception de la demande

Article 12-3 - Dépôt de l'accord et publicité

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires originaux dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Un exemplaire original sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de sa conclusion.

En outre, un exemplaire original sera établi pour chaque partie.

Enfin, en application des articles L. 2262-5 et D. 2262-1 du Code du travail, le présent accord sera communiqué aux salariés de l'entreprise.

Fait à La Défense, le 17 décembre 2010 en 5 exemplaires, dont 3 pour les formalités de publicité.



Pour La Société ONDEO IS
Olivier GHIENNE



Pour la CFE CGC
Yves CUISSET