

ACCORD D'ENTREPRISE  
SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE  
HOMMES/FEMMES

2008

- MCDONALD'S FRANCE SERVICES -

- La Société McDonald's France Services (MFS), dont le siège est situé au 1, rue Gustave Eiffel, 78 280 Guyancourt, représentée par Sandrine Maurice, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines,

*Ci-après « La Société »*

*d'une part,*

- Et les organisations syndicales représentées par :

- Madame Brigitte Lavigne pour FO,
- Monsieur Yannic Fleuriot pour la CFTC SICSTI,
- Monsieur Philippe Midy pour la CFE - CGC et
- Monsieur Jean-Marc Xiberras pour la CFDT BETOR PUB.

*Ci-après « Les organisations syndicales »*

*d'autre part.*

<b>PREAMBULE .....</b>	<b>5</b>
<b>I -Prise de conscience collective : .....</b>	<b>5</b>
<b>II - Affirmation de la volonté de promouvoir l'égalité hommes/femmes dans l'ensemble des matières visées au présent accord : .....</b>	<b>5</b>
<b>III -Favoriser le « vivre ensemble » par l'établissement de règles de bon comportement .....</b>	<b>6</b>
<b>TITRE 1 : EGALITE DE TRAITEMENT ET RECRUTEMENT .....</b>	<b>7</b>
<b>Article 1. Identifier les éventuels déséquilibres en terme de recrutement : création d'une cartographie des emplois .....</b>	<b>7</b>
<b>Article 2. Favoriser une politique de recrutement volontariste afin de réduire les déséquilibres et renforcer la mixité.....</b>	<b>8</b>
<b>TITRE 2 : EGALITE DE TRAITEMENT ET EXECUTION .....</b>	<b>9</b>
<b>DU CONTRAT DE TRAVAIL.....</b>	<b>9</b>
<b>Article 1. Égalité de traitement et rémunération.....</b>	<b>9</b>
Article 1.1 : Réaffirmation du principe à travail égal, salaire égal.....	9
Article 1.2 : Augmentations individuelles et promotions.....	9
Article 1.3 : Indicateur relatif à l'égalité de traitement salarial.....	9
<b>Article 2. Égalité de traitement et évolution de carrière.....</b>	<b>10</b>
Article 2.1 : Développement des actions de promotions et de mobilité basées sur le principe de mixité .....	10
Article 2.2 : Favoriser la prise en compte des contraintes familiales afin de réduire les facteurs d'entrave à l'évolution de carrière. ....	10
Article 2.3 Mise en place d'indicateurs .....	10
<b>Article 3. Égalité de traitement et formation professionnelle continue .....</b>	<b>10</b>
<b>Article 4. Accompagnement et prise en compte de la parentalité dans l'exécution de la prestation de travail et dans le parcours professionnel.....</b>	<b>11</b>
Article 4.1: Remise d'un document d'information aux femmes enceintes.....	11
Article 4.2: Prise en compte des absences afin de ne pas pénaliser la parentalité .....	11
Article 4-2-1: Rémunération.....	11
Article 4-2-2: Entretien d'évaluation de performance anticipé en cas d'absence au mois de mars .....	12
Article 4-2-3: Entretiens spécifiques en cas de congé de parentalité.....	12
Article 4-2-4: Formation spécifique de remise à niveau.....	12
Article 4.3: Favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle notamment par le travail à temps partiel .....	13
Article 4.4: Journées pour enfant malade : .....	13
<b>TITRE 3 : LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL ET LE HARCELEMENT MORAL.....</b>	<b>14</b>

<b>TITRE 4 : MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD .....</b>	<b>14</b>
Article 1 : Application de l'accord.....	14
Article 2 : Mise en place d'une commission de suivi .....	15
Article 3 : Promotion de l'accord.....	15
<b>Article 4 : Dispositions finales .....</b>	<b>15</b>
Article 4.1: Champ d'application .....	15
Article 4.2: Entrée en vigueur de l'accord.....	15
Article 4.3: Révision de l'accord.....	15
Article 4.4: Dénonciation de l'accord .....	16
Article 4.5: Formalités de dépôt .....	17
<b>ANNEXE – LES INDICATEURS REMIS A LA COMMISSION DE SUIVI .....</b>	<b>18</b>
1- La cartographie des emplois .....	18
2- Le rapport sur l'égalité professionnelle homme / femme .....	18
3- Indicateur relatif aux promotions .....	18
4- Indicateur relatif aux congés pour prendre soin des enfants malades .....	19
5- Indicateur relatif aux salarié(e)s ayant bénéficié d'un congé maternité, d'adoption ou parental ainsi qu'aux salariés travaillant à temps partiel .....	19

## Préambule

Dans le cadre de la loi n°2006-340 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et de loi n°2001-397 relative à l'égalité professionnelle, les partenaires sociaux ont souhaité engager une négociation au terme de laquelle le présent accord collectif a été conclu.

L'objectif de cet accord est de contribuer à une prise de conscience collective quant à l'exigence d'égalité entre les hommes et les femmes (I) ; il favorise aussi le « vivre ensemble » par le rappel des règles qui doivent présider au comportement de chacun dans une collectivité de travail (III).

Il permet enfin de promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de traduire certains engagements de la Société, lesquels s'inscrivent pleinement dans le cadre de la politique de responsabilité sociétale qu'elle entend mener (II).

### ***I - Prise de conscience collective :***

Les parties signataires à cet accord conviennent que les représentations erronées et les stéréotypes culturels peuvent parfois constituer un frein à l'évolution professionnelle des hommes et des femmes, et au développement de la mixité des emplois. Elles considèrent qu'il est possible et nécessaire d'intervenir sur ces schémas culturels qui ne sauraient constituer une fatalité.

Elles affirment que la prise de conscience doit être collective afin de valoriser les atouts de la mixité et de l'égalité, lesquels constituent un préalable à une démarche pertinente de changement en vue de lever les obstacles à l'emploi et aux carrières des hommes et des femmes et de permettre à une entreprise moderne de mobiliser l'ensemble des forces vives disponibles.

### ***II - Affirmation de la volonté de promouvoir l'égalité hommes/femmes dans l'ensemble des matières visées au présent accord :***

Les partenaires sociaux, pour lesquels le principe de non discrimination en raison du sexe de la personne revêt une importance primordiale, reconnaissent que ce principe est l'une des valeurs de McDonald's France Services et constitue un

élément de sa culture d'entreprise. Ils considèrent qu'il est néanmoins nécessaire de le réaffirmer expressément au sein de la Société.

Les parties signataires renouvellent ainsi, au moyen de cet accord, leur volonté de veiller à l'existence d'une réelle égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de conditions de travail, de promotion, de déroulement de carrière, et de rémunération.

Dans ce cadre, les parties à l'accord conviennent d'agir notamment pour :

- garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilité, de compétences, de résultats et d'ancienneté,
- réaliser, dans la mesure du possible, la mixité des emplois et du recrutement,
- faire évoluer les mentalités, en sensibilisant tous les acteurs concernés par la mise en œuvre de l'accord et en communiquant auprès du personnel,
- favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale dans le domaine de la parentalité,
- promouvoir l'égalité en ce qui concerne l'évolution professionnelle.

L'efficacité de cet accord repose donc, en grande partie, sur l'implication de tous les acteurs ; de sorte que les évolutions souhaitées devront être portées par les parties prenantes à tous les niveaux.

C'est la raison pour laquelle, conscients de la nécessité d'afficher de manière pérenne leurs ambitions en matière d'égalité professionnelle, les parties signataires s'engagent à prendre en compte cette question à l'occasion de toutes les négociations d'entreprises en cours et à venir.

Les parties signataires qui assureront la promotion du présent accord mettront en œuvre des procédures de suivi et veilleront à l'instauration d'indicateurs permettant de mesurer les efforts accomplis et ceux restant à parcourir.

### ***III -Favoriser le « vivre ensemble » par l'établissement de règles de bon comportement***

Les parties signataires précisent, qu'au delà du souci d'assurer une meilleure mixité sociale, elles s'engagent à veiller au respect des règles de vivre ensemble et de bon

comportement, et de prescrire toutes mesures utiles afin de renforcer l'harmonie au sein de MFS.

Les parties signataires souhaitent ainsi rappeler que le respect mutuel est la condition nécessaire à la vie en communauté. Le respect est donc érigé en principe et doit conduire les personnes présentes dans la Société à bannir toute forme de violence ou rejet de quelque nature que ce soit.

Enfin, elles soulignent que le respect est dû à tout salarié quel que soit son niveau hiérarchique ou la fonction occupée dans la Société ou au sein des instances représentatives du personnel.

\* \*  
\*

Ainsi, la Société et les organisations syndicales sont convenues, après concertation, des dispositions énoncées dans le présent accord :

## **Titre 1 : Egalité de traitement et recrutement**

### ***Article 1. Identifier les éventuels déséquilibres en terme de recrutement : création d'une cartographie des emplois***

La Société entend veiller à mieux identifier et renforcer l'attractivité des postes proposés afin de développer la mixité de ses recrutements et de faciliter l'accès des salariés des deux sexes à des filières où leur représentativité serait minoritaire.

Dans cette optique, la Société définira une cartographie des emplois (Cf. annexe) qui sera examinée dans le cadre de la commission de suivi (cf. Titre 4, Article 2 de l'accord), en tenant notamment compte de la composition des filières d'emploi et de la répartition des hommes et de femmes en leur sein.

Après avoir identifié les métiers dans lesquels la mixité serait insuffisante, la Société s'engage à tout mettre en œuvre pour favoriser, à moyen terme, la mixité des emplois et métiers et à étudier toutes les solutions opportunes pour ce faire.

## ***Article 2. Favoriser une politique de recrutement volontariste afin de réduire les déséquilibres et renforcer la mixité***

La Société rappelle que les modalités de recrutement au sein de MFS sont strictement fondées sur des critères liés à la qualification et à la compétence des candidats et, en aucun cas, sur le sexe.

La Société s'engage à assurer un égal accès des hommes et des femmes à l'emploi lors des recrutements externes et internes.

La Société veille, d'ores et déjà, à ce que les postes proposés soient ouverts aux femmes et aux hommes. Les annonces d'emplois et de stages font ainsi systématiquement référence aux personnes des deux sexes par l'utilisation de la mention homme-femme symbolisée sur les annonces par : (H/F).

La Société rappelle également à toute personne ou organisme chargé du recrutement que chaque poste proposé peut être pourvu par des candidatures de l'un ou l'autre sexe.

Par ailleurs, la Société veillera à poursuivre les actions d'information des jeunes, notamment dans le cadre des relations qu'elle entretient avec les filières d'enseignement supérieur (écoles d'ingénieurs et de commerce, universités) et lors des forum-écoles, afin d'attirer les futurs talents en rappelant que ces métiers sont ouverts à tous, femmes et hommes.

## **Titre 2 : Egalité de traitement et exécution du contrat de travail**

### ***Article 1. Égalité de traitement et rémunération***

#### **Article 1.1 : Réaffirmation du principe à travail égal, salaire égal**

La Société affirme appliquer le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur. Elle entend, par le biais de cet accord, réitérer sa volonté de poursuivre l'application effective de ce principe.

La Société déclare que toutes les bases de calcul de la rémunération sont communes aux collaborateurs des deux sexes et garantit qu'à compétences, qualifications et fonctions équivalentes, diplômes et/ou expériences professionnelles égales, les femmes et les hommes sont embauchés au même salaire, position et coefficient pour la même fonction.

#### **Article 1.2 : Augmentations individuelles et promotions**

La Société s'engage à veiller chaque année à ce que la répartition budgétaire des augmentations de salaires n'aboutisse à aucune discrimination d'ordre sexuel ou de quelque autre type que ce soit.

Elle s'engage également à ce que les responsables hiérarchiques s'assurent, lors des révisions de salaires annuelles, qu'à compétences, qualifications et fonctions équivalentes, diplômes et/ou expériences professionnelles égales et performances individuelles comparables, les promotions et augmentations de salaires soient similaires entre hommes et femmes.

#### **Article 1.3 : Indicateur relatif à l'égalité de traitement salarial**

Les partenaires sociaux décident que le rapport sur l'égalité homme femme remis au Comité d'entreprise constitue l'outil de référence pour examiner l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes (cf. annexe).

Cet indicateur fera l'objet d'un examen dans le cadre de la Commission de suivi.

## **Article 2. Égalité de traitement et évolution de carrière**

### **Article 2.1 : Développement des actions de promotions et de mobilité basées sur le principe de mixité**

La Société entend mener une véritable politique de mixité des emplois. Elle souhaite pour ce faire, encourager les hommes et les femmes à avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilités.

La Société encouragera l'évolution interne de ses salariés en veillant à ce que la mixité de l'encadrement soit recherchée, ou en recourant pour ce faire à des recrutements externes.

### **Article 2.2 : Favoriser la prise en compte des contraintes familiales afin de réduire les facteurs d'entrave à l'évolution de carrière.**

Lorsque la mobilité géographique fait partie du parcours professionnel du salarié, la Société veillera, dans la mesure du possible, à ce que les modalités de mise en œuvre soient compatibles avec les contraintes de la parentalité.

### **Article 2.3 Mise en place d'indicateurs**

Pour mesurer ces engagements, la Direction met en place des indicateurs, décrits en annexe, qui feront l'objet d'un examen dans le cadre de la Commission de suivi.

Les partenaires sociaux sont convenus que la remise des indicateurs susmentionnés se fera seulement sous réserve de rendre l'identification individuelle des salariés impossible.

## **Article 3. Égalité de traitement et formation professionnelle continue**

La Société reconnaît le principe de l'égalité des sexes en matière de formation professionnelle dans le respect notamment des dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

La formation professionnelle pourra ainsi être utilisée comme vecteur de l'égalité professionnelle.

## **Article 4. Accompagnement et prise en compte de la parentalité dans l'exécution de la prestation de travail et dans le parcours professionnel**

### **Article 4.1: Remise d'un document d'information aux femmes enceintes**

Lors de la déclaration de la grossesse à l'employeur (communication du certificat médical attestant de l'état de grossesse), il sera remis à la salariée un document d'information récapitulant les mesures d'accompagnement de la maternité, sur un plan légal et organisationnel [Couverture médicale (Mutuelle), aménagement légal de la durée du travail].

### **Article 4.2: Prise en compte des absences afin de ne pas pénaliser la parentalité**

La Société veillera à ce que le congé maternité, de paternité, d'adoption et de présence parentale et de congé parental d'éducation (ci-après : « congé lié à la parentalité ») ne constituent pas un handicap dans le déroulement de carrière.

#### **Article 4-2-1: Rémunération**

La rémunération du/de la salarié(e) de retour d'absence pour congé lié à la parentalité sera majorée, au minimum, de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son absence par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle (moyenne de la bande à laquelle appartient le ou la salariée) d'un niveau de contribution équivalent, hors promotions et réajustement salarial.

Pour les salariés dont l'absence serait supérieure à un an, en raison d'un congé lié à la parentalité, la rémunération sera réévaluée au retour et majorée, au minimum, de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de l'absence par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle (moyenne de la bande à laquelle appartient le ou la salariée) et ayant été évalués en contribution significative.

Afin de maintenir leur rémunération nette, la Société prend en charge le complément de rémunération des pères qui perçoivent les indemnités journalières au titre du congé de paternité pris en application de l'article L.1225-35 du Code du travail.

#### **Article 4-2-2: Entretien d'évaluation de performance anticipé en cas d'absence au mois de mars**

En cas d'absence au mois de mars, un entretien d'évaluation de performance anticipé sera organisé avec le responsable hiérarchique pour établir un bilan des objectifs sur la partie de l'année écoulée.

Les collaborateurs éligibles à la politique salariale qui seraient absents à la date d'entrée en vigueur des augmentations et/ou à la date de versement du bonus seront informés individuellement du pourcentage d'augmentation et/ou du montant du bonus qui leur aura été attribué.

#### **Article 4-2-3: Entretiens spécifiques en cas de congé de parentalité**

Avant son départ en congé, la Société s'engage à mettre en place pour chaque salarié(e) concerné(e) par un congé lié à la parentalité un entretien avec son responsable ou avec un représentant de la Direction des Ressources Humaines.

Seront évoquées, au cours de cet entretien, les mesures visant à assurer la continuité du travail pendant l'absence (par exemple : remplacement) ainsi que, s'agissant des femmes enceintes, les mesures d'adaptation des conditions de travail à l'état de grossesse.

Lors de cet entretien le/la salarié(e) aura également la possibilité d'évoquer ses souhaits en terme d'évolution professionnelle.

Dans les 15 jours de son retour de congé, un entretien spécifique sera organisé avec le supérieur hiérarchique au cours duquel seront abordés les conditions de reprise d'activité, les éventuels aménagements des conditions de travail et/ou d'organisation au sein de l'équipe ainsi que les éventuels besoins spécifiques en termes de formations en cas d'évolution professionnelle.

A la demande de l'intéressé(e), un entretien de suivi pourra être organisé avec les ressources humaines dans les trois mois suivant la reprise.

#### **Article 4-2-4: Formation spécifique de remise à niveau.**

En cas d'absences dont la durée serait supérieure à un an, l'intéressé(e) aura la possibilité de suivre, à son retour, une formation spécifique de remise à niveau.

**Article 4.3: Favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle notamment par le travail à temps partiel**

Afin d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, la Société s'engage à étudier toutes les demandes présentées par le/la salarié(e) de modification de l'organisation du temps de travail, notamment le travail à temps partiel choisi, et à tenter d'y répondre favorablement en prenant cependant en compte les possibilités que laisse envisager la taille de la Société, la nature du poste et des responsabilités exercées ainsi que la situation de l'unité ou du projet auquel est rattaché le/la salarié(e).

Des entretiens individuels pourront être organisés entre les salarié(e)s qui envisagent d'opter pour un temps partiel et leur hiérarchie pour faciliter ce changement.

Les objectifs annuels des salariés qui choisissent de travailler à temps partiel seront redéfinis pour être adaptés à la durée effective de leur temps de travail. Le document récapitulatif des objectifs fixés au salarié sera modifié en conséquence.

Lors des révisions des salaires, les salarié(e)s travaillant à temps partiel seront traités de la même façon que les salarié(e)s travaillant à temps plein.

**Article 4.4: Journées pour enfant malade :**

L'absence pour soigner un enfant malade sera rémunérée à hauteur de 100 % de la rémunération journalière brute fixe du salarié, dans la limite de trois jours ouvrés par an, quel que soit le nombre d'enfants, sous réserve que l'enfant malade soit âgé de douze ans au plus et que la maladie ou l'accident de l'enfant soit constaté par un certificat médical. Cette absence peut être prise par demi-journée.

Le nombre de jours ainsi rémunérés s'impute sur les congés visés à l'article L. 1225-61 du Code du Travail.

## **Titre 3 : Lutte contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral**

La Société souhaite réaffirmer le principe selon lequel la lutte contre tous les harcèlements est une priorité.

Elle s'engage à ce qu'aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne puisse être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir :

- les agissements de harcèlement dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers en application des articles L 1153-1 et suivants du Code du travail ;
- les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés conformément aux dispositions des articles L 1152-1 et suivants du Code du travail.

## **Titre 4 : Mise en œuvre et suivi de l'accord**

### ***Article 1 : Application de l'accord***

Les dispositions du présent accord seront mises en œuvre par la Société dans le cadre des négociations périodiques sur l'égalité professionnelle prévues par les articles L. 2241-9 et L. 2242-1 du Code du travail.

## **Article 2 : Mise en place d'une commission de suivi**

Le présent accord sera suivi par une commission composée d'un représentant par organisation syndicale représentative et d'un représentant de la commission égalité hommes femmes du Comité d'entreprise, ainsi que d'un nombre au plus équivalent de représentants de la Direction.

Cette commission se réunira annuellement afin d'établir un bilan sur l'application de l'accord et proposer les améliorations susceptibles d'être apportées aux dispositifs négociés.

En cas de vacance pour cause de départ définitif de la Société, le siège du délégué syndical au sein de la Commission sera attribué à tout autre délégué syndical affilié à la même organisation syndicale ; le choix du délégué siégeant revenant à l'organisation syndicale si plusieurs délégués syndicaux de cette organisation se portaient candidats pour siéger au sein de la Commission susmentionnée.

## **Article 3 : Promotion de l'accord**

Les parties signataires assureront la promotion de l'accord.

A cette fin, une note d'information sera distribuée à l'ensemble du personnel ; l'accord sera mis en ligne sur l'intranet et une copie sera tenue à la disposition de chaque salarié sur son lieu de travail.

## **Article 4 : Dispositions finales**

### **Article 4.1: Champ d'application**

Le présent accord est applicable à tous les collaborateurs de la Société McDonald's France Services.

### **Article 4.2: Entrée en vigueur de l'accord**

Il est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2008. Il fera l'objet des formalités de dépôt en vigueur.

### **Article 4.3: Révision de l'accord**

La révision de l'accord se fera conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail.

Chaque syndicat signataire ou syndicat adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents de l'accord et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement,
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte,

Sous réserve des conditions de conclusion de l'avenant et de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des parties liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

#### **Article 4.4: Dénonciation de l'accord**

L'accord pourra être dénoncé, conformément aux articles L.2261-9 et suivants du code du travail.

La dénonciation sera notifiée par LR/AR à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes.

La dénonciation par une partie des signataires entraîne l'obligation de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations. Durant les négociations, l'accord reste applicable sans aucun changement.

Si un nouvel accord est signé dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé. A défaut d'accord dans ce délai de 12 mois, l'accord ainsi dénoncé reste applicable sans changement pendant ce délai. Passé ce délai d'un an, le texte de l'accord cesse de produire ses effets.

**Article 4.5: Formalités de dépôt**

Conformément à la législation en vigueur, le présent accord sera déposé en deux exemplaires - un sur support papier et un sur support électronique- auprès de la Direction départementale du travail et de l'emploi de Versailles et un exemplaire auprès du Conseil de prud'hommes de Versailles.

Fait à Guyancourt, le 28 octobre 2008

En 8 exemplaires

**Pour la société**

Sandrine Maurice  
Directrice des Ressources Humaines

**Pour les organisations syndicales :**

Pour FO, Madame Brigitte Lavigne

Pour la CFDT, Monsieur Jean-Marc  
Xiberras

Pour la CFTC SICSTI, Monsieur Yannic  
Fleuriot

Pour la CFE - CGC, Monsieur Philippe  
Midy

## **ANNEXE – Les indicateurs remis à la commission de suivi**

Les indicateurs et documents énoncés ci-après seront remis chaque année à la commission de suivi sur l'égalité professionnelle qui les examinera dans les conditions visées par le Titre 3, Article 2 du présent accord.

**Il est précisé que ces indicateurs ne pourront, en aucun cas, permettre l'identification individuelle des salariés.**

### ***1- La cartographie des emplois***

La cartographie des emplois permettra de déterminer les filières professionnelles dans lesquelles la présence des hommes ou des femmes pourra être renforcée.

L'examen de cet indicateur en commission de suivi tiendra notamment compte de la composition des filières d'emploi et de la répartition des hommes et de femmes en leur sein.

### ***2- Le rapport sur l'égalité professionnelle homme / femme***

Le rapport sur l'égalité homme/femme remis au Comité d'entreprise constitue l'outil de référence pour examiner l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

### ***3- Indicateur relatif aux promotions***

Les partenaires sociaux décident de mettre en place un indicateur synthétisant les informations relatives aux promotions.

Cet indicateur permettra de recenser :

- le nombre de promotions annuelles par sexe et catégories avec un focus plus particulier sur les salariés travaillant à temps partiel,
- la durée moyenne, par classification et par sexe, entre deux promotions et/ou changement de bande.

Cet indicateur sera intégré dans le rapport sur l'égalité professionnelle.

#### ***4- Indicateur relatif aux congés pour prendre soin des enfants malades***

Les partenaires sociaux décident de mettre en place un indicateur sur le nombre de jours de congé pris par les hommes et par les femmes pour prendre soin de leurs enfants malades. Cet indicateur précise le nombre d'enfants concernés par salarié.

#### ***5- Indicateur relatif aux salarié(e)s ayant bénéficié d'un congé maternité, d'adoption ou parental ainsi qu'aux salariés travaillant à temps partiel***

Les partenaires sociaux décident de mettre en place un indicateur déterminant le nombre de salarié(e)s bénéficiant d'un congé maternité, d'adoption ou parental ainsi qu'aux salariés travaillant à temps partiel.