

## PROTOCOLE D'ACCORD SUR LA DIVERSITE AU SEIN DE DANONE Eaux France - Société des Eaux Minérales d'EVIAN

---

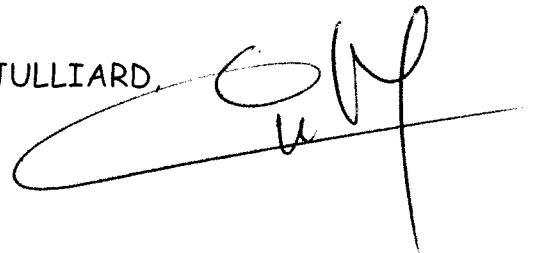
Entre :

La S.A. des Eaux Minérales d'EVIAN, Société par Actions Simplifiée au capital de 10.615.281 Euros dont le Siège est à EVIAN-LES-BAINS, 22 avenue des Sources, représentée par Madame Cécile DIVERSY, Directeur des Ressources Humaines DANONE Eaux France,

Et


Les Organisations Syndicales :

C.F.D.T. représentée par Monsieur Claude JULLIARD,  
Délégué Syndical Société



C.F.E.-C.G.C. <sup>M</sup> représentée par Monsieur Paul LORIDANT,  
Délégué Syndical Société

C.G.T. <sup>JLF</sup> représentée par Monsieur Jean-Luc FERRAPIE,  
Délégué Syndical Société

F.O.  représentée par Monsieur Michel VANETTI,  
Délégué Syndical Société

Il a été convenu ce qui suit,



## PREAMBULE

Lors de l'examen de la situation comparée des hommes et des femmes, la Direction et les Organisations Syndicales de la S.A.E.M.E. ont convenu de l'intérêt d'élargir le thème abordé et de traiter de la diversité au sein de l'entreprise.

Les signataires considèrent que, de la même façon que la mixité des hommes et des femmes au travail est, de fait, un facteur de dynamisme social et un stimulateur de la performance, la diversité relève de l'intérêt économique et social de l'entreprise.

Le virage stratégique pris par le business entraîne une remise en cause des façons de travailler, c'est pourquoi encourager la diversité des profils est un facteur favorisant le succès d'un business renouvelé.

Sans méconnaître les efforts déjà réalisés, ils considèrent également que le poids des habitudes, les réflexes culturels, tendent, de fait, à la reproduction des situations existantes.

Fédérer, valoriser les actions déjà menées ou en cours, encourager des attitudes volontaristes partagées entre les salariés, les Partenaires Sociaux, la hiérarchie et la Direction de l'entreprise sont les objectifs du présent Accord.

Pour la mise en oeuvre des dispositions du présent Accord, l'entreprise s'appuiera notamment sur l'expertise et le savoir faire de sa structure I.T.E.L. qui conduit déjà des actions relatives au développement de la diversité.

Les résultats des baromètres salariés permettront d'évaluer pour partie les progrès réalisés sur ces sujets.

L'Accord s'inscrit dans le cadre des valeurs du Groupe DANONE et de ses engagements, traduits notamment dans les conventions internationales signées avec l'UITA<sup>1</sup> et dans les Principes Sociaux Fondamentaux.

I Il s'inscrit également dans le cadre des dispositions législatives et conventionnelles existantes, et notamment :

- Articles L 123-1, L 132-27, L132-27-1 du code du travail (égalité professionnelle)
- Article L 323-1 du code du travail (travailleurs handicapés)
- Article L 122-45 du code du travail (discriminations)
- Articles L 122-46 et L 122-49 du code du travail (harcèlement)

<sup>1</sup> Union Internationale des Travailleurs de l'Alimentation

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including 'JIF' and 'COR'.



Par conséquent, il appartient à l'Etablissement, dans le cadre des orientations de l'entreprise :

- de réaliser le diagnostic sur sa situation au regard des différents volets de la diversité
- de définir les objectifs de progrès spécifiques
- de mettre en œuvre les plans d'action
- d'évaluer ses résultats
- de mener si nécessaire des actions de communication complémentaires à celles de l'entreprise.

L'action de l'Etablissement est menée en concertation régulière avec les Partenaires Sociaux deux fois par an, selon des modalités à définir sur chaque site, au sein du Comité d'Entreprise ou d'une Commission ad hoc.

### B. L'entreprise

- assure l'animation générale de l'Accord et la coordination des Etablissements
- assure la promotion de la diversité par des actions de sensibilisation et de formation
- fixe des objectifs Société
- établit les indicateurs sur lesquels pourront s'appuyer les Etablissements
- consolide les indicateurs des Etablissements
- organise les évaluations internes ou externes
- assure la concertation et le suivi avec les Partenaires Sociaux Centraux.

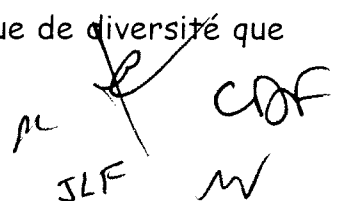
### I - 3 Communication

Les représentations et les stéréotypes relatifs à l'image des catégories socioprofessionnelles mentionnées au paragraphe I-1 constituent un frein important au développement de la diversité.

Il est donc nécessaire d'identifier les stéréotypes et de les démystifier en sensibilisant l'ensemble de l'entreprise aux enjeux de la diversité.

A cet effet, l'entreprise réalisera des outils de communication internes destinés à promouvoir la diversité, souligner les enjeux économiques et sociaux, réfuter les représentations erronées. Elle s'appuiera sur le témoignage de salariés volontaires désireux de faire part de leur expérience.

Les organismes concourant au placement seront informés de la politique de diversité que l'entreprise entend mener.


  
 AL  
 JLF  
 CDF  
 W

## ARTICLE II Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

### II - 1 Recrutement

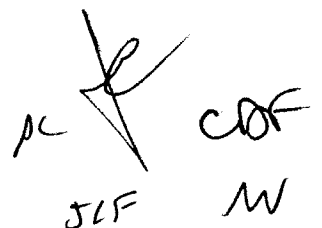
L'équilibre entre les hommes et les femmes constitue un élément essentiel de la mixité.

L'entreprise / l'Etablissement prendra en compte les éléments suivants :

- les critères de recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises
- les définitions de fonction, les offres d'emploi doivent être non discriminantes à l'égard du sexe
- lors des recrutements, la part des hommes et des femmes parmi les candidats retenus reflètera autant que possible, à compétences, expériences et profils équivalents la parité hommes femmes. Pour les métiers connaissant un déséquilibre significatif de candidats féminins ou masculins, l'entreprise s'attachera à respecter dans ses recrutements la même proportion que celle du marché du travail de ces métiers
- les Etablissements demanderont aux différents organismes pouvant intervenir dans le placement, aux écoles pour les stagiaires, de présenter parmi les candidats à profil équivalent une part significative de femmes (pour les emplois fortement masculinisés), ou d'hommes (pour les emplois fortement féminisés) , selon la compétence recherchée
- Les Etablissements informeront les écoles et les centres de formation avec lesquels ils sont en contact régulier de leur souhait de voir diversifier les publics dans les filières traditionnellement fortement masculinisées ou féminisées
- L'Etablissement et l'entreprise suivront le rapport entre le nombre de candidatures reçues dans chaque sexe et le nombre d'embauches.

Les résultats de la mise en oeuvre de ces engagements seront présentés dans les Etablissements puis consolidés et analysés au niveau Société.

De leur côté, les Organisations Syndicales s'efforceront de tendre à la parité entre les hommes et les femmes dans les listes qu'elles constitueront en vue des élections professionnelles, et dans leur participation aux différentes Instances.


  
 PC JLF COF W

## II - 2 Formation

L'accès des femmes à la formation est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement de carrière et l'évolution des qualifications.

Les plans de formation veilleront à proposer une offre accessible à toutes les catégories professionnelles et particulièrement aux premiers niveaux de qualification.

Dans la programmation des actions, l'entreprise prendra en compte les contraintes spécifiques constitutives de freins à l'accès à la formation, en particulier les problèmes de garde d'enfants. Pour cela, elle privilégiera les formations sur site, ou en cas d'impossibilité, étudiera et proposera si nécessaire les moyens d'accompagnement tels que participation aux frais de garde d'enfants.

L'accès des femmes à des formations permettant d'évoluer vers des métiers traditionnellement masculins, ou inversement permettant à des hommes d'évoluer vers des métiers réputés féminins, sera facilité.

Un suivi de l'accès des femmes et des hommes à la formation sera réalisé notamment à partir des données du bilan annuel.

## II - 3 Promotion et mobilité

A compétence équivalente, les femmes doivent avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes évolutions de carrière, les mêmes accès aux postes de responsabilité.

Lorsque des contraintes familiales spécifiques rendent particulièrement difficile la mobilité, la hiérarchie, en liaison avec le Service Ressources Humaines, étudiera la possibilité de solutions alternatives.

Avant le départ en congé maternité, en congé d'adoption ou en congé parental à temps plein, un entretien spécifique relatif à la poursuite de la carrière sera réalisé par la hiérarchie.

Un entretien sera organisé avec le Service Ressources Humaines du site lors de la reprise d'activité pour faire le point sur la situation et prendre les mesures d'adaptation si nécessaire.

Les moyens nécessaires destinés à neutraliser d'éventuelles conséquences négatives de l'absence seront mobilisés : accès prioritaire à la formation, bilan de compétences, etc.

Lors du retour de congé maternité des salariées dont la rémunération est individualisée il sera vérifié que celle-ci ait bien été augmentée au moins de la moyenne des augmentations intervenues, le cas échéant, dans la catégorie


 Handwritten initials and signatures: 'JLF' and 'W' on the left, and 'COF' on the right, with a large stylized signature above them.

## II - 4 Rémunération

Les signataires rappellent que le respect du principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes est fondamental.

Pour un même niveau de responsabilités, de formations, d'expériences professionnelles, le salaire de base doit être identique entre les salariés concernés.

## ARTICLE III - Les travailleurs handicapés

Les signataires se réservent la possibilité de conclure un Accord spécifique sur le sujet.

Ils rappellent que le maintien dans l'emploi de salariés atteints d'un handicap, quelle qu'en soit l'origine, doit constituer une priorité permanente de l'entreprise.

Dans ce cadre, les aménagements de poste constituent la solution qui doit être systématiquement privilégiée.

Les difficultés de recrutement s'expliquent souvent par le décalage entre le moment où l'entreprise identifie un besoin et le moment où un travailleur détenteur des compétences requises est disponible sur le marché du travail.

Plus encore que pour d'autres populations, le recrutement de travailleurs handicapés nécessite une grande anticipation.

### III - 1 Anticipation et offres d'emploi

Les Etablissements déterminent à l'occasion du rapport G.P.E.C. (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences) les emplois pour lesquels des recrutements sont envisageables à moyen terme.

Cette information peut être exploitée, en lien avec les partenaires de l'insertion, en ce qui concerne les personnes handicapées.

L'entreprise informera le Service R.H. Partenaires du Groupe DANONE de ses objectifs afin que ce service lui transmette des candidatures de travailleurs handicapés correspondant aux profils recherchés.

Des actions de concertation existent entre des centres de formation ou les organismes chargés de l'accompagnement et du placement des personnes handicapées et certains sites.

Ces actions seront généralisées, et dans ce cadre, l'Etablissement et les centres partenaires chercheront à identifier les opportunités de recrutement de travailleurs handicapés. Ils définiront si nécessaire les mesures d'accompagnement ou de formation préalables destinées à faciliter le recrutement.

ML  
JLF  
COF  
W

### III - 2 Contribution à la formation

Pour des postes susceptibles de devenir vacants à moyen terme, et ou sur des métiers porteurs, les Etablissements pourront développer des actions de formation en alternance, destinées à faciliter l'insertion future des personnes handicapées, selon les principes de l'action lancée en 2005 au sein de l'Etablissement d'AMPHION avec I.T.E.L.

### III - 3 Autres voies d'insertion

D'autres voies d'insertion sont envisageables et seront explorées.

Elles permettent une découverte mutuelle entre l'entreprise, les salariés et le travailleur handicapé, ce qui est de nature à lever un certain nombre de préjugés.

L'intérim constitue une voie d'insertion possible pour les travailleurs handicapés, de même que l'accueil de stagiaires handicapés.

### III - 4 Référents

Les Etablissements favoriseront le volontariat pour des référents qui faciliteront l'insertion, si nécessaire, dans leur milieu de travail, des personnes handicapées.

Des formations de préparation pourront être organisées, en lien avec les organismes spécialisés.

PC  
JZF  
CAF  
W

## **ARTICLE IV - Les personnes issues de minorités ou de zones urbaines sensibles**

Les habitudes, les procédures en place dans les entreprises contribuent involontairement et souvent inconsciemment à l'exclusion des minorités ou de personnes issues de zones urbaines sensibles. Celles-ci, disposent rarement des réseaux qui leur faciliteraient l'accès du monde du travail.

### **IV - 1 Recrutement**


L'entreprise rappelle que :

- les critères de recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises
- les définitions de fonction, les offres d'emploi doivent être non discriminantes.

Les recrutements en C.D.I. sont parfois précédés d'une ou de périodes dans l'entreprise (stage, intérim, C.D.D.). Dans ce cas, l'Etablissement, sous la responsabilité du Service Ressources Humaines, doit faire respecter la règle de l'égalité de traitement entre tous les candidats, afin qu'à profil équivalent, des candidats issus de minorités ou de zones urbaines sensibles soient recrutés. A cet effet, les Services Ressources Humaines d'Etablissement généraliseront les entretiens avec les intérimaires susceptibles d'être recrutés.

### **IV - 2 Travailler avec des réseaux existants**

Au nom du respect de l'égalité des chances et de l'obligation de non discrimination, les Etablissements de DANONE Eaux France / Société des Eaux Minérales d'EVIAN doivent permettre aux personnes issues de minorités ou de zones urbaines sensibles qui vivent à proximité de leurs sites de postuler aux emplois qu'elle propose et d'être recrutés. Pour cela, ils se rapprocheront des structures en charge de la formation et de l'insertion de ces publics afin d'envisager et de mettre au point des modalités de collaboration.

  
 M  
 JLF  
 CDF  
 W

#### **IV - 3 Partenariat avec les centres de formation situés en zone urbaine sensible**

Les centres de formation situés dans des zones sensibles connaissent des difficultés pour le placement de leurs stagiaires, soit du simple fait de leur localisation, soit de par l'origine de leurs étudiants.

Les Etablissements de DANONE Eaux France /Société des Eaux Minérales d'EVIAN développeront l'accueil des stagiaires de ces établissements, comme c'est déjà le cas sur Rungis.

#### **IV - 4 Faciliter l'insertion des publics issus de minorité**

L'insertion en entreprise peut être rendue plus difficile pour les personnes qui ne partagent pas la culture majoritaire.

La communication sur l'accueil devra faire l'objet d'une attention particulière, tant envers les équipes concernées par l'accueil d'une personne issue d'une minorité qu'au niveau de l'Etablissement et de l'entreprise.

Les Services Ressources Humaines et l'Encadrement doivent être attentifs à ces situations.

Les Partenaires Sociaux peuvent aussi jouer un rôle pour les aider à détecter et à remédier à des cas de rejet.

En ce sens, des actions d'information/sensibilisation communes pourront être organisées. A cette occasion, l'entreprise rappelle qu'elle condamne fermement tous actes ou propos à caractère raciste et qu'elle entend faire respecter cette règle, y compris par la voie disciplinaire.

Ces dispositions seront complétées par l'Accord relatif aux discriminations et au harcèlement.

### **ARTICLE V - Les seniors dans l'entreprise**

Le lien entre la pratique de gestion des âges et la performance de l'entreprise se renforcera encore du fait des évolutions démographiques.

Les représentations sur la deuxième partie de carrière des salariés tant de la part des salariés que de l'entreprise peuvent aboutir à une relative sous-utilisation des compétences acquises, notamment par l'expérience, et sont parfois démotivantes pour les salariés.

Afin d'assurer la pertinence des actions à mener, il conviendra d'objectiver les pratiques en ce qui concerne les seniors (évolutions professionnelles, promotion, accès à la formation).

PL  
JLF  
CAF  
W

## V - 1 Mobilité interne

Une politique de mobilité interne des seniors doit être encouragée afin de donner des perspectives d'évolution professionnelle dans la deuxième partie de carrière.

Pour cela, de la visibilité doit être donnée sur des postes et des passerelles possibles, notamment grâce à la G.P.E.C..

Cela suppose, globalement, un encouragement plus large à la mobilité, à tous les âges de l'activité professionnelle. Les évolutions possibles dans le poste seront également envisagées.

## V - 2 Entretien professionnel

Un entretien professionnel avec le hiérarchique centré sur la seconde partie de carrière devra être proposé à chaque salarié âgé de plus de 45 ans. L'entretien professionnel aura pour but de partager la vision qu'ont le salarié et son hiérarchique de cette seconde partie. Il est distinct de l'entretien annuel.

Il sera l'occasion d'examiner les moyens à mobiliser, le cas échéant pour assurer au mieux la suite de la carrière : formation, bilan de compétences, VAE, aménagement du temps de travail... Les salariés concernés peuvent abonder de plein droit, via leur DIF, une action de formation professionnelle.

Cet entretien de seconde partie de carrière devra être renouvelé tous les 5 ans

- quel que soit l'âge, un entretien spécifique, au minimum tous les 5 ans, sera organisé pour les salariés affectés au même poste depuis 5 à 8 ans

Afin de favoriser un bon déroulement de la seconde partie de carrière, un suivi individualisé sera effectué pour les Cadres et ETAM de plus de 45 ans.

Les salariés de ces catégories qui n'auraient eu pas eu d'augmentation individuelle ou promotionnelle depuis plus de cinq ans seront invités à un entretien avec le Responsable Ressources Humaines de leur Etablissement afin de définir, si nécessaire, un plan de redynamisation de carrière.

  
 JL  
 JLF  
 COF  
 W

### V - 3 Management

Le management des seniors comporte des spécificités auxquelles l'encadrement n'est généralement pas préparé, les seniors étant par exemple demandeurs de plus d'autonomie dans la réalisation de leur travail.

Une formation sensibilisation des Encadrants sera développée par l'entreprise.

Une consultation des seniors, selon les modalités les plus appropriées dans chaque site (groupes de travail, sondage...) pourra être organisée afin de mieux appréhender leurs perceptions et leurs attentes vis-à-vis de leur travail et leur carrière.

### V - 4 Ergonomie conditions de travail

L'entreprise mènera en liaison avec les Représentants du Personnel et notamment les C.H.S.C.T., avec les Médecins du travail, une réflexion pour une meilleure prise en compte des questions relatives au vieillissement dans l'entreprise.

Autant que nécessaire, des aménagements concrets de postes, de situations de travail ou d'organisation seront mis en œuvre.

## **ARTICLE VI - Application du présent Accord**

Le présent Accord est conclu pour une durée indéterminée.

Son application fera l'objet d'un examen annuel au niveau des Etablissements et de l'entreprise entre les parties signataires, sur la base d'indicateurs définis conjointement.

Il s'applique sans préjudice du respect des dispositions légales et réglementaires sur les mêmes matières.

A l'issue d'une première période d'application de trois années, compte tenu des enseignements qui auront pu être tirés, il fera l'objet d'un réexamen global et des aménagements qui apparaîtront opportuns pourront être apportés.

Il sera complété par un Accord relatif aux dispositions destinées à prévenir et à traiter les difficultés relatives à d'éventuels cas de discrimination ou de harcèlement.

## **ARTICLE VII - Dépôt**

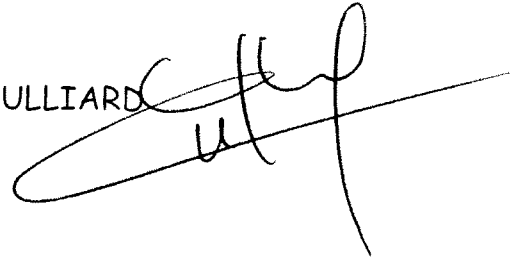
Le présent Accord sera déposé, par les soins de la Direction, en 5 exemplaires à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Haute-Savoie et en un exemplaire au Greffe du Tribunal de Prud'hommes de THONON-LES-BAINS.

AL COF  
JLF W

Fait à EVIAN LES BAINS,  
le 8 septembre 2006

Pour la C.F.D.T.

Claude JULLIARD



Pour la C.G.T.

Jean-Luc FERRAPIE



Pour la C.F.E. - C.G.C.

Paul LORIDANT



Pour F.O.

Michel VANETTI



Pour la Direction

Cécile DIVERSY

