

**QUILLE**

**ACCORD DU 21 MAI 2007 RELATIF A L'EGALITE  
PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  
DE QUILLE**

**ENTRE**

Société Anonyme au capital de 15.255.000,00 euros, dont le siège social est sis 4, rue Saint Eloi 76000 ROUEN, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de ROUEN, sous le numéro 680 500 881 et représentée par Monsieur Philippe AMEQUIN, agissant en qualité de Directeur Général;

**d'une part,**

**ET**

Le Syndicat Force Ouvrière du Groupe BOUYGUES, représenté par Monsieur Bruno BIANCHI agissant en qualité de Délégué Syndical de QUILLE ;

**d'autre part.**

**PREAMBULE**

Les parties signataires rappellent, en premier lieu, leur attachement au principe d'égalité entre les femmes et les hommes, source de dynamisme, d'équilibre et d'efficacité indispensable à l'entreprise.

L'entreprise QUILLE affirme vouloir poursuivre une politique Ressources Humaines égalitaire entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires sont également conscientes que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes peut être influencée par un contexte extérieur à l'entreprise QUILLE tel que, par exemple, le nombre de femmes au sein des filières de formation initiale.

Elles ont la volonté de maintenir la mixité et sont vigilantes sur l'évolution de la situation dans les différents domaines de la vie professionnelle.

Ce présent accord s'inscrit dans le cadre de la politique de l'entreprise, et a notamment pour but de présenter les outils permettant de favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de Ressources Humaines.

QUILLE

S.A. au capital de 15 255 000 € - 680 500 881 RCS ROUEN - I.E. FR 12 680 500 881

Le Marco Polo - 4 rue Saint Eloi - BP 1048 - 76172 Rouen cedex 1 1/7

☎ : 02 35 14 48 48 - 📠 : 02 35 14 49 00 - www.quille.fr



La mise en œuvre et les résultats qui découleront de cet accord feront partie intégrante de la politique de développement durable de l'entreprise, et seront à ce titre intégrés à la démarche « Actitudes » au sein de QUILLE.

## **ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION**

---

Les dispositions du présent accord ont vocation à bénéficier à tous les salariés de l'entreprise QUILLE, quelle que soit leur catégorie professionnelle, c'est-à-dire qu'ils soient Compagnons, ETAM et Cadres.

Les dispositions du présent accord sont applicables au 1<sup>er</sup> juin 2007.

## **ARTICLE 2 - EQUITE DE LA REMUNERATION**

---

Après analyse du diagnostic sur la situation comparée entre les hommes et les femmes, (indicateurs figurant dans le rapport égalité Hommes Femmes), il apparaît que les écarts constatés sont non-discriminants, que ce soit en faveur des femmes ou des hommes, et lorsqu'ils sont significatifs, proviennent de situations individuelles particulières, compte tenu de la faiblesse de nos effectifs par catégorie professionnelle et par métier.

De plus, les dispositions prévues à l'article 8 du présent accord devraient permettre de résorber une partie de ces écarts.

Pour une analyse encore plus fine de la situation, le présent accord prévoit que dans le cadre du rapport égalité Hommes Femmes, l'analyse des écarts de rémunération, intègre l'effectif par population ainsi que l'ancienneté moyenne dans la classification.

L'entreprise veillera à ce que les écarts restants se résorbent d'ici à 2010. Une analyse annuelle sera faite dans le cadre de la commission égalité entre les femmes et les hommes. Ce thème sera repris dans le cadre des négociations annuelles de l'entreprise.

## **ARTICLE 3 - RECRUTEMENT**

---

QUILLE veille à maintenir un niveau de recrutement équilibré entre les femmes et les hommes, reflétant notamment la part des candidatures féminines reçues.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de son sexe. Notre processus de recrutement est fondé sur l'adéquation entre les compétences et l'expérience des candidats et celles requises pour les emplois proposés.

La rémunération à l'embauche étant liée au niveau de formation, de compétences, et d'expérience, elle ne tient en aucun cas compte du sexe de la personne recrutée.



L'entreprise s'engage à garantir un niveau de salaire identique équivalent entre les femmes et les hommes.

#### **ARTICLE 4 - EVOLUTION DE CARRIERE**

---

Les femmes et les hommes doivent pouvoir accéder aux mêmes parcours professionnels, aux mêmes possibilités d'évolution de carrière et aux mêmes postes à responsabilité. L'entreprise s'engage ainsi à offrir, à compétences égales, les mêmes possibilités d'évolution au sein de l'entreprise et du Groupe à ses collaborateurs.

L'entretien annuel d'évaluation, reste le moment privilégié pour les collaborateurs d'évoquer leurs projets professionnels en cohérence avec leur vie personnelle.

Par ailleurs, afin de faciliter l'équilibre entre le parcours professionnel des femmes et des hommes sur les postes à responsabilité, l'entreprise est attentive au repérage et à l'accompagnement des évolutions professionnelles (quel que soit leur sexe), dans le respect des projets professionnels de chacun et cela afin de favoriser la progression du nombre de femmes dans les postes à responsabilité.

En plus de l'analyse des promotions par sexe qui figure dans le rapport égalité Hommes Femmes, le prochain rapport devra intégrer la durée moyenne par classification et par sexe entre deux promotions.

#### **ARTICLE 5 - ENTRETIENS D'ECHANGE ET DE SUIVI AVANT ET APRES LE DEPART EN CONGE MATERNITE, D'ADOPTION ET PARENTAL**

---

Un entretien sera proposé au salarié à l'occasion du départ en congé maternité, d'adoption, ou parental avec son responsable RH.

Cet entretien, réalisé avec le Responsable Ressources Humaines compétent permettra de dresser un bilan de l'activité du salarié au sein de l'entreprise à l'aide du support spécifique. Il servira également au salarié pour exprimer ses souhaits, notamment en matière d'évolution professionnelle, d'un éventuel passage à temps partiel ou de formation au retour du congé. L'entretien sera réalisé à l'aide de la trame présentée en annexe 2 de l'accord.

Un nouvel entretien sera tenu dans le mois précédant la reprise du travail, avec le Responsable Hiérarchique, pour optimiser le retour du collaborateur dans l'entreprise (plan d'actions formation, aménagement du temps de travail, nouvelles missions...). Il servira par ailleurs à fixer les objectifs du collaborateur pour le restant de l'année à venir.

SSS



## **ARTICLE 6 – PUBLICATIONS**

---

Les collaborateurs en congé maternité, d'adoption ou parental continueront de bénéficier de l'envoi à domicile des publications d'entreprise dont ils bénéficiaient avant leur départ.

Pour ce faire, le collaborateur devra communiquer à la Direction des Ressources Humaines tout changement d'adresse qui interviendrait au cours des périodes susvisées.

## **ARTICLE 7 - DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION**

---

L'entreprise rappelle que pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, les périodes d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation, ne réduisent pas le compteur DIF. Ce dernier est maintenu dans son intégralité (20 heures par an pour un collaborateur en 4/5<sup>ème</sup> et plus).

## **ARTICLE 8 - REMUNERATION A L'ISSUE DU CONGE MATERNITE OU ADOPTION**

---

Le salarié en congé maternité ou adoption bénéficiera de droit, à minima, du pourcentage d'augmentation moyen négocié pour l'ensemble de l'entreprise lors des négociations annuelles.

L'augmentation aura lieu au moment de la conférence rémunération (en janvier) si le collaborateur est absent pendant ladite conférence. L'augmentation aura lieu lors de la conférence suivante (janvier N+1) si le collaborateur a été absent au cours de l'année N et présent au moment de la conférence de l'année N.

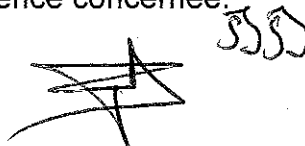
En outre, le départ en congé maternité ou d'adoption ne doit pas, en tant que tel, porter atteinte à l'attribution d'une rémunération variable.

Les salariés de retour d'un congé de maternité ou d'adoption ont droit à leurs congés payés annuels. Ainsi lorsque la période de congé maternité ou d'adoption coïncide avec la période de congés payés, les salariés ne perdent pas leurs droits à congés payés et peuvent en bénéficier même après la période de référence.

## **ARTICLE 9 - RETOUR D'UN CONGE PARENTAL**

---

A l'issue du congé parental et au retour du salarié dans l'entreprise, le montant de son salaire sera revalorisé, à minima, du taux cumulé de l'inflation hors tabac tel qu'il est fixé par l'INSEE, sur la période d'absence concernée.

  
4/7

De plus, pour permettre le retour du salarié dans son poste ou à un poste équivalent, dans les meilleures conditions, une enveloppe financière spécifique sera ouverte dans le plan de formation. Le principe et les modalités de la formation du salarié seront définis dans l'entretien consécutif à son retour (cf. article 5).

## **ARTICLE 10 - REMUNERATION DU CONGE PATERNITE**

---

Les hommes décidant de faire valoir leur droit au congé paternité, bénéficieront du maintien de leur salaire pendant toute la durée du congé paternité.

En outre, les périodes de congé de paternité seront assimilées à une période de travail effectif, notamment pour le calcul de leurs droits à 13ème et 14ème mois, à intéressement, à participation ou au congé payé annuel.

## **ARTICLE 11 - ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PRIVEE**

---

Les parties signataires rappellent et réaffirment leur volonté de permettre aux salariés de concilier leur activité professionnelle et leur vie privée.

Pour cela des dispositifs tels que l'individualisation des horaires, le temps partiel choisi ou la prise en compte des contraintes personnelles permettent de répondre à cet objectif.

### **Article 11.1 - Individualisation des horaires**


L'entreprise souhaite encourager ce type d'aménagement du temps de travail afin de permettre aux collaborateurs d'adapter leurs horaires de travail à leurs contraintes personnelles.

### **Article 11.2 - Temps partiel choisi**

L'entreprise est favorable au temps partiel choisi et rappelle notamment que la hiérarchie ne doit pas restreindre l'accès au travail à temps partiel.

Le temps partiel choisi est ouvert à tous les collaborateurs et particulièrement au salarié qui accueille un enfant dans sa famille. Il pourra, le cas échéant, prendre la forme d'un congé parental à temps partiel.

La demande de temps partiel du collaborateur sera examinée en fonction des contraintes du service. Ainsi, la mise en place d'une telle organisation du travail, ou en cas de congé parental à temps partiel, ne doivent en aucun cas conduire à porter atteinte à la bonne marche de l'entreprise. Par ailleurs, l'entreprise rappelle que les modalités de répartition des horaires de travail sont définies avec la hiérarchie en fonction des contraintes de service.

SSS 

### **Article 11.3 - Prise en compte des contraintes personnelles**

Il est rappelé que la fixation des heures de réunion et d'entretien avec la hiérarchie doivent prendre en compte les contraintes familiales de chacun.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à réfléchir à la mise en place d'outils tel que le CESU (Chèque Emploi Service Universel), afin de permettre aux collaborateurs d'optimiser leur période de temps libre.

### **Article 11.4 - Places de parking**

L'entreprise s'engage à se rapprocher de la société Q PARK, afin de demander leur accord pour bénéficier de deux places spécifiques qui devront être réservées pour les femmes enceintes afin de faciliter leur accès aux locaux de travail. En tout état de cause, chaque femme au départ de son 6<sup>ème</sup> mois de grossesse pourra prétendre à l'attribution d'un badge d'accès au Parking Q PARK.

## **ARTICLE 12 - FORMATION EGALITE DES CHANCES**

---

Dans le cadre de la politique de l'entreprise concernant l'égalité des chances, une formation sur ce thème (incluant l'égalité femmes hommes) est mise en place dès 2007 à destination des responsables RH. Elle permettra notamment de les sensibiliser et de lutter contre les freins subjectifs, conscients ou inconscients, ayant trait au sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## **ARTICLE 13 - GARDE D'ENFANTS**

---

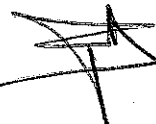
Constatant la réussite du partenariat avec la crèche Baby Récré à Rouen qui permet à plusieurs collaborateurs de bénéficier de places de crèche (5 places, non contractuelles), ainsi que du service halte garderie, l'entreprise s'engage à étudier attentivement la problématique de la garde d'enfants et les solutions qui peuvent être aujourd'hui proposées aux collaborateurs de l'entreprise (partenariat avec d'autres crèches, CESU, etc.).

## **ARTICLE 14 - APPLICATION DE L'ACCORD**

---

La commission sur l'égalité professionnelle veillera à suivre l'application de l'accord. Dans ce cadre, l'entreprise s'engage à communiquer au moins une fois par an, les indicateurs chiffrés par catégorie professionnelle relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle contenu dans le rapport égalité Hommes Femmes (cf. annexe 1).

Conformément aux dispositions légales, le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions de l'article L132-1 du code du travail pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> juin 2007.

5555   
6/7

Cet accord pourra faire l'objet, à tout moment de son application, d'une révision ou d'une dénonciation, en vertu des articles L 132-7 et L 132-8 du même code.

Le présent accord sera déposé en 2 exemplaires (dont un sous forme électronique) auprès de la Direction Départementale du Travail de l'emploi et de la Formation Professionnelle et en un exemplaire au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Rouen.

Fait à Rouen, le 21 mai 2007, en 3 exemplaires.

Pour la Société QUILLE :  
Monsieur Philippe AMEQUIN



Pour les organisations syndicales représentatives au sein de la Société QUILLE :  
Monsieur Bruno BIANCHI agissant en qualité de délégué syndical FO groupe Bouygues

