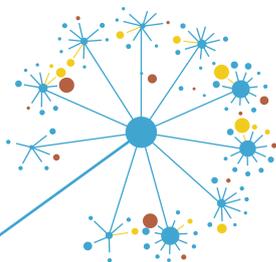


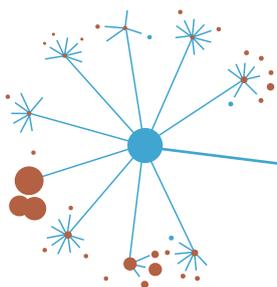


Les
réussites
du **dialogue
social**



Thème

**ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
FEMMES/HOMMES**



Accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Organisations syndicales signataires : CGT, CFDT, CFTC, FO et CGTR

Date de signature : 5 avril 2018

PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

Fondé il y a plus de 120 ans, le Groupe Caillé est un acteur majeur de l'économie réunionnaise ainsi qu'un des plus grands employeurs du secteur privé français dans l'Océan Indien. Ancré sur ses deux branches d'activité (automobile et grande distribution), il emploie 1100 collaborateurs et génère près de 400 millions d'euros de chiffre d'affaires sur les marchés réunionnais et mahorais. Plus ancien concessionnaire Peugeot encore en activité dans le monde et distributeur de la marque DS depuis peu, sa filiale JULES CAILLÉ AUTO compte aujourd'hui 336 collaborateurs, répartis sur 4 établissements (3 concessions automobiles et 1 siège).

30

PRÉSENTATION DE L'ACCORD

Dans un secteur d'activité majoritairement masculin comme l'Automobile, il est globalement compliqué de proposer des mesures garantissant une mixité de nos métiers. Pour autant, notre accord Egalité professionnelle s'inscrit dans un contexte d'engagement fort :

- Préservation du dialogue social : Le groupe CAILLÉ (dont JCA est une filiale) est un acteur historique et majeur de l'économie réunionnaise. Sous le coup d'un plan de sauvegarde depuis 2010, il connaît un contexte social complexe. Cet accord dénote une volonté de préserver le dialogue social au sein de l'entreprise et illustre sa dynamique, sa réussite réside pour nous dans la capacité des partenaires sociaux à aborder des thématiques sociétales dans ces conditions économiques.

- Une égalité de traitement ancrée : à ce jour, aucun écart de rémunération n'est constaté entre les femmes et les hommes chez JCA ; l'égalité de traitement anime depuis longtemps déjà notre politique RH. En ce sens, notre accord anticipe en partie les évolutions de la réglementation qui contraint à présent les entreprises à inscrire cette obligation de résultats dans leurs pratiques.
- La valorisation de la mixité, de la diversité et du bien-être au travail pour actionner des leviers d'efficacité, de modernité et d'innovation dans l'entreprise.

Pour ce faire, des mesures bien spécifiques à l'entreprise et à son environnement s'articulent autour de 4 thématiques :

- Rémunération effective,
- Embauche et mixité des emplois,
- Articulation vie professionnelle et vie personnelle,
- Santé & sécurité au travail.

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Organisations syndicales signataires : CGT, CFDT, CFE-CGC, FO et UNSA/SPAEN

Date de signature : 18 avril 2019

PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

Orano est un groupe de 16 000 salariés dont 13 000 en France, répartis en 17 filiales françaises et 58 établissements

- Orano valorise les matières nucléaires, afin qu'elles contribuent au développement de la société, en premier lieu dans le domaine de l'énergie.
- Orano propose des produits, technologies et services dans les mines, la chimie de l'uranium, l'enrichissement, les recyclages des combustibles, la logistique, l'ingénierie et le démantèlement. Orano est titulaire du label diversité pour toutes ses activités depuis 2010.

PRÉSENTATION DE L'ACCORD

Le 18 avril 2019, un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein d'Orano a été signé par Philippe Knoche, Directeur Général, et l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives au niveau du groupe : CFDT, CFE-CGC, CGT, FO, UNSA-SPAEN.

Cet accord égalité professionnelle homme-femme est le premier au périmètre d'Orano. Néanmoins, il s'inscrit dans la lignée d'accords groupe qui ont permis, depuis plus de 10 ans, de structurer une politique diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il est dans la continuité de l'accord TH de mi 2018 et plus récemment QVT, signés aussi à l'unanimité.

À l'occasion de la signature de l'accord, le 18 avril 2019, Philippe Knoche, Directeur général, a déclaré : « *Notre ambition est de mettre en place et de garantir les conditions d'une égalité professionnelle femme/homme tout au long de la carrière. Cet accord pose des engagements forts et des objectifs ambitieux pour le futur avec des dispositifs notamment sur les évolutions de carrière, le recrutement, ou l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle* ».

Cet accord a été conclu pour 4 ans (2019 – 2022). Il est unique et commun à l'ensemble des collaborateurs d'Orano en France, quelle que soit leur société d'appartenance. Les plans d'actions élaborés avec les Instances Représentatives du personnel, tiendront compte des spécificités des établissements. La mise en place de l'accord fera l'objet de suivis annuels tant au niveau national qu'au niveau des établissements.

Les termes de cet accord s'appuient, entre autres, sur un diagnostic de la situation salariale comparée des 13 000 salariés du groupe en France. Ce diagnostic a été réalisé, mi 2018. L'accord s'inscrit également dans la continuité de la loi « *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » promulguée le 5 septembre 2018 portant sur l'obligation de résultats en matière d'égalité salariale et l'établissement d'un index associé et sur la prévention du harcèlement sexuel et des agissements et comportements sexistes, dont il améliore les dispositions.

Il faut signaler les mesures et objectifs suivants prévus par cet accord :

- Des objectifs ambitieux de féminisation des recrutements, 31% dont 39% parmi les cadres et 40% parmi les alternants,
- Ainsi que de développement de carrière avec 30% de femmes dans les CoDir et 20% dans les experts,
- Le maintien des primes si changement de poste durant la grossesse de salariées ainsi qu'1 à 2 jours de travail occasionnel à distance, si compatible avec l'activité,
- La possibilité de continuer à cotiser à la retraite en cas de congé parental avec 6 mois de cotisation salariée pris en charge par l'employeur, sans oublier une majoration de 4 jours du congé de paternité,
- Et un budget annuel d'égalité salarial de 0,05% sur la durée de l'accord pour compenser l'ensemble des écarts salariaux injustifiés identifiés par le diagnostic de l'APEC,
- Au niveau de la prévention du harcèlement sexuel, un référent employeur et CSE par établissement et non par entreprise avec une formation commune.

Les Echos

Accord sur l'égalité professionnelle et sur la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle

Organisations syndicales signataires : CGT (SNJ-CGT et CGT-UFICT), CFE-CGC et SNCTPP, Info'com-CGT, SNJ et UNSA

Date de signature : 4 février 2019

PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

Société LES ECHOS (273 salariés) du Groupe de presse (PQN)
LES ECHOS (744 salariés).

PRÉSENTATION DE L'ACCORD

32

Périmètre de l'accord : celui de la Rédaction des Echos et de ses suppléments, dont les magazines.

Objectifs : renforcer les dispositifs de l'accord du 9 décembre 2016, lui-même étant un renouvellement de l'accord du 20 juin 2012 pour la parité et l'égalité professionnelle.

Les parties ayant constaté que, depuis l'accord initial, les augmentations individuelles et les primes étaient désormais réparties au prorata des effectifs entre hommes et femmes.

Pour autant, les Organisations Syndicales ont souhaité rouvrir des discussions sur le sujet considérant que le plafond de verre existait toujours, particulièrement au sein des Rédactions, notamment la plus grande, c'est-à-dire celles des Echos et de ses suppléments.

À l'issue d'un an de négociation, les parties sont tombées d'accord sur :

- Un objectif à cinq ans : 50% de femmes à tous les postes à responsabilité et à visibilité des rédactions des Echos et de ses suppléments : chef de service, rédacteurs en chef, directeur des rédactions, correspondants, enquêteur, éditorialistes

- Un objectif particulier a été fixé pour la rédaction en chef et la direction de la rédaction du quotidien : 40% de femmes dans cinq ans.
- Les managers seront évaluées en fonction des progrès de l'égalité professionnelle dans les services dont ils ont la charge. Pour ceux dont la rémunération comprend une part variable, un critère d'évaluation concernera les progrès de la parité et de l'égalité professionnelle.
- Tous les rédacteurs et rédactrices en chefs ainsi que les directeurs des rédactions suivront un coaching personnalisé de plusieurs mois sur la mise en œuvre d'un management visant à favoriser le développement des collaboratrices et des collaborateurs.

Une nouvelle négociation doit avoir lieu en 2019 afin de réactualiser les critères de rattrapage salarial et de travailler à des indicateurs qui évitent la reproduction des inégalités dans tous les services du groupe.

