

**AVENANT A L'ACCORD SUR L'EGALITE SALARIALE ET PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

ENTRE :

Les Sociétés suivantes composant l'Unité Économique et Sociale (U.E.S.) :

La Société Euro Disney Associés S.C.A. au capital de 1.203.699.718, 90 euros, sise au 1, rue de la Galmy, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 397.471.822.,

La Société Euro Disney S.A.S. au capital de 1.676.940 euros, sise au 1, rue de la Galmy, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 341.908.945.,

La Société Euro Disney S.C.A. au capital de 38.976.490 euros, sise au 1, rue de la Galmy, 77700 Chessy, inscrite R.C.S. de Meaux sous le numéro 334.173.887.,

La Société ED Spectacles S.A.R.L. au capital de 60.979 euros, sise au 1, rue de la Galmy, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 385.405.584.,

La Société SETEMO Imagineering S.A.R.L. au capital de 7.623 euros, sise au 1, rue de la Galmy, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 388.457.004.,

L'ensemble de ces Sociétés étant représenté par Madame Karine RAYNAUD, agissant en sa qualité de Directrice Relations Sociales,

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales :

La CFDT, représentée par l'un de ses délégué(e)s syndicaux de l'Unité Économique et Sociale,

La CFE-CGC, représentée par l'un de ses délégué(e)s syndicaux de l'Unité Économique et Sociale,

La CFTC, représentée par l'un de ses délégué(e)s syndicaux de l'Unité Économique et Sociale,

La CGT, représentée par l'un de ses délégué(e)s syndicaux de l'Unité Économique et Sociale,

La CGT-FO, représentée par l'un de ses délégué(e)s syndicaux de l'Unité Économique et Sociale,

L'UNSA, représentée par l'un de ses délégué(e)s syndicaux de l'Unité Économique et Sociale,

D'autre part,

1

Préambule

Convaincus que la mixité, l'égalité professionnelle, l'intégration et l'interaction permanentes sont des valeurs clés de l'Entreprise, sources de cohésion sociale, la Direction et les Organisations Syndicales ont marqué leur engagement en matière d'égalité professionnelle au travers de nombreux accords signés en 2004, 2007 et 2010.

Les parties ont réaffirmé leur volonté de promouvoir l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes au sein de l'Entreprise en signant un nouvel accord le 11 octobre 2013.

Cet accord a été conclu pour une durée indéterminée, accompagnée d'une période de révision de ses objectifs et de ses indicateurs tous les trois ans.

Arrivant au terme de cette période, les parties se sont réunies le 15 septembre 2016 afin de faire un bilan d'étape.

Conscientes de la complexité du calendrier social de cette fin d'année 2016, les parties ont convenu de proroger les objectifs et indicateurs de mesure définis dans l'accord du 11 octobre 2013 par le présent avenant et de les appliquer pendant une durée indéterminée (cf Annexe 1).

Les parties ont toutefois souhaité formaliser dès à présent la mise à jour des dispositions légales intervenues au cours de la durée d'application de l'accord du 11 octobre 2013.

Par ailleurs, les parties ont décidé de renforcer, au titre de cet avenant, la démarche sociale et solidaire de l'Entreprise en mettant en place, à titre expérimental, le dispositif du don de jours de repos, dispositif de cohésion sociale innovant basé sur des valeurs d'entraide et de solidarité.

Il a été convenu ce qui suit.

GT
M
no
DD

Article 1 :

Conformément aux engagements pris dans l'accord portant reconnaissance d'une unité économique et sociale du 21 juin 2016, le titre 1 de l'accord du 11 octobre 2013 est modifié et rédigé comme suit :

Titre 1 : Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des Sociétés Euro Disney S.C.A, Euro Disney S.A.S, E.D Spectacles SARL, Euro Disney Associés S.C.A, incluant SETEMO Imagineering SARL depuis le 1^{er} août 2016, ci-après dénommées l'Entreprise.

Article 2 :

L'article 23.5.1 de l'accord du 11 octobre 2013 est modifié et rédigé comme suit :

« Les salariés de l'Entreprise bénéficient de jours d'absence au titre des événements familiaux accordés dans les conditions prévues par la convention collective d'Adaptation du 24 avril 2001 que les époux ou parents soient de sexe différent ou de même sexe. Il est ainsi rappelé qu'à l'occasion de certains événements, les salariés bénéficient sur justification d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- Mariage du salarié : cinq jours ;
- Naissance ou adoption : trois jours ;
- Mariage d'un enfant : deux jours ;
- Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : trois jours ;
- Décès du conjoint ou du concubin : quatre jours ;
- Décès d'un enfant : cinq jours ;
- Décès d'un ascendant au second degré (grands-parents) : un jour ;
- Examens prénataux : dans les conditions prévues à l'article L. 1225-16 du Code du travail, étant précisé que ces examens médicaux sont au nombre de sept, en application de l'article R. 2122-1 du Code de la Santé Publique. »

De plus, il est indiqué qu'en application de l'article L. 3141-8 du Code du travail, les salariés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Les salariés âgés de vingt et un ans au moins à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congé annuel puisse excéder la durée maximale du congé annuel (soit vingt-cinq jours ouvrés) prévu à l'article L. 3141-3 du Code du travail.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

L'article 23.5.2 de l'accord du 11 octobre 2013 est modifié comme suit :

Il est rappelé que : « Sous réserve d'un an d'ancienneté dans l'Entreprise, les salariés bénéficient d'une autorisation d'absence exceptionnelle de cinq jours ouvrés accordée en cas de conclusion d'un Pacte Civil de Solidarité (PACS), hormis le cas d'un PACS conclu entre Membres d'une même famille. Ces jours d'absences ne sauraient être cumulés avec le droit à congé pour évènement familial à l'occasion du mariage dans un délai de 18 mois suivant la prise du congé pour conclusion de PACS ».

Il est ajouté que : « Les salariés de moins d'un an d'ancienneté dans l'Entreprise bénéficient d'une autorisation d'absence exceptionnelle de quatre jours ouvrés en cas de conclusion d'un PACS au titre de l'article L.3142-4 du Code du travail.

Ces jours d'absences ne sauraient être cumulés avec le droit à congé pour évènement familial à l'occasion du mariage dans un délai de 18 mois suivant la prise du congé pour conclusion de PACS ».

Les autres dispositions de l'article restent inchangées.

Article 3 :

L'article 33 de l'accord du 11 octobre 2013 est renommé, modifié et rédigé comme suit :

« Article 33 : Protection contre le licenciement »

33.1 : Protection de la femme enceinte contre le licenciement

Selon l'article L. 1225-4 du Code du travail, aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au premier alinéa du présent Article.

Il est par ailleurs rappelé qu'en application de l'article L.1225-5 du Code du travail que le licenciement d'une salariée est annulé lorsque, dans un délai de 15 jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur dans des conditions déterminées par voie réglementaire un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte. Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le licenciement est prononcé pour faute grave non liée à l'état de grossesse ou par impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

33.2 : Protection du second parent contre le licenciement

La période de protection de la femme enceinte à l'issue du congé maternité de dix semaines s'applique au second parent à compter de la naissance de l'enfant, en vertu de l'article L. 1224-4-1 du Code du travail.

GT
m
n

A l'instar de la femme enceinte, l'employeur peut rompre le contrat de travail s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant. »

Article 4 :

Il est ajouté un nouvel article à la suite de l'article 28 de l'accord du 11 octobre 2013 et est rédigé comme suit :

Article 28 bis : Don de jours de repos

La Direction et les Organisations syndicales ont souhaité exprimer les valeurs fortes qui les animent et notamment leurs valeurs d'entraide entre salariés, de solidarité et de générosité.

Dans ce contexte et en vue de renforcer une démarche de responsabilité sociale, elles ont décidé de mettre en place, à titre expérimental, un dispositif de don de jours tel que prévu aux articles L. 1225-65-1 et suivants du code du travail et d'en définir les modalités de fonctionnement.

Ce dispositif vient en complément des dispositifs légaux et conventionnels existants notamment : congé de solidarité familiale, congé de présence parentale, congé de soutien familial, congé de proche aidant, jours enfant malade, jour supplémentaire en cas d'hospitalisation de l'enfant, autorisation d'absence destinée aux salariés ayant des proches en situation de handicap.

28.1. Bis : Don de jours de repos : définitions et principes

28.1.1. Bis : Bénéficiaires des dons

Situation du salarié bénéficiaire :

Tout salarié titulaire d'un CDD ou d'un CDI possédant au minimum six mois d'ancienneté, dont l'enfant âgé de moins de 20 ans est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, peut demander à bénéficier de jours de repos qui ont fait l'objet d'un don.

Lorsque les deux parents travaillent dans la même entreprise, ils ne peuvent simultanément bénéficier des dispositions du présent dispositif. Ils peuvent néanmoins bénéficier successivement ou alternativement dans la limite d'un plafond commun de 20 jours ouvrés pour un même évènement, sous réserve de la disponibilité de jours restants dans le Fonds Social Familial.

Dans cette hypothèse, le certificat médical du médecin suivant la pathologie de l'enfant devra mentionner les noms des deux parents concernés.

Par extension aux dispositions légales, les modalités du dispositif de don de jours telles que précisées dans le présent avenant sont étendues au conjoint, concubin ou partenaire lié par un Pacte Civil de Solidarité (PACS) selon les mêmes conditions.

GT
DD
M
ME
LD

Utilisation préalable des jours de congés :

Afin de bénéficier du dispositif de don de jours, le salarié devra, au préalable, avoir consommé les jours de repos suivants : les jours de RTT, les congés acquis au titre de l'ancienneté, les jours placés dans le Compte Epargne Temps, les jours acquis sur le compteur RCR, les jours pour enfants malades, le jour supplémentaire en cas d'hospitalisation de l'enfant et, les autorisations d'absences pour les salariés ayant des proches en situation de handicap telles que définies à l' Accord en faveur de l'emploi des salariés en situation de handicap 2014-2018 selon les pathologies.

28.1.2 Bis : Conditions relatives aux donateurs

Tout salarié titulaire d'un CDD ou d'un CDI, possédant au minimum six mois d'ancienneté a la possibilité de faire un don de jour de repos. Il doit pour cela être volontaire et disposer de jours de repos pouvant faire l'objet d'un don.

28.1.3. Bis : Conditions relatives aux jours de repos cessibles

Afin de préserver le repos des salariés et d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise, les parties conviennent que les jours de repos suivants pourront faire l'objet d'un don :

- Les jours de congés payés acquis correspondant uniquement à tout ou partie de la cinquième semaine ;
- Les jours acquis dans le CET ;
- Les jours de repos compensateur de remplacement non pris selon les dispositions conventionnelles.

Le nombre maximal de jours pouvant faire l'objet d'un don est de 10 jours par an.

28.2 Bis : Modalités du don de jours de repos

28.2.1. Bis : Recueil des dons

Les dons de jours peuvent être réalisés tout au long de l'année en une ou plusieurs fois.

Les dons sont anonymes, sans contrepartie et irrévocables.

Il sera créé un formulaire dédié permettant au salarié de donner ces jours. Un modèle de ce formulaire sera disponible sur le site intranet ainsi qu'auprès des différents services paie.

Le formulaire est transmis par le Donateur au service Ressources Humaines (Paie, RRH, CRH...).

28.2.2. Bis : Consommation des dons par le bénéficiaire

Procédure de demande :

GR
DD
13

Afin de permettre la consommation des jours contenus dans le Fonds Social Familial, un nouveau motif d'absence sera créé. Les jours contenus dans le Fonds Social Familial seront utilisés pour maintenir la rémunération des salariés utilisant ce motif d'absence.

Le salarié souhaitant bénéficier du dispositif de don de jours doit en faire la demande par écrit auprès du Service Action Sociale, dans la mesure du possible, un délai de prévenance de quinze jours avant la prise des jours, sauf en cas d'urgence nécessitant un délai plus court, soit cinq jours.

Cette demande doit être accompagnée d'un certificat médical du médecin qui suit l'enfant ou le conjoint (marié, concubin, partenaire lié par un PACS sous réserve de production d'un justificatif de vie commune). Ce certificat doit uniquement attester de la particulière gravité de la maladie, du handicap, ou de l'accident ainsi que du caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants.

Par ailleurs, le nombre ainsi que la période d'absence prévisionnels doivent être également indiqués.

A compter du moment où le bénéficiaire remplit les conditions et les formalités nécessaires, les dons de jours correspondant sont donnés sous réserve des disponibilités du Fonds.

Dans ce cas, le Service Action Sociale (assistantes sociales) déclenchera la mise en œuvre du processus dès réception de ces éléments. Une réponse écrite sera formalisée et communiquée au Service Paie pour traitement.

Dans l'hypothèse où plusieurs demandes de salariés souhaitant bénéficier d'un don de jours interviendraient de façon simultanée, les parties conviennent de traiter les demandes selon leur ordre de réception au Service Action Sociale.

Plafond de jours utilisables :

Le salarié bénéficiaire pourra solliciter le dispositif de don de jours dans la limite de 20 jours ouvrés pour un même événement et dans la limite du nombre de jours disponibles dans le Fonds Social Familial.

Modalités d'utilisation :

Les jours cédés pourront être utilisés par journée en continu.

Conséquences sur la situation contractuelle :

La rémunération du bénéficiaire (salaire de base et prime d'ancienneté) est maintenue pendant la période d'absence au titre du don de jours.

Par ailleurs, cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits conformément aux dispositions légales ainsi que les droits liés à l'ancienneté.

28.3. Bis : Communication et gestion du Fonds Social Familial

Un Fonds Social Familial est ainsi créé afin de recueillir les dons, sans limitation de jours. Il sera alimenté tout au long de l'année par les dons des salariés de l'Entreprise.

L'Entreprise, consciente que le dispositif repose avant tout sur la solidarité entre les salariés et afin d'accompagner son démarrage, alimentera le Fonds à hauteur de 40 jours ouvrés dès sa création.

Le Service Action Sociale est en charge de la gestion et du suivi du Fonds Social Familial.

Une campagne d'information de lancement sera réalisée au cours du mois de décembre 2016 afin d'informer les salariés de la mise en place de ce nouveau dispositif par le biais des différents outils de communication interne (Backstage, The HUB, fiche de paie etc.).

En complément, dans l'hypothèse où le solde de jours du Fonds Social et Familial serait inférieur à 50 jours, une campagne de communication d'appel aux dons sera réalisée.

28.4. Bis : Disposition finales

Ce dispositif étant mis en place à titre expérimental, sa durée d'application est conclue à compter du 1^{er} janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2017.

Un bilan global sera réalisé en novembre 2017 afin de faire l'état des lieux du fonctionnement et des apports de ce dispositif de solidarité.

Ce bilan sera l'occasion d'apporter des modifications si cela s'avère nécessaire.

Article 5

Les dispositions de l'article 41 seront renforcées notamment auprès des hiérarchies qui intégreront au sein de leur équipe des hommes ou des femmes notamment dans les secteurs sous féminisés et inversement en vue de faire évoluer les mentalités.

Article 6

Les dispositions de l'accord du 11 octobre 2013 qui ne font pas l'objet du présent avenant restent inchangées.

Article 7

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du 12 octobre 2016.

Il sera fait un bilan en novembre 2017.

Les parties conviennent de se retrouver avant l'issue de cette période d'application pour convenir éventuellement de nouvelles améliorations, au regard des propositions formulées dans le cadre du suivi avec les parties signataires.

Article 8

GA
200
116

113

Le présent avenant sera notifié par la Direction, dès sa signature par une ou plusieurs Organisations Syndicales représentant plus de 30 % des suffrages exprimés au premier tour des élections du Comité d'Entreprise, aux autres Organisations Syndicales, étant précisé que les signataires pour les Organisations Syndicales disposent bien d'un mandat de délégué syndical. Les Organisations Syndicales représentant plus de la moitié des suffrages exprimés au premier tour des élections du Comité d'Entreprise pourront faire opposition à ce texte dans un délai de huit (8) jours.

À l'issue de ce délai de huit (8) jours et en l'absence d'opposition, le présent avenant sera déposé à l'initiative de la Direction des Relations Sociales auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Meaux en un exemplaire.

Deux exemplaires (une version sur support papier signée des Parties, l'autre sur support électronique) seront déposés à la Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de la Région d'Ile-de-France de Melun.

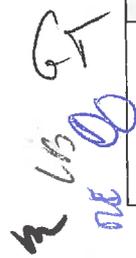
Chaque Organisation Syndicale recevra un exemplaire de l'avenant, ainsi que le Comité d'Entreprise et les Délégués du Personnel.

ANNEXE 1 : TABLEAU RECAPITULATIF DES OBJECTIFS ET INDICATEURS DE MESURE

THEMES	OBJECTIFS	INDICATEURS
EMBAUCHE & PROMOTION —	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 100 % des offres d'emploi ne relèvent aucune appellation discriminatoire ou relevant d'un stéréotype. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sondage annuel sur un panel d'annonces publiées. - Nombre d'annonces présentant un intitulé avec la forme féminine/ masculine, la mention F/H, ou l'utilisation d'un intitulé neutre. - Nombre total d'annonces du panel étudié.
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 100 % des chargé(e)s de recrutement formés sur l'ensemble des discriminations prohibées et l'égalité salariale. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de chargé(e)s de recrutement formé(e)s /nombre total de chargé(e)s de recrutement.
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 100 % des cabinets de recrutement avec lesquels l'Entreprise travaille habituellement sensibilisés à sa politique égalité F/H. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre et nature des actions de sensibilisation/nombre de cabinets de recrutement avec lesquels l'Entreprise travaille habituellement.
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Suivre l'évolution des effectifs féminins et masculins par établissement 	<ul style="list-style-type: none"> - Répartition F/H des effectifs au 31 décembre par établissement DP - Répartition F/H des embauches par établissement DP
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Suivre l'évolution annuelle des emplois présentant une sous-représentation féminine ou masculine 	<ul style="list-style-type: none"> - Répartition des effectifs F/H dans les emplois ayant un effectif supérieur à 30 salariés et pour lesquels les femmes ou les hommes représentent moins de 40% de l'effectif total
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Suivre les embauches et candidatures F/H reçues sur les secteurs présentant une sous-représentation féminine 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre et % de CV reçus F/H sur les secteurs concernés. - Nombre et % F/H de candidat(e)s reçu(e)s en entretien sur ces secteurs. - Nombre et % F/H d'embauches sur ces secteurs. - % d'embauches F/H par rapport aux personnes reçues en entretien sur ces secteurs. - Turnover par secteurs
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Suivre les embauches et candidatures F/H reçues sur les secteurs présentant une sous-représentation masculine 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre et % de CV reçus F/H sur les secteurs concernés. - Nombre et % F/H de candidat(e)s reçu(e)s en entretien sur ces secteurs. - Nombre et % F/H d'embauches sur ces secteurs. - % d'embauches F/H par rapport aux personnes reçues en entretien sur ces secteurs. - Turnover par secteurs
	<ul style="list-style-type: none"> [Insertion d'un nouvel indicateur dans le rapport annuel de situation comparée F/H] 	<ul style="list-style-type: none"> - - - - -



 Direction des Relations Sociales- Septembre 2016



 LB
 DE
 97

THEMES	OBJECTIFS	INDICATEURS
1 EMABAUCHES & PROMOTION	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compléter les indicateurs de suivi du rapport annuel de situation comparée F/H relatifs à la promotion ▪ 100 % des sociétés d'intérim et des prestataires avec lesquelles l'Entreprise travaille sensibilisés à sa politique égalité F/H. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pourcentage de promotions F/H des salariés à temps partiel au 1er janvier et 31 décembre de l'année - Pourcentage de promotions F/H des salariés à temps plein au 1er janvier et au 31 décembre de l'année - Nombre de courriers adressés aux sociétés d'intérim et prestataires
2 FORMATION	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Veiller à une répartition équilibrée des formations au regard de la proportion femmes/hommes présente dans les effectifs. ▪ Limiter les déplacements et faciliter l'accès à la formation. ▪ Faciliter l'accès à la formation en donnant aux salariés plus de souplesse dans l'organisation de leur temps de formation. 	<ul style="list-style-type: none"> - Répartition F/H (en nombre et pourcentage) des formations suivies. - Proportion F/H dans les effectifs. - Répartition F/H des formations suivies sur site et hors site (externe/interne/mixte). - Nombre et % de formations dispensées en e-learning et en présentiel.
3 CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE & FAMILIALE	<ul style="list-style-type: none"> ▪ S'assurer que chaque femme enceinte soit informée de la possibilité de demander un entretien avant son départ en congé maternité. ▪ Suivi et analyse de la prise des congés paternité. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de courriers d'information adressés. - Nombre de déclarations de grossesse. - Nombre de salariés ayant pris un congé de paternité dans l'année répartis par statut. - Nombre de jours moyen pris par salarié par statut.
THEMES	OBJECTIFS	INDICATEURS

THEMES	OBJECTIFS	INDICATEURS
<p align="center">CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE FAMILIALE</p> <p align="center">3</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ S'assurer de l'utilisation de l'ensemble des dispositifs facilitant la conciliation vie professionnelle/familiale/ personnelle. 	<p><u>Journées pour enfant malade</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de journées enfant malade F/H par statut (en distinguant les prises par 1/2 journées). - Nombre de salarié(e)s ayant utilisé les journées pour enfant malade. <p><u>Demi-journées rentrée scolaire</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de salariés F/H par statut ayant pris une demi-journée pour rentrée scolaire. <p><u>Jours d'absences rémunérés en cas d'hospitalisation d'un enfant</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de salariés F/H par statut ayant bénéficié de jours d'absences rémunérés en cas d'hospitalisation d'un de leurs enfants. <p><u>Congés pour événements familiaux</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de salariés F/H par statut ayant bénéficié des congés pour événements familiaux. <p><u>Journées d'absences rémunérées prises en préparation d'une adoption</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de congés d'adoption. - Nombre de journées d'absence rémunérées prises en préparation d'une adoption.
<p align="center">CONDITIONS DE TRAVAIL</p> <p align="center">4</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 100 % de demandes d'absences autorisées payées acceptées pour se rendre aux examens médicaux obligatoires durant la grossesse. ▪ Réduction des expositions/Agents chimiques dangereux (CMR). ▪ Formation spécifique sur les produits CMR. ▪ Suivi de l'utilisation du dispositif d'horaires individualisés. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'absences autorisées payées pour se rendre aux examens médicaux obligatoires par an. - Taux de substitution des CMR identifiés au 31 décembre. - Taux de formation pour les salariés exposés (indicateur en place à compter de décembre 2015). - Nombre de salariés en horaires individualisés. - Nombre et activités des services recourant au dispositif d'horaires individualisés.

DO
ne
M
L
G
A

13 06 GF

13

<p>5</p> <p>REMUNERATION</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formation des chargé(e)s de recrutement portant notamment sur les règles applicables en terme de fixation des niveaux de rémunération à l'embauche ▪ 100 % des chargé(e)s de recrutement formés. ▪ Etendre l'indicateur 4.5 du rapport de situation comparée F/H aux 15 emplois les plus courants au sein de l'entreprise ▪ Garantir une égalité de traitement aux salariées en congé de maternité ▪ Renforcer le suivi de la situation des salariés de retour de congés parentaux ▪ 100% des congés parentaux de plus d'un an étudiés à leur retour dans l'entreprise ▪ Veiller à une équité de traitement dans l'attribution des augmentations individuelles ▪ Suivre l'évolution des salaires de base moyen par établissement 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de chargé(e)s de recrutement formé(e)s / nombre total de chargé(e)s de recrutement. - Mise en œuvre à compter du rapport 2013 - Nombre de personnes éligibles au plan salaire en congé maternité à la date de versement des augmentations individuelles - Nombre de personnes ayant bénéficié d'une augmentation individuelle - Nombre de situations étudiées - Nombre d'ajustements réalisés - Répartition F/H du montant moyen des augmentations individuelles versées (valeur et %) par niveau de performance et global entreprise - Proportion F/H des salariés ayant bénéficié d'une augmentation individuelle globale entreprise comparé à la proportion F/H dans les effectifs éligibles au plan salaires - Salaires de base moyen par établissement et par statut répartis F/H (hors suspension et stagiaires)
<p>6</p> <p>SENSIBILISATION</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Remise de la Charte de la Mixité à 100 % des nouveaux salariés. ▪ Organisation d'un événement découverte métier sur un secteur en déséquilibre en lien avec Relations Ecoles. ▪ Diversifier les supports de communication. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de Chartes remises aux salariés lors des journées Tradition. - Nombre de participants. - Nombre d'actions de communication et supports utilisés.

ANNEXE 2 : TABLE DE CODIFICATION

Article ancien du Code du travail	Article nouveau du Code du travail en vigueur
<u>L. 1132-1</u>	<p><u>L. 1132-1 :</u></p> <p>« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap ».</p>
<u>L.1225-4-1</u>	<p><u>L.1225-4-1 :</u></p> <p>Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les dix semaines suivant la naissance de son enfant.</p> <p>Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.</p>
<u>L. 1225-16</u>	<p><u>L. 1225-16 :</u></p> <p>La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.</p> <p>La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre IV du livre Ier de la deuxième partie du code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.</p> <p>Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.</p> <p>Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.</p>

17E
 M
 WS
 JF

LR
FR
DD

Article ancien du Code du travail	Article nouveau du Code du travail en vigueur
<p><u>L. 2242-5</u></p>	<p><u>L. 2242-20 :</u></p> <p>Un accord d'entreprise peut modifier la périodicité de chacune des négociations prévues à l'article L. 2242-1 pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de trois ans pour les deux négociations annuelles et de cinq ans pour la négociation triennale. Cette possibilité de modifier la périodicité de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail mentionnée à l'article L. 2242-8 n'est ouverte que dans les entreprises déjà couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'action.</p> <p>Dans le cas où un accord modifie la périodicité de la négociation sur les salaires effectifs définie au 1° de l'article L. 2242-5, une organisation signataire peut, au cours de la période fixée par l'accord, formuler la demande que cette négociation soit engagée. L'employeur y fait droit sans délai.</p> <p>Cet accord peut adapter le nombre de négociations au sein de l'entreprise ou prévoir un regroupement différent des thèmes de négociations mentionnés au présent chapitre, à condition de ne supprimer aucun des thèmes obligatoires.</p> <p>Lorsqu'un accord modifie la périodicité de la négociation sur l'égalité professionnelle définie au 2° de l'article L. 2242-8, l'entreprise remplit l'obligation prévue à l'article L. 2242-9 pendant la durée prévue par l'accord.</p> <p><i>NOTA : Conformément à l'article 21 IX de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les présentes dispositions s'appliquent à compter du 1er janvier 2017 aux accords collectifs qui portent sur la durée du travail, les repos et les congés et, dès la publication de la présente loi, aux accords mentionnés à l'article L. 2254-2 du code du travail.</i></p> <p><i>Elles s'appliquent à compter du 1er septembre 2019 aux autres accords collectifs, à l'exception de ceux mentionnés à l'article L. 5125-1 du code du travail.</i></p>
<p><u>L. 3123-8</u></p>	<p><u>L. 3123-3 :</u></p> <p>Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée au moins égale à celle mentionnée au premier alinéa de l'article L. 3123-7 ou un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ou, si une convention ou un accord de branche étendu le prévoit, d'un emploi présentant des caractéristiques différentes.</p> <p>L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.</p>

Article ancien du Code du travail	Article nouveau du Code du travail en vigueur
<p><u>L. 3141-9</u></p>	<p><u>L. 3141-8:</u> Les salariés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.</p> <p>Les salariés âgés de vingt et un ans au moins à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congé annuel puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3.</p> <p>Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.</p>
<p><u>L. 3142-1</u></p>	<p><u>L. 3142-4:</u></p> <p>« Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié défini à l'article L. 3142-1, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine la durée de chacun des congés mentionnés au même article L. 3142-1 qui ne peut être inférieure à :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1° Quatre jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ; 2° Un jour pour le mariage d'un enfant ; 3° Trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ; 4° Cinq jours pour le décès d'un enfant ; 5° Trois jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ; 6° Deux jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ».

LB
R
NE
DD

Article ancien du Code du travail	Article nouveau du Code du travail en vigueur
	<p><u>L.3142-6 à L.3142-13 :</u></p> <p><u>L.3142-6 :</u> Le salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable a droit à un congé de solidarité familiale. Ce droit bénéficie, dans les mêmes conditions, au salarié ayant été désigné comme personne de confiance, au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique.</p> <p><u>L.3142-7 :</u> Le congé débute ou est renouvelé à l'initiative du salarié. La durée du congé est fixée par le salarié, dans la limite prévue au 1° de l'article L. 3142-26 ou, à défaut d'accord, dans la limite prévue au 1° de l'article L. 3142-27. En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai. Le congé prend fin soit à l'expiration de la durée mentionnée au premier alinéa du présent article, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne assistée, sans préjudice du bénéfice des dispositions relatives aux congés pour événements personnels et aux congés pour événements familiaux, soit à une date antérieure choisie par le salarié</p> <p><u>L.3142-8 :</u> Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner.</p> <p><u>L.3142-9 :</u> Le salarié bénéficiant des droits prévus aux articles L. 3142-6 à L. 3142-8 ne peut exercer aucune autre activité professionnelle.</p> <p><u>L.3142-10 :</u> A l'issue du congé ou de la période d'activité à temps partiel mentionnée à l'article L. 3142-8, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.</p> <p><u>L.3142-11 :</u> Avant et après son congé, le salarié a droit à l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1.</p> <p><u>L.3142-12 :</u> La durée de ce congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel. Elle est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.</p> <p><u>L.3142-13 :</u> En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.</p>