

**PROJET D'ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF
A L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
AU SEIN DE GEODIS CIBLEX**

Entre

La société GEODIS CIBLEX, située 55, boulevard du Colonel Fabien à Ivry-sur-Seine (94200), représentée par Monsieur , Directeur Général de la société,

d'une part,

Et

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de la société GEODIS CIBLEX

- C.F.D.T ;
- C.F.T.C
- C.F.E
- C.G.T
- U.N.S.A .

d'autre part,

Sommaire

Préambule.....	Erreur ! Signet non défini.
Article 1 - CHAMPS D'APPLICATION DE L'ACCORD.....	4
Article 2 - OUTILS DE MESURE ET DE DIAGNOSTIC.....	4
Article 3 - RECRUTEMENT ET EMBAUCHE.....	4
3.1 - Développement de la mixité des candidatures.....	4
3.2 - Pourcentage d'embauche pour les métiers très masculinisés ou féminisés .	5
Article 4 - REMUNERATION.....	6
4.1 - Principe	6
4.2 - Congé de maternité	7
4.3 - Congé de paternité.....	8
4.3.1 - maintien du salaire.....	8
Article 5 -PROMOTION et EVOLUTION PROFESSIONNELLE	8
5.1 - Principe	8
5.2 - Intégration des salarié(e)s de sexe minoritaire	9
Article 6 - FORMATION PROFESSIONNELLE.....	9
6.1 - Organisation et aménagement des formations.....	9
6.2 - Le droit individuel à la formation (DIF)	10
Article 7 - ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE / VIE FAMILIALE.....	11
7.1 - Retour du congé maternité	11
7.2 - Aménagement du temps de travail	12
Article 8 - SENSIBILISATION A L'EGALITE PROFESSIONNELLE.....	13
8.1 - Communication relative à la démarche égalité professionnelle.....	13
8.2 - Organisation de « journée de la femme » ou « journées découvertes »	14
Article 9- FORMALITES	14
9.1 - Durée de l'accord.....	14
9.2 - Adhésion	14
9.3 - Révision de l'accord.....	14
9.4 - Dénonciation de l'accord.....	15
9.5 - Commission de suivi de l'accord	15
9.6 - Dépôt et publicité de l'accord.....	15

PREAMBULE

Les parties conviennent, que la mixité et la diversité constituent de véritables atouts et facteurs de réussite, d'efficacité et d'innovation dans l'entreprise.

A ce titre, il s'agit, de mettre en œuvre par le présent accord des engagements et des mesures concrètes et efficaces afin de viser puis d'assurer une égalité de traitement entre les Hommes et les Femmes de l'entreprise.

Les parties souhaitent également réaffirmer leur volonté de promouvoir la mixité entre les femmes et les hommes, quelle que soit l'activité concernée.

En conséquence, cet accord s'intègre au sein d'une politique globale de prévention des discriminations, de respect de la dignité au travail, d'égalité des chances et de gestion des ressources humaines basée sur les compétences et les résultats.

Ces mesures s'inscrivent dans le cadre des dispositions législatives et conventionnelles existantes et notamment :

- Les articles L.1142-1, L.2242-1, L.2242-6, L.2242-5, L.2242-5-1, L.2323-47, L.2323-57 du Code du travail ;
- L'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- L'accord national interprofessionnel du 12 octobre 2006 relatif à la diversité en entreprise ;
- La loi 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites,
- Le décret n°2011-822 du 7 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- La circulaire DGT du 28 octobre 2011.

Compte tenu de ce qui précède, il a été convenu ce qui suit :

Article 1 - Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des salariés de GEODIS CIBLEX, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Article 2 - Outils de mesure et de diagnostic

Conformément à l'article L.2323-57 du code du travail, l'entreprise établit chaque année un rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes. Ce dernier comporte les indicateurs permettant d'analyser la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise et son évolution. Son rôle est :

- d'établir un diagnostic global ;
- d'aider à mesurer les écarts salariaux à la date de sa réalisation ;
- d'être un instrument de suivi des actions menées par l'entreprise.

Il doit également comporter des éléments permettant d'analyser les conditions dans lesquelles s'articulent l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des salariés. Enfin, il doit contenir des données explicatives sur les évolutions constatées ou à prévoir.

Article 3 - Recrutement et embauche

GEODIS CIBLEX fonde sa politique de recrutement sur les seules compétences, expérience professionnelle, formations et qualifications des candidats. Le processus de recrutement (interne comme externe) est appliqué de la même manière que les candidats soient des femmes ou des hommes.

Afin d'assurer la mixité de ses emplois, GEODIS CIBLEX s'engage à veiller à une mixité des recrutements par différentes actions listées ci après :

3.1 - Développement de la mixité des candidatures

GEODIS CIBLEX veille à ce que les stéréotypes liés au sexe ne soient pas véhiculés :

- Dans la rédaction des offres d'emploi (internes et externes) ou de stage ;
- Pendant le processus de recrutement.

GEODIS CIBLEX s'engage à modifier, le cas échéant, les intitulés et/ou descriptifs de postes et de métiers qui contiendraient toute appellation discriminatoire à l'égard du sexe ou qui véhiculeraient des stéréotypes.

De manière générale, l'entreprise favorise des terminologies qui rendent les offres accessibles et attractives autant aux femmes qu'aux hommes.

Objectif : 100% des annonces publiées respectant ces engagements, en sachant que le canal de diffusion des annonces est l'applicatif « Bourse de l'Emploi »

Indicateur : Nombre d'annonces publiées par GEODIS CIBLEX

3.2 - Embauche pour les métiers très masculinisés ou féminisés

Dans notre secteur d'activité, certains postes sont occupés essentiellement par des hommes et d'autres essentiellement par des femmes.

GEODIS CIBLEX souhaite tendre à une augmentation de la mixité de ces métiers en favorisant l'embauche de personne appartenant au sexe minoritaire¹.

Pour atteindre ces objectifs différentes actions seront mises en œuvre :

- ✓ Une attention particulière sera accordée, lors du processus de recrutement, aux candidatures du sexe « minoritaire » dans les métiers fortement masculinisés ou féminisés qui ont été préalablement identifiés.

A titre d'exemple, Geodis Ciblex s'efforcera lors des processus de recrutement d'étudier en premier lieu les CV des candidats du sexe minoritaire. Ces derniers seront également, dans la mesure du possible, les premiers à être reçus en entretien.

- ✓ L'entreprise favorisera l'accueil des stagiaires femmes ou hommes dans les domaines d'activité où ils sont sous-représentés et ce en vue d'en faire une source de recrutements possible pour GEODIS CIBLEX ;

¹ Un(e) salarié(e) est considéré(e) comme faisant partie du sexe minoritaire lorsqu'il /elle évolue dans un service composé d'au moins 80% de collaborateurs appartenant au sexe opposé.

- ✓ L'entreprise favorisera le recrutement sous contrat de professionnalisation de femmes ou d'hommes dans les domaines d'activité où ils sont sous-représentés et ce en vue d'en faire une source de recrutements possible pour GEODIS CIBLEX ;
- ✓ Le développement de la mixité dans le recrutement passe notamment par la sensibilisation des principaux acteurs du recrutement sur les déséquilibres constatés, les stéréotypes de genre et les enjeux de la mixité dans l'entreprise.

Afin d'assurer l'effectivité de cette mesure, une action de sensibilisation sera menée auprès des managers sur ce sujet.

L'atteinte de ces objectifs chiffrés par métier concerné sera mesurée chaque année au moyen des indicateurs suivants :

- *Taux de recrutements par sexe de l'année N-1,*
- *Objectif fixé pour l'année N,*
- *Taux de recrutements réalisés pour l'année N.*

Article 4 - Rémunération

4.1 - Principe

GEODIS CIBLEX a l'intention de proscrire toute différence de rémunération entre les hommes et les femmes à compétences, expérience, diplômes, ancienneté et responsabilités égales et placés dans des situations et conditions de travail identiques.

Plan d'actions pour résorber les écarts existants :

Pour un même niveau de responsabilité, d'emploi, de formation, d'expérience de compétence et à ancienneté égale, le salaire de base entre les hommes et les femmes devra être identique pour une durée de travail équivalente et une situation identique.

Une analyse des situations sera régulièrement effectuée par la Direction des Ressources Humaines et les managers concernés (Directeurs de Région, Directeurs Fonctionnels et chefs d'agence).

A défaut d'explication sur les écarts, des actions correctrices seront engagées notamment lors des processus annuels de révision des rémunérations, c'est-à-dire lors de l'octroi le cas échéant d'augmentations individuelles et ce dans la limite des enveloppes annuelles qui pourra être décidées chaque année.

En effet, les parties reconnaissent que d'éventuels écarts salariaux ne peuvent être comblés par des mesures globales et systématiques.

Une priorisation des actions sera effectuée pour les écarts les plus importants. Il est entendu que la résorption des écarts sera traitée dans le cadre d'un plan pluriannuel.

4.2 - Congé de maternité

Il est important pour l'entreprise que les collaboratrices en congé maternité, quelque soit le statut, puissent bénéficier du maintien de leur rémunération pendant une certaine période.

C'est pour cela que l'entreprise s'engage à maintenir 100% du salaire de base (hors primes ou variables relatives à l'activité, indemnités journalières de Sécurité Sociale comprises) des collaboratrices en congé maternité et justifiant d'au moins 24 mois de présence à la date de l'accouchement pendant une période de 112 jours calendaires.

Au-delà de cette période, les collaboratrices se voient appliquer les mêmes modalités d'indemnisation que pour l'absence maladie.

Ce maintien de salaire sera effectif à compter du 1^{er} janvier 2013.

L'objectif est qu'à partir de cette date, 100% des collaboratrices partant en congé maternité bénéficient de cette mesure.

La réalisation de cet objectif sera mesurée par les indicateurs suivants :

- *Nombre de collaboratrices parties en congé maternité,*
- *Nombre de collaboratrices ayant bénéficié de ce maintien de salaire.*

4.3 - Congé de paternité

4.3.1 - Maintien du salaire

Selon la réglementation en vigueur, le père salarié bénéficie après la naissance de son enfant, d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs.

De la même manière que pour le congé maternité, les collaborateurs en congé paternité bénéficieront du maintien 100% de leur salaire fixe (indemnités journalières de Sécurité Sociale comprises) pendant 11 jours calendaires par année civile dès lors qu'ils justifient d'au moins 24 mois de présence à la date de la naissance.

La réalisation de cet objectif sera mesurée chaque année par les indicateurs suivants :

- *Nombre de collaborateurs partis en congé paternité,*
- *Nombre de collaborateurs partis en congé paternité ayant bénéficié de ce maintien de salaire.*

Article 5 -Promotion et Evolution Professionnelle

5.1 - Principe

GEODIS CIBLEX s'attache à ce que l'évolution professionnelle, l'égalité de traitement soit assurée en matière de déroulement de carrière.

Conscient que les femmes ne doivent subir aucun retard dans leur carrière du fait de congés maternité, d'adoption ou parentaux, GEODIS CIBLEX fait en sorte que les femmes et les hommes puissent avoir accès à tous les emplois liés à leurs compétences et expériences, quel qu'en soit le niveau de responsabilité, y compris les plus élevés.

Il est rappelé à ce titre que les entretiens annuels sont l'occasion pour les salarié(e)s de faire part de leurs souhaits en matière d'évolution professionnelle.

5.1 - Intégration des salarié(e)s de sexe minoritaire

A la suite d'une évolution professionnelle, l'intégration d'une femme dans une équipe très masculine et inversement, d'un homme dans une équipe très féminine peut s'avérer difficile.

Afin de faciliter cette intégration un entretien sera réalisé par le responsable hiérarchique (N+1) du collaborateur au plus tard un mois après la prise de poste du salarié du sexe minoritaire.

Cet entretien a notamment pour objectif de recueillir les impressions du salarié quant à son intégration et de prendre, le cas échéant, les mesures nécessaires afin d'améliorer ses conditions de travail.

L'entreprise et les partenaires sociaux se fixent pour objectif que chaque année, 100% des collaborateurs / collaboratrices considéré(e)s comme faisant parti du sexe minoritaire et intégrant un nouveau service se voient proposer ce type d'entretien.

Un bilan sera fait par le service RH (ou la direction le cas échéant) en utilisant les indicateurs suivants au titre de l'année écoulée :

- *Nombre de personnes en situation de sexe minoritaire ayant intégré un nouveau service,*
- *Nombre d'entretiens effectués.*

Article 6 - Formation Professionnelle

6.1 - Organisation et aménagement des formations

GEODIS CIBLEX s'attache à prendre en considération les contraintes familiales de ses collaborateurs.

Ainsi, il est souhaitable de renforcer ces actions en offrant la possibilité au salarié inscrit à une formation, d'informer les équipes en charge de l'organisation du cursus, de ces

contraintes familiales. Celles-ci devront prendre en compte au maximum ces éléments et trouver, avec le (la) salarié(e) la solution adaptée à la demande.

Les contraintes de déplacement seront réduites au maximum en privilégiant notamment, à niveau de qualité de formation égale, la formation la plus proche du lieu de travail des collaborateurs. Par exemple, les départs en formation dès le dimanche soir (en raison de l'éloignement entre le domicile et le lieu de formation) doivent être évités.

De même, pour les formations adaptées, l'entreprise pourra également favoriser le e-Learning.

Afin d'éviter les difficultés d'organisation éventuelles, l'entreprise souhaite donc favoriser les formations dans les locaux aux heures de travail habituelles des salariés. Elle se fixe pour objectif qu'au moins 30 % des sessions de formations se déroulent dans ces conditions.

La réalisation de cet objectif chiffré sera mesurée chaque année aux moyens des indicateurs suivants :

- *Nombre de formations réalisées,*
- *Nombre de session de formations effectuées dans les locaux de l'entreprise,*
- *Pour de nombreuses raisons (congés maternité, parental, maladie etc.), les collaborateurs sont amenés à s'absenter provisoirement de l'entreprise. Ces absences, d'une durée plus ou moins longue, ne doivent pas pénaliser les salariés.*

6.2 - Le droit individuel à la formation (DIF)

GEODIS CIBLEX considère le droit individuel à la formation comme une des occasions de pouvoir accéder à des formations professionnelles correspondant à un développement de compétences individuelles sur-mesure.

Selon les dispositions légales, tout salarié en CDI à temps plein bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures. Ainsi, la durée de formation acquise est calculée *prorata temporis* pour les salariés à temps partiel.

Partant du constat qu'en France 83% des salariés à temps partiel sont des femmes, l'entreprise et les partenaires sociaux décident d'accorder à tous les collaborateurs à temps partiel les mêmes droits au DIF que les collaborateurs à temps plein.

Cet engagement sera applicable au sein de l'entreprise à partir de 2013 et l'atteinte de cet objectif chiffré sera appréciée au moyen des indicateurs suivants :

- *Nombre de salariés à temps partiel,*
- *Nombre de salariés à temps partiel bénéficiant des mêmes droits au DIF que les collaborateurs à temps plein.*

Article 7 - Articulation vie professionnelle / vie familiale

Le bon équilibre entre la vie privée et professionnelle est à la fois source de bien être pour les collaborateurs et source d'efficacité pour l'entreprise.

L'entreprise a toujours voulu concilier efficacement vie professionnelle et vie familiale de ses salariés. C'est notamment dans cet objectif que diverses mesures et accords ont déjà été mis en place.

7.1 - Retour du congé maternité

Conscient que le retour de congé maternité est un moment important dans la vie des collaboratrices de l'entreprise, la Direction et les organisations syndicales souhaitent tout mettre en œuvre pour que la reprise se fasse dans les meilleures conditions.

Au démarrage et au retour du congé maternité ou parental, un entretien sera organisé avec le responsable hiérarchique (chef d'agence ou Directeur fonctionnel) afin d'envisager avec sérénité l'issue du congé et les conditions du retour dans l'emploi de la salariée.

Par ailleurs, afin de faciliter le retour des salariées, GEODIS CIBLEX donnera la possibilité à ces dernières d'arriver ou de quitter leur poste de travail 2h plus tard ou plus tôt pendant les 2 premières semaines suivant leur reprise sans que leur rémunération en soit affectée.

Pour bénéficier de cette mesure, la salariée devra en faire la demande, 15 jours avant la date prévue de son retour, auprès de son responsable hiérarchique.

L'entreprise se fixe comme objectif que 100% des collaboratrices rentrant d'un congé maternité et intéressées par cette mesure puissent en bénéficier.

L'atteinte de cet objectif sera mesurée par les indicateurs suivants :

- *Nombre de demande de la part des collaboratrices rentrant de congé maternité,*
- *Nombre de collaboratrices ayant bénéficié de cette mesure.*

7.2 - Situation des « mères célibataires » et « parent isolé »

L'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale est d'autant plus un sujet de préoccupation que la mère élève seule son ou ses enfants. GEODIS CIBLEX souhaite donc prendre en compte cette situation particulière.

Afin de faciliter le retour de congé maternité des salariées seules au foyer, ces dernières auront la possibilité d'arriver ou de quitter leur poste de travail 2 h plus tard ou 2 h plus tôt pendant le 1^{er} mois suivant leur reprise, sans que leur rémunération en soit affectée. Cette faculté sera aussi permise pendant le mois précédant la date prévue de l'accouchement.

Par ailleurs, les salariés « parent isolé » élevant seuls des enfants en âge de rentrer à l'école (jusqu'à la 6^{ème} incluse) auront la possibilité de prendre 1h le jour de la rentrée scolaire.

Enfin, la planification des congés payés tiendra compte de façon prioritaire la situation familiale des salariés « parent isolé » qui ont la charge effective de leur enfant pendant leurs congés.

7.2 - Aménagement du temps de travail

Dans l'objectif de concilier au mieux vie familiale et vie professionnelle, GEODIS CIBLEX entend accompagner les salariés, pour qui cela est envisageable, dans leur demande d'aménagement du temps de travail.

Pour cela, les salarié(e)s qui voudraient bénéficier de cette mesure doivent en faire la demande à leur responsable hiérarchique.

Ce dernier, en collaboration avec le service RH, appréciera si le travail, le poste ou le service du collaborateur / collaboratrice est conciliable avec l'aménagement du temps de travail demandé.

Une réponse motivée sera apportée au demandeur dans le délai d'un mois.

L'entreprise se fixe l'objectif d'accepter chaque année 30% des demandes faites par les salarié(e)s.

Comme pour la mesure précédente, la réalisation de cet objectif sera mesurée par les indicateurs suivants :

- *Nombre de demandes d'aménagement du temps de travail pour raisons familiales,*
- *Nombre de collaborateurs/collaboratrices ayant bénéficié de cette mesure.*

Article 8 - Sensibilisation à l'Egalite professionnelle

Les parties conviennent que la signature du présent accord n'est pas à elle seule suffisante pour faire évoluer les mentalités et lutter contre les stéréotypes, qui sont encore des freins majeurs à une véritable égalité professionnelle. C'est pourquoi il est nécessaire de rendre le présent accord accessible à l'ensemble des collaborateurs / collaboratrices ainsi que d'organiser des actions de sensibilisation.

8.1 - Communication relative à la démarche égalité professionnelle

La démarche égalité professionnelle concrétisée dans le cadre du présent accord fera l'objet d'une campagne de communication et de sensibilisation.

Une présentation globale du présent accord et des mesures mises en place sera réalisée notamment sous la forme d'une synthèse de l'accord remise aux collaborateurs à l'occasion de l'envoi d'un bulletin de paye, de la mise en ligne sur l'intranet et par voie d'affichage.

Les managers feront l'objet d'une campagne de sensibilisation spécifique, dans le but de leur permettre de relayer la communication et animer la mise en place des dispositions du présent accord.

- ✓ Chaque année, la « Journée de la Femme » sera l'occasion de mettre en place une communication spécifique sur l'égalité Homme-Femme.

L'objectif est de promouvoir l'égalité professionnelle et la diversité dans l'entreprise, ainsi que d'en souligner les enjeux économiques et sociaux.

Article 9 - Formalités de dépôt

9.1 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans.

9.2 - Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 Code du Travail, toute organisation syndicale représentative, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de sa notification au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

La notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

9.3 - Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail.

9.4 - Dénonciation de l'accord

Le présent accord peut-être dénoncé selon les modalités prévues aux articles L.2222-6 et L.2261-9 et suivants du Code du travail.

9.5 - Commission de suivi de l'accord

Le suivi de l'accord sera effectué lors d'une réunion de la commission Egalité professionnelle H-F du CCE au moins une fois par an afin de procéder au bilan et à l'évolution éventuelle du présent accord.

9.6 - Dépôt et publicité de l'accord

Conformément à la loi, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires dont l'un signé des parties et l'autre sous format électronique à la Direction Régionale de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) du Val de Marne et en un exemplaire au secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes compétent.

Fait à Ivry-sur-Seine, le 18 Décembre 2012

INFORMATION DIRECTION GENERALE

Ivry sur Seine, le 06 Mars 2013

Objet : Accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle Hommes/Femmes

Chères Collaboratrices, Chers Collaborateurs,

Dans le cadre de la poursuite du dialogue social au sein de notre société, nous avons conclu, à l'unanimité des organisations syndicales, un accord relatif à l'égalité professionnelle Hommes/Femmes dans l'entreprise.

Cet accord permet de mettre en œuvre des mesures concrètes visant à promouvoir une égalité de traitement entre les Hommes et les Femmes de Geodis Ciblex et d'assurer le développement de la mixité quelle que soit l'activité et/ou le métier concerné.

Cet accord s'organise autour de 5 thèmes et d'actions décrites ci-dessous :

1. Le recrutement et l'embauche :

- ✓ Révision de toutes les rédactions d'offre d'emploi (interne, externe, stage) afin de proscrire les appellations discriminatoires et/ou les stéréotypes liés au sexe.
- ✓ Actions de développement de la mixité des candidatures étudiées pour les métiers très masculinisés ou féminisés.

2. La rémunération :

- ✓ Intention d'exclure toute différence de rémunération à compétences, expérience, diplôme, ancienneté et responsabilité égales entre salariés à conditions et situation de travail identiques (analyse et mise en place d'un plan d'action pluriannuel).
- ✓ Maintien à 100% du salaire de base pendant une période de 112 jours calendaires pour une collaboratrice en congé maternité (salariés ayant 2 ans d'ancienneté à la date de naissance de l'enfant).
- ✓ Maintien à 100% du salaire de base pendant une période de 11 jours consécutifs pour un collaborateur en congé paternité (salariés ayant 2 ans d'ancienneté à la date de naissance de l'enfant).

3. La promotion et l'évolution professionnelle

- ✓ Mise en place d'un entretien d'intégration, pour les salariés ayant bénéficié d'une évolution professionnelle et intégrant une équipe très masculine ou à l'inverse pour un homme intégrant une équipe très féminine.

4. La formation professionnelle :

- ✓ Prise en compte des contraintes familiales dans l'organisation des sessions de formation avec une réduction dans les limites du possible des déplacements et un développement du e-Learning.
- ✓ Le droit Individuel à la Formation (DIF) accordé aux salariés à temps partiel sera de 20 heures comme pour les salariés à temps plein, étant donné qu'en France 83% des salariés à temps partiel sont des femmes.

5. L'articulation vie professionnelle et vie familiale

- ✓ Mise en place d'un entretien avant puis au retour du congé maternité ou du congé parental afin d'envisager et de préparer avec sérénité l'issue du congé et les conditions de retour à l'emploi de la salariée.
- ✓ Au retour d'un congé maternité, la collaboratrice a la possibilité d'arriver ou de quitter son poste de travail 2 heures plus tard ou plus tôt les deux premières semaines.
- ✓ Pour les mères seules au foyer, cette faculté d'arriver ou de quitter son poste de travail 2 heures plus tard ou plus tôt est applicable 1 mois précédant le début du congé de maternité et 1 mois au retour du congé maternité.
- ✓ le collaborateur « parent isolé » élevant seul des enfants scolarisés aura la possibilité de prendre 1 heure le jour de la rentrée scolaire jusqu'à la classe de 6^{ème} incluse.
- ✓ La planification des congés tiendra compte de façon prioritaire de la situation familiale des salariés « parent isolé » ayant la charge effective de leur enfant.
- ✓ la collaboratrice pourra effectuer une demande d'aménagement de son temps de travail afin de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle. Dès lors que l'organisation du service et le poste occupé le permettent, le manager en concertation avec le service RH apportera une réponse motivée à la salariée dans un délai d'un mois.

Par la signature de cet accord, Geodis Ciblex s'inscrit ainsi dans une politique volontariste afin de faire évoluer les mentalités et lutter contre les stéréotypes dans le but de réduire les écarts existants entre Hommes/Femmes. La mixité et la diversité constituent de véritables atouts et facteurs de réussite, d'efficacité et d'innovation dans l'entreprise qui accompagneront la réalisation de nos objectifs économiques, seuls garants de la pérennité de l'entreprise et des emplois qui y sont associés.

Cet accord est disponible sur Ariane et auprès de votre manager, je vous invite à le consulter.

Cordialement,

Directeur Général Région Geodis Ciblex

Tous Vendeurs, Tous Innovateurs, Tous Entrepreneurs

Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Art. L. 1142-1 : « Sous réserve des dispositions particulières du présent code, nul ne peut :

1° Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;

2° Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;

3° Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation. »

Art. L. 1142-2 : « Lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, les interdictions prévues à l'article L. 1142-1 ne sont pas applicables.

Un décret en Conseil d'Etat détermine, après avis des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, la liste des emplois et des activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante. Cette liste est révisée périodiquement. »

Art. L. 1144-1 : « Lorsque survient un litige relatif à l'application des dispositions des articles L. 1142-1 et L. 1142-2, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. »

Art. L. 1142-3 : « Est nulle toute clause d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou d'un contrat de travail qui réserve le bénéfice d'une mesure quelconque, à un ou des salariés, en considération du sexe.

Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables lorsque cette clause a pour objet l'application des dispositions relatives :

1° A la protection de la grossesse et de la maternité, prévues aux articles L. 1225-1 à L. 1225-28 ;

2° A l'interdiction d'emploi prénatal et postnatal, prévues à l'article L. 1225-29 ;

3° A l'allaitement, prévues aux articles L. 1225-30 à L. 1225-33 ;

4° A la démission de la salariée en état de grossesse médicalement constaté, prévues à l'article L. 1225-34 ;

5° Au congé de paternité, prévues aux articles L. 1225-35 et L. 1225-36 ;

6° Au congé d'adoption, prévues aux articles L. 1225-37 à L. 1225-45.

Art. L. 1142-4 : « Les dispositions des articles L. 1142-1 et L. 1142-3 ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes.

Ces mesures résultent :

- 1° Soit de dispositions réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail ;
- 2° Soit de stipulations de conventions de branches étendues ou d'accords collectifs étendus ;
- 3° Soit de l'application du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

Art. L.1143-1 : « Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les mesures visant à établir l'égalité des chances prévues à l'article L. 1142-4 peuvent faire l'objet d'un plan pour l'égalité professionnelle négocié dans l'entreprise.

Ces mesures sont prises au vu notamment du rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes prévu à l'article L. 2323-57. »

Art. L.1143-2 : « Si, au terme de la négociation, aucun accord n'est intervenu, l'employeur peut mettre en oeuvre le plan pour l'égalité professionnelle, sous réserve d'avoir préalablement consulté et recueilli l'avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel. »

Art. L.1143-3 : « Le plan pour l'égalité professionnelle s'applique, sauf si l'autorité administrative s'y oppose, dans des conditions déterminées par voie réglementaire. »

Art. R.1143-1 : « Toute entreprise de moins de trois cents salariés peut conclure avec l'Etat une convention lui permettant de recevoir une aide financière afin de faire procéder à une étude portant sur :

- 1° Sa situation en matière d'égalité professionnelle ;
- 2° Les mesures à prendre pour rétablir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. »

Art. L.1144-2 : « Les organisations syndicales représentatives au niveau national ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes actions résultant de l'application des articles L. 3221-2 à L. 3221-7, relatifs à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation ou d'un salarié.

L'organisation syndicale n'a pas à justifier d'un mandat de l'intéressé. Il suffit que celui-ci ait été averti par écrit de cette action et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention d'agir. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat. »

Art. L.1144-3 : « Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur sur le fondement des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur en raison de cette action en justice. Dans ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est considéré comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.

Lorsque le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, le conseil des prud'hommes lui alloue :

- 1° Une indemnité ne pouvant être inférieure aux salaires des six derniers mois ;
 - 2° Une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement prévue par l'article L. 1234-9 ou par la convention ou l'accord collectif applicable ou le contrat de travail.
- L'article L. 1235-4, relatif au remboursement à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, pour le compte de l'organisme mentionné à l'article L. 5427-1, des indemnités de chômage payées au salarié en cas de licenciement fautif est également applicable »

Art. L.1142-6 : « Le texte des articles L. 1142-1 à L. 1144-3 est affiché dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à l'entrée des locaux de travail.

Il en est de même pour les textes pris pour l'application de ces articles. »