



**Business
Services**

ACCORD relatif à L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES / FEMMES

Entre la Société **EGT**, (SA) Société Anonyme à Conseil d'Administration,
immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le n° B
414 306 290, au capital de 210 960 euros, dont le siège social est situé 27 rue
Anatole France 92532 LEVALLOIS Cedex, représentée par **François MAKEIEW**,
Directeur de l'Optimisation Commerciale

D'une part,

Et les **Organisations Syndicales représentatives**

Pour la **Fédération CFTC Postes Telecom**
Christian DENIS

Pour la **CFE-CGC**
Cédric LAFAGE

D'autre part

Fait à Levallois, le 29/12/2011





ACCORD relatif à L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES / FEMMES

Préambule :

Pour faire suite au décret paru le 7 juillet 2011 ayant pour objet l'application de l'article 99 de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réformes des retraites relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, une négociation a eu lieu entre la direction et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

En temps qu'entreprise socialement responsable, EGT souhaite offrir les mêmes possibilités d'accès à l'emploi, à l'évolution, à la formation et à la mobilité, pour les personnels ayant des compétences et des expériences professionnelles égales. Les critères de sexe, d'origine sociale, ethnique ou culturelle, ne doivent intervenir à aucun moment dans les politiques internes à l'entreprise.

Article 1 : Accès à l'emploi

Afin d'assurer la neutralité du processus de recrutement (qu'il soit externe ou dans le cadre de la mobilité interne), l'entreprise s'engage à respecter le principe de non-discrimination à l'embauche et à renforcer la mixité des emplois.

L'entreprise veillera à définir les postes de travail sans aucun critère qui soit de nature à écarter l'un des sexes (précision h/f dans chaque annonce notamment).

Par ailleurs, aucune information recueillie lors des différentes étapes du recrutement ne devra comporter de commentaire discriminatoire.

Les parties conviennent de suivre cet objectif au travers d'indicateurs chiffrés présentés annuellement aux instances concernées :

- nombre de candidatures par sexe
- nombre d'embauches et départs par sexe.

Article 2 : Accès à la formation

L'entreprise garantira l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, quel que soit le type de formation. L'accès à la formation professionnelle est un facteur essentiel de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le développement de leur carrière.

L'entreprise veillera à ce que les moyens de formation apportés aux salariés tant pour le développement des compétences professionnelles que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise soient équilibrés dans leur répartition entre les hommes et les femmes.

Les parties conviennent de suivre cet objectif au travers d'indicateurs chiffrés présentés annuellement aux instances concernées :

- nombre d'heures et coûts de formation par sexe
- nombre de DIF effectués par sexe.

Article 3 : Équité de rémunération et d'évolution

L'entreprise affirme sa volonté d'embaucher à compétences et expérience équivalentes, à un salaire identique tout candidat quel que soit son sexe.

Lors des propositions d'augmentations individuelles, l'entreprise s'assurera que l'équité dans l'avancement des femmes et des hommes soit respectée. Ces dernières seront par ailleurs accordées seulement sur des critères de compétences et de qualité de travail. Les décisions relatives à l'évolution professionnelle devront de même exclusivement reposer sur ces mêmes critères.

Les critères utilisés dans la définition des postes ouverts à la mobilité interne ne seront pas de nature à entraîner une discrimination fondée sur le sexe, la situation familiale, ou l'aménagement du temps de travail.



Les parties conviennent de suivre cet objectif au travers d'indicateurs chiffrés présentés annuellement aux instances concernées :

- évolution de la rémunération par sexe, classification et ancienneté
- nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise.

Article 4 : Dispositions finales

6.1 Entrée en vigueur et durée du présent accord

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2012. Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et prendra fin automatiquement à son terme, soit le 31 décembre 2014. Il n'est pas susceptible de tacite reconduction.

6.2 Formalités de dépôt

Le présent accord satisfera aux modalités de dépôt obligatoire auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ainsi que du Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes compétents, conformément aux articles L2231-6 et D2231-2 du Code du Travail.

6.3 Suivi de l'accord

La réunion de suivi de l'année N devra se dérouler avant la fin du premier trimestre de l'année N+1. Le bilan des indicateurs chiffrés devra être remis aux Instances Représentatives du Personnel au moins 5 jours avant la date de la réunion.