

**ACCORD COLLECTIF
RELATIF AU RENFORCEMENT DE
L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
AU SEIN D'EUROPCAR FRANCE**

ENTRE

La Société Europcar France, société par actions simplifiée unipersonnelle, dont le siège est situé au Bâtiment L - Parc d'affaires « Le Val Saint-Quentin » - 2, rue René Caudron, 78 960 VOISINS-LE-BRETONNEUX, représentée par Monsieur ---, en qualité de Directeur Général,

D'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

- Le syndicat C.F.D.T., représenté par Monsieur --- et Monsieur ---, en qualité de Délégués syndicaux,
- Le Syndicat C.G.T., représenté par Monsieur --- et Monsieur ---, en qualité de Délégués Syndicaux,
- Le Syndicat F.O., représenté par Monsieur --- et Monsieur ---, en qualité de Délégués Syndicaux,

D'autre part.

PREAMBULE

Depuis 2013, Europcar France s'est inscrite dans une politique volontariste en faveur de l'Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes par la signature d'accords triennaux assurant la promotion de la mixité dans l'Entreprise et dans ses métiers, favorisant également une articulation vertueuse entre l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales. Attentive de surcroît au déroulement de carrière des collaborateurs d'Europcar France, des actions favorables en termes d'égal accès à la formation professionnelle et d'égalité salariale ont été entreprises.

Les parties au présent accord érigent la diversité professionnelle en vecteur d'équilibre social, d'efficacité économique et de complémentarité des compétences, destinée notamment à renforcer la créativité et l'innovation au sein de l'Entreprise.

C'est ainsi que le 28 juin 2016, la Direction et les Organisations syndicales représentatives ont conclu pour une durée de trois ans, un accord collectif relatif à la Qualité de Vie au Travail, à l'Égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes et la Pénibilité.

Cet accord étant arrivé à échéance, l'Entreprise a invité les Organisations syndicales représentatives à réitérer leurs engagements en poursuivant les actions initiées, en pérennisant les mesures favorables à la promotion de l'égalité professionnelle et enfin, à enrichir ces dispositifs de nouvelles actions.

L'identification de ces nouvelles actions s'est notamment inspirée des résultats déduits de l'index Égalité salariale, formalité prévue par la loi du 5 septembre 2018 et par le décret d'application n°2019-15 du 8 janvier 2019. Europcar France a, conformément à ce nouveau dispositif, publié ledit index, dont le résultat de 77/100, témoigne d'ailleurs de l'efficacité des actions entreprises.

Afin de s'inscrire plus durablement encore quant aux actions initiées, les parties ont entendu reconduire les 4 domaines d'actions suivants : l'embauche, la formation professionnelle, l'articulation entre la vie personnelle et la vie familiale ainsi que la rémunération.

C'est dans ce contexte que les parties signataires sont convenues des dispositions contenues au sein du présent accord.

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

A titre préliminaire, les parties entendent rappeler les définitions et enjeux associés au présent accord :

Appliquée à l'Entreprise, la **mixité** renvoie aux communautés de travail composées de personnes des deux sexes.

L'égalité professionnelle désigne quant à elle l'égalité de traitement et de chances entre les femmes et les hommes en termes d'accès à l'emploi, de conditions de travail, de la formation professionnelle, de mobilité, de promotion et évolution professionnelle, ainsi qu'en termes d'égalité salariale et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

La **diversité**, enfin, révèle la présence, mais aussi la valorisation, de populations différentes. Elle désigne la variété des profils humains qui coexistent en son sein et qui en font la richesse.

Enjeu stratégique pour Europcar France, la diversité constitue un avantage compétitif décisif pour l'Entreprise, mais aussi un levier d'attractivité qu'il convient de soutenir et de renforcer.

Convaincues que la mixité et la diversité constituent l'un des vecteurs de prévention des discriminations, les parties signataires s'engagent à poursuivre leurs efforts afin de promouvoir l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes de l'Entreprise.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD

Le présent accord s'applique à l'ensemble des collaborateurs d'Europcar France, titulaires d'un contrat de travail, quelle qu'en soit la nature et la durée.

ARTICLE 2 – OBJET DU PRESENT ACCORD

Le présent accord a pour objet de déterminer les domaines d'actions favorables à la promotion de l'égalité professionnelle en réaffirmant les engagements des parties en la matière et ceci en :

- améliorant et en renforçant les dispositifs déjà mis en place ;
- et en négociant de nouvelles mesures et actions qui permettent de progresser résolument vers une égalité professionnelle réelle entre les Femmes et les Hommes.

Par conséquent, le présent accord entend couvrir 4 domaines d'action en définissant les objectifs attendus et en détaillant les mesures et actions permettant d'atteindre lesdits objectifs. Afin de s'assurer de l'atteinte ou non des objectifs définis, les parties entendent fixer les indicateurs de suivi associés ainsi qu'un planning prévisionnel de réalisation desdites actions et ceci aux fins de déployer harmonieusement les engagements définis pendant la durée triennale du présent accord.

France

Compte tenu du rapport de situation comparée entre les Femmes et les Hommes et des résultats de l'index Egalité Salariale publiés en 2019, les parties ont retenu les 4 domaines d'action suivants :

- l'embauche [article 3] ;
- la formation professionnelle [article 4] ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales [article 5] ;
- la rémunération [article 6].

ARTICLE 3 - GARANTIR UNE POLITIQUE DE MIXITE EN MATIERE D'EMBAUCHE

Les conditions d'accès aux emplois de l'Entreprise ainsi que la mixité des métiers contribuent prioritairement au développement de l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes. Ainsi, Europcar France réaffirme son engagement de respecter le principe de non-discrimination à chaque étape du recrutement et ceci aux fins de permettre, à chaque candidat, d'accéder aux différents postes selon ses qualifications et ses compétences.

Les pratiques en matière de recrutement et de mobilité témoignent du degré d'acceptation de l'Entreprise des complémentarités individuelles.

Par conséquent et afin de promouvoir la diversité des candidatures et donc des compétences, Europcar France fonde le processus de recrutement sur des critères de sélection objectifs, identiques pour tous les candidats liés aux exigences techniques et managériales du poste. Seules la formation, l'expérience professionnelle, les compétences et la motivation sont appréciées. Toute considération sur des critères d'ordre personnel tels que le sexe, la situation familiale, ou toute autre critère discriminant ne saurait être retenu.

En outre, il est rappelé que le processus de recrutement et de mobilité s'appuie sur une décision collégiale renforçant ainsi la prévention de comportements discriminants.

Article 3.1 - Assurer l'accessibilité et l'attractivité des offres d'emplois

C'est précisément parce que l'attractivité des offres d'emplois et la neutralité avec laquelle elles sont formulées constituent un préalable à l'engagement d'une politique favorable à la mixité des métiers que les parties ont entendues y apporter une attention particulière.

- **Objectifs de progression retenus :**

Afin de viser un meilleur équilibre dans l'accès à l'emploi et à la mobilité professionnelle entre les Femmes et les Hommes sur les différents métiers et niveaux de qualification, l'objectif fixé par l'Entreprise est d'assurer que l'intégralité des offres d'emploi soit formulée avec neutralité et sans stéréotype aucun lié au genre.

France

Consciente que certains métiers ou filières souffrent encore de certains préjugés et/ou d'un manque d'appétence de la population féminine et/ou masculine, l'Entreprise s'engage néanmoins à apporter une vigilance dans l'équilibre de représentation entre les Femmes et les Hommes.

Ainsi, lors du recrutement en CDI, la part respective des Femmes et des Hommes parmi les candidats retenus doit tendre, à compétences, expériences et profils équivalents, à correspondre à la représentation des Femmes et des Hommes parmi l'ensemble des candidats. Cet objectif de progression concernant l'ensemble des métiers qui composent l'Entreprise et ceci quel que soit le poste, le statut ou encore le niveau de responsabilités exercées.

▪ **Actions retenues :**

① - Neutralité dans la rédaction des offres d'emplois sans distinction de sexe

La Direction s'engage à ce que les offres d'emploi soient rédigées avec neutralité et à ce qu'elles ne véhiculent aucunement de stéréotypes liés au sexe, à l'âge, à l'origine ou tout autre motif de discrimination, de manière à favoriser la candidature de tout public.

Les offres d'emploi décrivent avec objectivité les caractéristiques du poste, les compétences et les expériences requises, le tout empreint d'accessibilité et d'attractivité.

Ces précautions s'appliquent en matière d'offres d'emploi internes et externes, de processus de recrutements de stagiaires, d'étudiants en alternance ou encore dans tout processus de mobilité et de sélection interne.

Pour se faire, Europcar France s'engage à modifier, le cas échéant, les intitulés et/ou descriptifs de postes et de métiers qui contiendraient toute appellation contraire au principe de non-discrimination. De manière générale, l'Entreprise favorise des intitulés et des formulations qui rendent les offres d'emploi accessibles tant aux Femmes qu'aux Hommes.

Un contrôle des offres d'emploi sera, en ce sens, effectué régulièrement par la Direction des Ressources Humaines aux fins de garantir la bonne application des principes susvisés.

② - Un système d'information structurant

Europcar France assure un processus de recrutement externe et de sélection interne conforme aux principes de non-discrimination précités : plus précisément, ledit processus d'évaluation des candidatures s'appuie sur un système d'information structurant permettant ainsi d'assurer une équité et une harmonisation méthodologique dans le traitement des candidatures.

Ce système d'information dédié au recrutement présente les fonctionnalités suivantes :

- publier des offres d'emploi, dont les caractéristiques devront être conformes aux préconisations de formulation précitées ;
- recenser des candidatures réalisées par des collaborateurs en interne et/ou des candidats externes ;

- consulter les dossiers de candidatures soumis par les candidats et renseigner l'avancée du processus de recrutement ;
- valider le cas échéant l'embauche ou la mobilité d'un collaborateur.

Durant l'entièreté du processus de recrutement, une historisation du traitement des candidatures est assurée par ce système d'information, lequel permet par conséquent l'obtention de données qualitatives et quantitatives afférentes.

③ - Adoption d'une charte du recrutement

Aux fins de formaliser les positions éthiques et déontologiques affirmées et appliquées par Europcar France en matière de recrutement, les parties ont convenu d'adopter une Charte du Recrutement, laquelle recensera, de manière exhaustive, les valeurs et engagements garantis par l'Entreprise en matière d'accessibilité aux offres d'emplois proposées.

Garantie substantielle quant à la neutralité de la politique appliquée en matière de recrutements et de sélections internes, cette dernière rappellera également à l'attention des recruteurs potentiels leurs obligations juridiques, éthiques et morales aux fins d'annihiler toute pratique éventuellement discriminante.

Ladite Charte sera diffusée à l'attention de toute personne au sein de la Société susceptible d'utiliser l'outil d'information dédié au recrutement précité, de consulter les dossiers de candidats ou de tout autre acte managérial dédié à la sélection de profils internes et / ou externes. De la même façon, cette Charte sera également transmise à tout cabinet externe dédié aux Recrutements, partenaires d'Europcar France, dans la sélection de ses futurs collaborateurs.

▪ Indicateurs de suivi associés :

Aux fins d'assurer l'effectivité desdits engagements, les parties conviennent de retenir les indicateurs de suivi suivants :

- Répartition femmes / hommes du nombre d'embauches par type de contrat et classification au titre de l'année considérée [indicateurs 131 et 132 du bilan social] ;
- Pourcentage du nombre de managers recruteurs destinataires de la Charte du Recrutement / nombre total de managers recruteurs au sein de l'Entreprise ;
- Selon les capacités du Système d'information précité, extraction de données qualitatives et quantitatives.

▪ **Calendrier prévisionnel de réalisation :**

Afin d’assurer un déploiement efficace des actions retenues, les parties entendent cadencer la mise en place de ces dernières selon le calendrier prévisionnel de réalisation ci-dessous :

ACTIONS A DÉPLOYER	ÉCHÉANCE DE RÉALISATION
① - Neutralité dans la rédaction des offres d’emplois sans distinction de sexe	Neutralité des offres d’emplois applicable préalablement à la conclusion du présent accord
② - Un système d’information structurant	Système d’information déployé préalablement à la conclusion du présent accord
③ - Adoption d’une charte du recrutement <ul style="list-style-type: none"> - Rédaction de la Charte du Recrutement - Diffusion de la Charte du Recrutement aux managers recruteurs et aux Cabinets de Recrutements partenaires 	Echéance de réalisation prévisionnelle : Q2 2020

Les parties conviennent du caractère prévisionnel de l’échéancier fixé ci-dessus, lequel sera examiné annuellement en Commission de suivi dédiée, afin de redéfinir, si besoin, la priorisation des actions définies.

Article 3.2 – Assurer une égalité de traitement dans le processus de recrutement et de sélection via des actions de sensibilisation

L’égalité de traitement dans le processus de sélections et de recrutements supposent d’assurer prioritairement des actions pédagogiques de formation dispensées à l’attention des Responsables Ressources Humaines, lesquels disposent de la qualité d’experts en recrutement au sein de l’Entreprise.

En ce que le processus de recrutement et de mobilité s’appuie sur une décision collégiale entre les Responsables Ressources Humaines et les managers concernés, il convient de la même façon d’adresser des actions de sensibilisation à l’attention de ces derniers aux fins de prévenir le cas échéant de tout comportement discriminant.

▪ **Objectifs de progression retenus**

Afin de soutenir efficacement la dimension pédagogique inhérente à la politique de recrutement précitée, l’objectif fixé par l’Entreprise, au titre de la durée triennale du présent accord, est d’assurer que l’intégralité des collaborateurs appartenant à la Direction des Ressources Humaines, en charge du recrutement, bénéficient d’une formation dédiée à la prévention de la discrimination et plus

France

particulièrement aux pratiques et actions favorables à la promotion de l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

Consciente également du rôle essentiel confié aux managers dans le processus de recrutement, lesquels représentent des vecteurs opérationnels des engagements éthiques définis, l'Entreprise s'engage également à initier des sessions de sensibilisation à l'attention des managers encadrant du personnel et amenés à participer au processus de recrutement.

▪ **Actions retenues :**

① - Formation des collaborateurs en charge des missions de recrutement

Parce que la pédagogie en matière de non-discrimination à l'embauche suppose une appropriation totale des acteurs des Ressources Humaines en charge du recrutement, les parties conviennent de former ces derniers à la non-discrimination à l'embauche.

Les parties conviennent également d'appréhender, de façon transverse et globale, le contenu de cette formation : l'objectif étant de prévenir de toute pratique tendant à écarter une personne d'une procédure de recrutement pour un motif discriminatoire et ceci au-delà de l'appréciation genrée des candidatures. Par conséquent, le contenu de ladite formation s'inscrira également dans la prévention de discriminations liées à l'état de santé, à l'âge, au lieu de résidence, aux orientations sexuelles, aux activités syndicales exercées etc.

Afin d'assurer l'attention continue des équipes en charge du recrutement quant aux positions éthiques attendues, ces dernières bénéficieront d'une formation à la non-discrimination à l'embauche tous les cinq ans. Cette régularité dans la sensibilisation des acteurs en charge du recrutement permettant d'assurer activement la connaissance de ces derniers quant au contexte réglementaire, aux éventuelles évolutions jurisprudentielles et l'amélioration continue en termes de mesures préventives qu'il conviendra d'adopter à chaque étape du processus de recrutement.

② - Sessions de sensibilisation à l'attention des managers encadrant du personnel et amenés à participer au processus de recrutement

Les parties conviennent du rôle clé confié aux managers en matière d'animation, de formation et d'accompagnement dans le développement professionnel de leurs équipes. De ce fait, la sensibilisation des managers est essentielle pour s'assurer que les potentiels et perspectives d'évolution de ces dernières reposent exclusivement sur des considérations professionnelles objectives exemptes de toute appréciation discriminante.

Lesdites sessions de sensibilisation à l'attention des managers auront principalement pour objet de :

- les informer du contexte réglementaire afférent aux discriminations et plus particulièrement celles liées au sexe ;
- les aider à s'approprier le rôle qui est le leur pour œuvrer en faveur d'une démarche proactive favorable à l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes ;

France

- et leur donner les clés pour reconnaître et par voie de conséquence prévenir des situations de discriminations aux fins d’y remédier.

- **Indicateurs de suivi associés**

Aux fins d’assurer le suivi du déploiement des actions de formation et de sensibilisation précédemment décrites, les parties conviennent de retenir les indicateurs de suivi suivants :

- Nombre de collaborateurs Ressources Humaines en charge du recrutement formés à la non-discrimination à l’embauche / Nombre total de collaborateurs Ressources Humaines en charge du recrutement ;
- Nombre de managers encadrant du personnel et amenés à participer au processus de recrutement sensibilisés à la non-discrimination / Nombre total de managers encadrant du personnel et amenés à participer au processus de recrutement.

- **Calendrier prévisionnel de réalisation**

Afin d’assurer un déploiement efficace des actions retenues, les parties entendent cadencer la mise en place de ces dernières selon le calendrier prévisionnel de réalisation ci-dessous :

ACTIONS A DÉPLOYER	ÉCHÉANCE DE RÉALISATION
① - Formation des collaborateurs en charge des missions de recrutement	Echéance de réalisation prévisionnelle : Q2 2020
③ - Sessions de sensibilisation à l’attention des managers encadrant du personnel et amenés à participer au processus de recrutement	Echéance de réalisation prévisionnelle : Q3 2020

Les parties conviennent du caractère prévisionnel de l’échéancier fixé ci-dessus, lequel sera examiné annuellement en Commission de suivi dédiée, afin de redéfinir, si besoin, la priorisation des actions définies.

ARTICLE 4 - PROMOUVOIR UNE POLITIQUE DE FORMATION PROFESSIONNELLE FAVORABLE A L’ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

En ce que la Formation professionnelle concourt activement à l’acquisition, à l’adaptation et au développement des compétences des salariés, elle constitue de ce fait un outil privilégié d’égalité des chances pour offrir aux Femmes et aux Hommes des opportunités d’évolution professionnelle comparables.

Afin d'assurer plus encore l'égal accès des Femmes et des Hommes aux postes à responsabilités et la mixité des métiers, les parties conviennent de l'importance d'articuler une politique de formation professionnelle dynamique à un programme de mentoring personnalisé, vecteur de développement personnel et professionnel.

Article 4.1 – Promouvoir des conditions d'accès à la Formation professionnelle favorables à l'égalité des chances entre les Femmes et les Hommes

Les parties entendent rappeler les conditions d'égal accès à la formation professionnelle à l'attention des Femmes et des Hommes applicables au sein de l'Entreprise.

Toutefois, les parties conviennent également de l'inflexion qu'il convient d'apporter à ce principe en cas de retours de congés de longue durée liés à la parentalité et ceci afin de consacrer un principe d'accès prioritaire à la formation aux collaboratrices et collaborateurs concernés.

- **Objectifs de progression retenus**

Les parties conviennent de l'importance accordée aux actions de formation professionnelle c'est la raison pour laquelle elles se fixent pour objectif que le taux de participation aux actions de formation soit globalement équilibré entre les Femmes et les Hommes et ceci au regard de la représentation de ces derniers dans l'effectif global de l'Entreprise. La Direction se donnant pour objectif qu'il n'y ait pas d'écart substantiel de participation aux actions de formation entre les Femmes et les Hommes sans que cela ne soit justifié par une raison objective.

Consciente également de l'importance des conditions de réussite d'une reprise à l'issue d'un congé de longue durée lié à la parentalité, l'Entreprise s'engage à dispenser, de façon prioritaire, les besoins formatifs d'adaptation exprimés à l'occasion de l'entretien de reprise dédié, validés par le manager concerné et conformes à la reprise, dans les meilleures conditions, du poste précédemment occupé ou d'un poste équivalent.

- **Actions retenues :**

① - Garantir l'égal accès à a formation professionnelle aux Femmes et aux Hommes

L'Entreprise veille à ce que le taux d'accès des collaboratrices et collaborateurs aux actions de formation professionnelle soit en cohérence avec leur représentativité dans l'effectif global : en ce sens d'ailleurs, les derniers rapports relatifs à la situation comparée entre les Femmes et les Hommes, lesquels témoignent de taux de participation aux actions de formation globalement équilibré entre ces derniers.

Néanmoins et indépendamment de la qualité de ce constat, les parties au présent accord entendent réitérer l'importance d'assurer l'égal accès à la formation professionnelle entre les Femmes et les Hommes dans la mesure où ce facteur participe activement à l'évolution des qualifications et des déroulements de carrières positifs.

Il est ainsi également rappelé que l'accès aux actions de formation doit demeurer égal pour les Femmes et les Hommes, à temps plein ou à temps partiel et ce, afin de développer de manière équivalente leur employabilité et leurs compétences.

② - Favoriser un accès prioritaire à la formation au retour de congés de longue durée liés à la parentalité

Les parties entendent consacrer un principe d'accès prioritaire à la formation professionnelle à l'attention des salarié(e)s de retour d'une absence de longue durée liée à l'exercice de la parentalité.

Au retour d'un congé de longue durée lié à l'exercice de la parentalité, la ou le salarié(e) concerné(e) est invité(e) à la tenue d'un entretien professionnel de reprise d'activité, occasion lors de laquelle sont recensés les éventuels besoins formatifs.

Lesdites formations identifiées devront nécessairement être en étroite corrélation avec les évolutions du métier intervenues durant la période d'absence permettant la reprise du poste précédemment occupé ou d'un poste équivalent et ceci aux fins d'assurer les conditions de réussite les meilleures quant à la reprise de la ou du salarié(e) concerné(e).

Il est proposé par priorité des actions d'adaptation au poste, réalisées pendant le temps de travail, définies et validées en concertation entre le ou la salarié(e) concerné(e), le manager et la Direction des Ressources Humaines.

Les actions de formation identifiées s'inscrivent dans le cadre du plan de formation de l'Entreprise et sont mises en œuvre au retour du salarié au plus tard dans les 3 mois de la reprise.

▪ **Indicateurs de suivi associés**

Aux fins de s'assurer de l'application des mesures susvisées, les parties conviennent de retenir les indicateurs de suivi suivants :

- Répartition par catégorie professionnelle et par sexe de la participation aux actions de formation (en nombre de stagiaires) / Nombre total de collaborateurs Femmes et Hommes [indicateur 181 du Rapport de situation comparée entre les Femmes et les Hommes] ;
- Nombre total d'entretiens professionnels de reprise d'activité réalisés / Nombre total d'entretiens professionnels de reprise d'activité proposés ;
- Nombre d'actions de formation dispensées dans les 3 mois de la reprise d'un congé longue durée lié à l'exercice de la parentalité / Nombre total d'actions de formation recensées en entretiens professionnels de reprise d'activité.

- **Calendrier prévisionnel de réalisation**

Afin d'assurer un déploiement efficace des actions retenues, les parties entendent cadencer la mise en place de ces dernières selon le calendrier prévisionnel de réalisation ci-dessous :

ACTIONS A DÉPLOYER	ÉCHÉANCE DE RÉALISATION
① - Garantir l'égal accès à a formation professionnelle aux Femmes et aux Hommes	Egal accès à la formation professionnelle applicable préalablement à la conclusion du présent accord
② - Favoriser un accès prioritaire à la formation au retour de congés de longue durée liés à la parentalité	Echéance de réalisation prévisionnelle : à compter de Q1 2020

Les parties conviennent du caractère prévisionnel de l'échéancier fixé ci-dessus, lequel sera examiné annuellement en Commission de suivi dédiée, afin de redéfinir, si besoin, la priorisation des actions définies.

Article 4.2 – Déploiement d'un programme de mentoring

Afin d'assurer un égal accès aux Femmes et aux Hommes de l'Entreprise, les parties entendent déployer un programme de mentoring destiné à renforcer les actions de développement professionnel et personnel et ceci à l'attention des collaborateurs appartenant au Programme Leadership Team.

- **Objectifs de progression retenus**

Dans la mesure où un programme de mentoring s'inscrit dans la durée et sur la base d'une initiative commune du mentoré et du mentor, l'Entreprise se fixe pour objectif d'initier la mise en place de ce programme à l'attention des collaborateurs appartenant au programme Leadership Team.

- **Action retenue : le déploiement d'un programme de mentoring**

Un programme de mentoring s'entend d'une activité favorisant le développement professionnel et personnel par l'opportunité permettant d'apprendre l'un de l'autre dans une relation de confiance durable et d'échange où un collaborateur expérimenté (Mentor) aide un collaborateur qui l'est moins (Mentoré) afin de développer des connaissances et des aptitudes spécifiques pour permettre son développement professionnel et personnel.

Cette action vise les collaborateurs participant au programme Leadership Tem avec la création de binômes :

- Mentoré : collaborateurs montrant la volonté et l’envie de renforcer sa visibilité et son expertise au niveau de l’organisation ;
- Mentor : manager sénior montrant la volonté de partager son expérience pour aider au développement du Mentoré, des capacités de leadership et étant également reconnu en ce sens dans l’organisation.

▪ **Indicateurs de suivi associés**

Aux fins de s’assurer de la réussite du programme de mentoring, les parties conviennent de retenir les indicateurs de suivi suivants :

- Nombre de collaborateurs s’inscrivant dans un programme de mentoring / Nombre total de collaborateurs appartenant au programme de Leadership Team ;
- Indicateurs qualitatifs de feed-back recueillis auprès du Mentoré et du Mentor quant au déploiement de ce dispositif.

▪ **Calendrier prévisionnel de réalisation**

Afin d’assurer un déploiement efficace du programme de Mentoring, les parties entendent cadencer la mise en place de ce programme selon le calendrier prévisionnel de réalisation ci-dessous :

ACTIONS A DÉPLOYER	ÉCHÉANCE DE RÉALISATION
Déploiement d’un programme de mentoring	Echéance de réalisation prévisionnelle : à compter de Q3 2020

Les parties conviennent du caractère prévisionnel de l’échéancier fixé ci-dessus, lequel sera examiné annuellement en Commission de suivi dédiée, afin de redéfinir, si besoin, la priorisation des actions définies.

ARTICLE 5 - FAVORISER UNE ARTICULATION HARMONIEUSE ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE & LA VIE PERSONNELLE

Les parties rappellent qu’une articulation vertueuse entre la vie professionnelle et la vie personnelle participe activement à une meilleure égalité et mixité professionnelle permettant de favoriser l’atteinte des objectifs de parité fixés.

Soucieuses d’envisager pleinement l’exercice de la parentalité, les parties rappellent que la prise en compte des contraintes liées à la parentalité ne seraient se limiter à la période au cours de laquelle la

France

ou le salarié(e) est en période de suspension de contrat de travail pour cause de congé (maternité, adoption, parental). De toute évidence et afin de renforcer l'efficacité des présentes dispositions, il convient d'apprécier lesdites contraintes avant et après l'arrivée d'un enfant au foyer de la ou du salarié(e).

Article 5.1 – Favoriser l'exercice de la parentalité

Les parties entendent consacrer le principe d'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle à l'attention de tous les salariés en améliorant l'harmonisation des temps de vie.

Plus encore, les parties conviennent que les congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ne sauraient pénaliser les salariés en matière d'évolution professionnelle.

Pour ce faire, les parties s'engagent à consacrer une attention forte à l'entretien de reprise d'activité, aux conditions d'exercice du congé paternité et à promouvoir le dispositif de jours de dons de congés pour répondre aux situations familiales délicates.

- **Objectifs de progression retenus**

Afin de veiller à ce que l'exercice de la parentalité ne présente aucune incidence quant à l'évolution professionnelle des salariés, l'objectif fixé par l'Entreprise est de proposer 100% des entretiens professionnels spécifiques aux retours de congé maternité, d'adoption ou congé parental à temps plein tout au long des 3 années de l'accord selon un format présentiel et un formulaire dédié, favorisant ainsi la qualité des échanges.

Consciente également de l'équilibre des rôles dans la vie familiale, l'Entreprise se fixe également pour objectif de faire progresser la prise des congés paternité et d'accueil de l'enfant pour les collaborateurs éligibles. Pour ce faire, les parties entendent consacrer une indemnisation desdits congés et de renforcer la communication associée aux modalités de ces derniers.

Par ailleurs, l'Entreprise se fixe également pour objectif de favoriser les initiatives solidaires de dons de jours de congés en cas de situations familiales délicates et complexes en proposant à 100% des salariés concernés le déploiement dudit recueil de dons de jours.

- **Actions retenues :**

- ① - **Déploiement des entretiens professionnels de reprise d'activité au moyen d'une documentation dédiée**

L'Entreprise s'attache à prendre en compte l'exercice des nouvelles responsabilités familiales d'une ou d'un salarié(e) en érigeant l'entretien professionnel de reprise d'activité tel un temps fort de conciliation entre les responsabilités familiales nouvellement acquises et la réappropriation des éventuelles mutations de l'environnement professionnel intervenues pendant la durée de l'absence.

France

Ainsi, un entretien professionnel de reprise d'activité est organisé à l'initiative de la Direction des Ressources Humaines et du management concerné à l'attention des salariés qui reprennent leur activité à l'issue notamment d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental d'éducation à temps complet, selon un format présentiel, sauf à ce que les conditions de faisabilité rendent impossible un entretien présentiel.

L'objet de cet entretien professionnel de reprise d'activité sera notamment d'atténuer les effets d'une longue absence en échangeant avec la ou le salarié(e) concerné(e) sur :

- les modalités de sa reprise d'activité sur son ancien poste ou sur un poste équivalent à celui précédemment occupé ;
- l'organisation du travail afférente aux missions confiées et ceci en corrélation avec les responsabilités familiales nouvellement acquises ;
- le recensement des éventuels besoins formatifs d'adaptation eu égard au poste confié ;
- les éventuels souhaits de mobilité et d'évolution professionnelle envisagés par la ou le salarié(e) concerné(e).

Les parties conviennent d'entreprendre des actions pédagogiques de communication à destination des salariés concernés : ainsi, dès réception d'une déclaration de grossesse ou d'une demande de congé, la ou le salarié(e) sera systématiquement informé(e) de l'existence des entretiens professionnels de reprise d'activité, de leur objet et des modalités dans lesquelles ces derniers se déroulent.

De la même façon et afin de fluidifier la qualité des échanges lors de ces entretiens, la Direction projette la refonte du support d'entretien professionnel de reprise d'activité aux fins d'en faciliter l'appropriation par les collaborateurs et managers.

La refonte des supports d'entretiens s'accompagnera également d'une communication plus générale auprès de l'intégralité des salariés via une fiche pratique retraçant l'objet des entretiens, leurs échéances, les modalités et conditions dans lesquelles ils seront organisés.

② - Congé paternité

Les parties au présent accord réaffirment que l'exercice de la parentalité doit pouvoir s'appliquer aux Femmes comme aux Hommes et que les droits de chacun participent au rééquilibrage des rôles dans la vie familiale contribuant ainsi au développement de la mixité.

En application de ce principe, il est convenu que tout salarié en congé de paternité pris en charge par la sécurité sociale bénéficie d'un maintien du salaire net sous déduction des indemnités perçues directement par la CPAM.

Concernant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, il est rappelé que le père salarié ainsi que le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle peut bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Le congé paternité est légalement de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

France

Conformément aux dispositions réglementaires prévues à l'article D. 1225-8-1 du Code du travail, il est également prévu qu'en cas d'hospitalisation de l'enfant, le père, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle, peut bénéficier d'un congé paternité ou du congé d'accueil de l'enfant en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance, pendant toute la durée d'hospitalisation dans une ou plusieurs unités de soins spécialisés, pendant une durée maximale de 30 jours consécutifs.

Il est précisé que ce dispositif de maintien de salaire est appliqué sous réserve que ledit congé paternité soit pris dans les 4 mois qui suivent la naissance du ou des enfants.

③ - Dons de jours

Les parties entendent favoriser, de façon concrète et utile, les manifestations d'entraide et de solidarité dont les collaborateurs de la Société témoignent en cas de situations familiales justifiant de prendre soin d'un proche dont l'état de santé nécessite une présence soutenue.

Afin de permettre aux salariés devant prendre des congés de présence parentale, de solidarité familiale ou de proche aidant, les parties conviennent de formaliser des dispositifs ponctuels de dons de jours de repos garantissant aux collaborateurs confrontés à une telle épreuve d'un accès aux dons qui soit à la fois efficient, équitable et garant du respect de sa vie privée.

➤ Objet :

Le présent dispositif vise à créer un dispositif de dons de jours de repos entre salariés afin de permettre aux salariés qui ne disposent plus de jours de congés ou de repos de pouvoir bénéficier de jours d'absence rémunérés pour s'occuper d'un proche répondant aux situations légalement prévues de congé de solidarité familiale, de présence parentale ou de proche aidant.

➤ Recueil de dons :

Les campagnes de dons des salariés seront organisées ponctuellement sur demande de la ou du salarié(e) confronté(e) à une situation familiale justifiant de la mise en place d'un congé de solidarité familiale, de présence parentale ou de proche aidant.

Pour bénéficier du présent dispositif de dons de jours, les salariés concernés doivent réunir les conditions légalement prévues pour l'éligibilité aux congés susvisés et fournir les pièces justificatives afférentes.

Tout salarié se trouvant dans les conditions décrites ci-dessus et souhaitant bénéficier du dispositif de dons devra faire une demande écrite en ce sens à l'attention du Responsable Ressources Humaines du périmètre concerné accompagné des justificatifs prévus à cet effet.

Dès lors que la demande est acceptée, la Direction des Ressources Humaines procède à une campagne ponctuelle de recueil de dons, laquelle présentera bien entendu un caractère confidentiel et anonyme.

France

➔ Salariés donateurs :

Tout salarié qui bénéficie de jours de congés ou de repos acquis non pris dispose de la possibilité de faire don de jours de congés ou de repos sous forme de journée complète dans la limite légalement prévue. Ce don est effectué de façon anonyme, définitive et sans contrepartie.

Le salarié donateur peut effectuer un don sur les jours réellement acquis suivants :

- jours de repos dits « RTT » accordés au titre des conventions de forfaits jours à l'attention des collaborateurs cadres en application de l'accord collectif relatif à l'Aménagement et la Réduction du Temps de travail en date du 28 juin 2000,
- jours de congés payés annuels excédant le 20^{ème} jour de congé ouvré,
- jours de congés de fractionnement.

➔ Modalités d'utilisation des jours recueillis :

La Direction des Ressources Humaines entrera en contact avec la ou le salarié(e) concerné(e) afin de convenir des modalités d'utilisation desdits jours.

La prise des jours par le bénéficiaire se fait de manière consécutive et par journée entière pour un même évènement. Il est toutefois possible de prendre l'absence de façon discontinue sur demande en ce sens du médecin en charge du suivi médical du proche concerné.

Il conviendra, lorsque cela est possible, d'établir en lien avec le manager un calendrier prévisionnel des jours à utiliser.

Le salarié bénéficiaire conserve le maintien de sa rémunération brute pendant la période d'absence correspondant à la prise de jours qu'il a reçu. Il est précisé que cette période d'absence est assimilée à du temps de travail effectif.

④ - Assouplissement des conditions d'éligibilité au dispositif de télétravail en corrélation avec l'exercice de prérogatives familiales exceptionnelles

Les parties rappellent qu'un accord collectif relatif au Télétravail a été conclu le 28 octobre 2019 à titre expérimental aux fins de mettre en place cette nouvelle modalité d'organisation du travail au sein de l'Entreprise.

Alors que les conditions d'éligibilité au dispositif de télétravail sont fixées à l'article 3 de l'accord précité, les parties conviennent d'assouplir celles-ci dans les hypothèses où le recours au télétravail permettrait d'apporter une réponse appropriée aux difficultés personnelles rencontrées par un salarié en facilitant sa présence au domicile et/ou en réduisant son temps de transport.

De la même façon, les parties s'accordent à assouplir le cas échéant les modalités organisationnelles de déploiement du télétravail fixées à l'article 5 de l'accord collectif relatif au Télétravail conclu le 28 octobre 2019.

Lesdites situations familiales exceptionnelles visées par le présent article s'entendent notamment d'une éventuelle maladie ou un handicap d'un proche supposant, pour des motifs médicaux une proximité avec le domicile pour une durée déterminée.

La demande formulée par un salarié à ce titre sera examinée par la Direction des Ressources Humaines en concertation avec le management concerné et ceci aux fins de déterminer si le travail à domicile constitue la meilleure modalité pour solutionner les difficultés rencontrées par ce salarié et également si la mise en place d'un dispositif de télétravail est matériellement compatible notamment eu égard à la nature des missions confiées.

En cas de validation de ladite demande, la mise en place du télétravail au titre du présent article sera formalisée par le biais d'un avenant au contrat de travail pour une durée déterminée et au besoin renouvelable selon la situation personnelle du salarié concerné.

▪ **Indicateurs de suivi associés**

Aux fins de s'assurer de l'application des mesures susvisées, les parties conviennent de retenir les indicateurs de suivi suivants :

- Nombre d'entretiens professionnels de reprise d'activité proposés à l'issue d'un congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation à temps complet / Nombre total de reprise d'activité à l'issue d'un congé maternité, d'adoption ou congé parental d'éducation à temps complet ;
- Nombre de congés de paternité et d'accueil de l'enfant pris / Nombre total de congés de paternité et d'accueil de l'enfant à prendre théoriquement au regard des naissances déclarées ;
- Nombre d'appel aux dons de congés pour accompagner des collaborateurs en congé de présence parentale, de solidarité familiale et de proche aidant / Nombre total de collaborateurs ayant bénéficié d'un congé de présence parentale, de solidarité familiale et de proche aidant ;
- Nombre de sollicitations dérogatoires acceptées au dispositif de télétravail pour des considérations personnelles exceptionnelles / Nombre total de sollicitations dérogatoires au dispositif de télétravail pour des raisons personnelles exceptionnelles.

▪ **Calendrier prévisionnel de réalisation**

Afin d'assurer un déploiement efficace des actions retenues, les parties entendent cadencer la mise en place de ces dernières selon le calendrier prévisionnel de réalisation ci-dessous :

ACTIONS A DÉPLOYER	ÉCHÉANCE DE RÉALISATION
① - Refonte des entretiens professionnels de reprise d'activité à l'issue de congés de longue durée liés à l'exercice de la parentalité	Echéance de réalisation prévisionnelle : à compter de Q1 2020
② - Congé de paternité	Applicable dès l'entrée en vigueur du présent accord
③ - Dispositif de dons de jours de congés	Applicable dès l'entrée en vigueur du présent accord
④ - Assouplissement des conditions d'éligibilité et de modalités organisationnelles du télétravail	Applicable dès l'entrée en vigueur du présent accord

Les parties conviennent du caractère prévisionnel de l'échéancier fixé ci-dessus, lequel sera examiné annuellement en Commission de suivi dédiée, afin de redéfinir, si besoin, la priorisation des actions définies.

Article 5.2 – Accessibiliser les congés liés à l'exercice de responsabilités familiales

Afin d'assurer une meilleure compréhension et de ce fait une meilleure prise en compte des temps de vie personnelle, les parties conviennent de l'importance de la communication afférente aux dispositifs existants et mis en place dans la Société.

C'est la raison pour laquelle la diffusion de supports, accessibles à tous, permettant d'assurer une information complète et pratique sur les différents congés liés à l'exercice de responsabilités familiales est envisagée par les parties.

▪ **Objectifs de progression retenus**

Cette action de communication présente un objectif pédagogique affirmé permettant tout à la fois au management de s'approprier les clés de compréhension afférentes aux différents congés existants et également aux collaborateurs de connaître et donc de bénéficier le cas échéant de ces derniers dès lors qu'ils constituent une réponse appropriée à leurs situations familiales personnelles.

- **Action retenue** : création de kits d'information relatifs aux congés liés à l'exercice de responsabilités familiales

Les parties entendent mettre à disposition des collaborateurs, des supports d'information correspondants notamment aux thématiques ci-après identifiées :

- Absences liées aux examens médicaux obligatoires corrélés à la grossesse ;
- Congé maternité & congé d'adoption ;
- Congé parental d'éducation à temps complet et à temps partiel ;
- Congé d'accueil de l'enfant & congé paternité ;
- Congé de présence parentale ;
- Congé de solidarité familiale ;
- Congé de proche aidant.

Il est également rappelé que cette liste n'est pas limitative et qu'elle sera, en tout état de cause, enrichie selon les évolutions réglementaires intervenant pendant la durée triennale du présent accord.

- **Indicateurs de suivi associés**

Afin de mesurer les effets liés à la diffusion de kits d'information dédiés, les parties conviennent de retenir les indicateurs de suivi suivants :

- Nombre de collaboratrices et de collaborateurs ayant bénéficié d'absences liées aux examens médicaux obligatoires corrélés à la grossesse ;
- Nombre de congés parentaux d'éducation à temps complet et à temps partiel ;
- Nombre de congés d'accueil de l'enfant & congé paternité ;
- Nombre de congés de présence parentale ;
- Nombre de congés de solidarité familiale ;
- Nombre de congés de proche aidant.

- **Calendrier prévisionnel de réalisation**

Compte tenu des travaux préparatoires associés à la préparation et à la diffusion des kits d'information projetés, les parties entendent cadencer la mise en place de ces actions selon le calendrier prévisionnel de réalisation ci-dessous :

ACTIONS A DÉPLOYER	ÉCHÉANCE DE RÉALISATION
Création et diffusion de kits d'information relatifs aux congés liés à l'exercice de la parentalité	Échéance de réalisation prévisionnelle : à compter de Q3 2020

Les parties conviennent du caractère prévisionnel de l'échéancier fixé ci-dessus, lequel sera examiné annuellement en Commission de suivi dédiée, afin de redéfinir, si besoin, la priorisation des actions définies.

ARTICLE 6 - ASSURER L'EGALITE SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les parties réitèrent leur attachement aux principes d'égalité de rémunération et de non-discrimination salariale entre les Femmes et les Hommes, lesquels constituent une composante essentielle de l'égalité professionnelle.

Les parties conviennent également que l'examen tendant à comparer d'éventuels écarts de rémunération sont appréciés au regard de postes équivalents présentant un ensemble comparable en termes de :

- connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle ;
- des capacités déduites de l'expérience acquise ;
- des responsabilités confiées eu égard au périmètre d'actions confié.

Article 6.1 - Promouvoir l'égalité salariale au travers d'actions positives

L'égalité salariale entre les Femmes et les Hommes suppose une attention continue lors de l'entièreté de la vie professionnelle des collaborateurs au sein de l'Entreprise : pour ce faire, les parties conviennent de veiller à l'application du principe d'égalité salariale à l'embauche, de neutraliser tout impact éventuel des absences liées à la parentalité en matière d'augmentation, le tout en assurant un suivi permettant d'annihiler tout éventuel écart de rémunération pouvant être observé le cas échéant.

▪ Objectifs de progression retenus

L'Entreprise poursuit comme objectif, dans le cadre de sa politique salariale, la réduction des écarts injustifiés, lesquels pourraient être constatés entre les rémunérations moyennes des Femmes et celles des Hommes à situation comparable et ceci aux fins d'assurer le principe d'égalité salariale à tous les stades de la vie professionnelle.

L'objectif poursuivi par l'Entreprise réside dans l'égalité salariale à l'embauche et un niveau de classification identique entre les Femmes et les Hommes pour un même emploi, niveau de responsabilités, formation et expériences.

L'Entreprise se fixe, pour ce faire, que l'entièreté des managers encadrant des équipes soit, pendant la durée triennale du présent accord, sensibilisés au principe d'égalité salariale et ceci notamment à l'occasion des revues salariales le cas échéant.

▪ **Actions retenues :**

① - Egalité salariale à l'embauche

L'Entreprise rappelle que le salaire d'embauche tient compte de la qualification, de l'expérience, des compétences et du niveau de contribution ou de responsabilités confiés au candidat recruté.

L'Entreprise garantit à cet effet l'égalité salariale à l'embauche entre les Femmes et les Hommes à qualification, expérience, compétences et niveau de contribution ou de responsabilités équivalents. Il convient d'ailleurs de rappeler que les grilles salariales conventionnelles de la Convention Collective des Services de l'Automobile sont appliquées le cas échéant de façon uniforme aux salariés recrutés, quel que soit leur sexe.

② - Mesures d'augmentations salariales aux salariés bénéficiant de congé maternité ou d'adoption

Afin de contribuer à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, des dispositions sont prises afin que les salariés dont le contrat de travail est suspendu au titre d'un congé maternité ou d'adoption bénéficient des mêmes mesures d'évolution de la rémunération que les autres salariés de l'Entreprise.

Les évolutions de rémunération applicables aux salariés de l'Entreprise ne peuvent donc être réduites, différées ou supprimées en raison de la prise par une, ou un salarié de l'un de ces congés.

➤ Mesures d'augmentations générales

Lorsqu'une ou un salarié(e) en cours de congé maternité ou d'adoption est compris(e) dans le champ d'application d'une mesure collective d'augmentation des rémunérations de base, cette mesure s'applique à elle ou lui à la même échéance et dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés visés par la mesure considérée.

Soucieuse de neutraliser les périodes d'absence de telle sorte qu'aucun décalage par rapport à la moyenne des évolutions constatées par groupe d'emplois ne soit observé, une attention en ce sens demeurera portée.

➤ Mesures d'augmentations individuelles

Les parties rappellent que les augmentations individuelles ont pour objectif de reconnaître et de valoriser une progression de prises de responsabilités, l'obtention de compétences autant en matière de savoir-faire et que savoir-être ainsi qu'une implication constante au quotidien confirmée par les entretiens annuels.

Ainsi, lorsqu'Europcar France décide d'appliquer des mesures individuelles d'augmentation, les salariés de la même catégorie, en cours de congé maternité ou d'adoption à la date d'application de la décision, bénéficient d'une augmentation individuelle qui ne peut être inférieure au taux moyen d'augmentation des rémunérations de base, résultant desdites mesures individuelles.

Les salariés de la même catégorie sont ceux relevant du même positionnement dans la classification (même échelon pour les non-cadres, ou même niveau et degré pour les cadres) pour la même filière (administratif / front office / back office) que la personne salariée à la date de son départ en congé.

Les salariés de la même catégorie n'ayant pas eu d'augmentation sont inclus dans le calcul de la moyenne des augmentations à appliquer.

Il est précisé que ces dispositions ne s'appliquent qu'au titre des augmentations individuelles initiées par la Direction et indépendamment de :

- l'application de l'accord collectif du 21 décembre 2004 relatif aux classifications des métiers et des services de l'automobile ;
- des promotions à un échelon ou une catégorie professionnelle supérieure.

③ - Analyse annuelle des écarts de salaire par indice

Annuellement, la Direction des Ressources Humaines d'Europcar France procédera à une analyse des éventuels écarts de rémunération observés et ceci en isolant le critère genre afin de s'assurer que ce dernier ne crée nullement de distorsion de rémunération entre les Femmes et les Hommes pour des raisons non objectivement justifiées.

En l'hypothèse où de tels écarts seraient constatés, la Direction des Ressources Humaines assurera la mise en œuvre de mesures correctives permettant d'annihiler ledit constat.

▪ **Indicateurs de suivi associés**

Afin de s'assurer de l'effectivité des actions prévues en matière d'égalité salariales, les parties conviennent de retenir les indicateurs de suivi suivants :

- Rémunération moyenne mensuelle arrêtée au 31 décembre de l'année considérée par échelon et par genre [indicateur 172 de la situation comparée entre les Femmes et les Hommes] ;
- Ecart de rémunération annuelle brute moyenne par équivalent temps plein, par catégorie socio-professionnelle, tranche d'âge et par sexe [indicateur 1 de l'index Egalité professionnelle] ;
- Ecart de taux d'augmentations individuelles par catégorie socio-professionnelle et par sexe [indicateur 2 de l'index Egalité professionnelle] ;
- Nombre de salariées en retour de congé maternité ayant bénéficié d'une augmentation / nombre total de salariées en retour de congé maternité [indicateur 4 de l'index Egalité professionnelle].

- **Calendrier prévisionnel de réalisation**

Afin d'assurer un déploiement efficace des mesures d'égalité salariales, les parties conviennent d'une application desdites mesures dès l'entrée en vigueur du présent accord :

ACTIONS A DÉPLOYER	ÉCHÉANCE DE RÉALISATION
① - Egalité salariale à l'embauche	Applicable dès l'entrée en vigueur du présent accord
② - Mesures d'augmentations salariales aux salariés bénéficiant de congé maternité ou d'adoption	Applicable dès l'entrée en vigueur du présent accord
③ - Analyse annuelle des écarts de salaire par indice	Applicable dès l'entrée en vigueur du présent accord

Article 6.2 – Actions préventives

Afin d'assurer une meilleure compréhension des enjeux de l'égalité salariale, les parties conviennent de l'importance de la communication et de la sensibilisation des acteurs en charge des évolutions salariales au sein de l'Entreprise.

C'est la raison pour laquelle la diffusion d'un mémo de sensibilisation à l'attention du management permettra d'assurer une information complète des bonnes pratiques à observer à l'occasion des entretiens annuels d'évaluation et des éventuelles décisions d'augmentation individuelle des salariés.

- **Objectifs de progression retenus**

L'Entreprise se fixe pour objectif d'adresser, lors des campagnes de revue salariale, à l'ensemble du management concerné un mémo de sensibilisation relatif au principe d'égalité salariale permettant de ce fait d'assurer compréhension et appropriation de cette matière.

- **Action retenue : création et diffusion d'un mémo de sensibilisation**

Il est rappelé que la Direction des Ressources Humaines veille à ce que lors des révisions annuelles des rémunérations et des positions professionnelles, la situation familiale et le sexe du collaborateur ne soient pas pris en compte dans la détermination des propositions individuelles.

Afin d'assurer l'effectivité desdites mesures, la Direction adressera à l'attention de l'ensemble des responsables hiérarchiques concernés leur obligation de vigilance sur l'égalité salariale entre les Femmes et les Hommes via un mémo de sensibilisation.

France

Ainsi, les parties érigent en principe que les décisions d'évolution professionnelle et notamment salariale ne peuvent être basées que sur une appréciation équitable des compétences, des performances et des potentiels démontrés par les collaborateurs pendant la période de présence sur l'année au sein de l'Entreprise.

- **Indicateurs de suivi associés**

Afin de mesurer les effets liés à la diffusion du mémo de sensibilisation prévu, les parties conviennent de retenir l'indicateur de suivi suivant :

- Nombre de managers encadrant des équipes au sein de l'Entreprise destinataires du mémo de sensibilisation / Nombre total de managers encadrant des équipes au sein de l'Entreprise.

- **Calendrier prévisionnel de réalisation**

Compte tenu des travaux préparatoires associés à la préparation et à la diffusion du mémo de sensibilisation projeté, les parties entendent fixer la mise en place de cette action selon le calendrier prévisionnel de réalisation ci-dessous :

ACTIONS A DÉPLOYER	ÉCHÉANCE DE RÉALISATION
Création et diffusion d'un mémo de sensibilisation relatif à l'égalité salariale	Échéance de réalisation prévisionnelle : à compter de Q1 2020

Les parties conviennent du caractère prévisionnel de l'échéancier fixé ci-dessus, lequel sera examiné annuellement en Commission de suivi dédiée, afin de redéfinir, si besoin, la priorisation des actions définies.

ARTICLE 7 – MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD

Un suivi de la mise en œuvre des dispositions prévues par le présent accord est confié à la Commission du Comité Social et Economique d'Europcar France dédiée à l'Égalité professionnelle qui se verra présentée, annuellement, un bilan des principaux indicateurs de mise en œuvre du présent accord, identifiés ci-après.

Les documents permettant le suivi annuel des dispositions du présent accord, sont mis à disposition des membres du Comité Social et Economique, via la Base de données économiques et sociales d'Europcar France.

ARTICLE 8 – ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans et entre en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt du présent accord telles que précisées ci-après.

ARTICLE 9 - DEPOT DE L'ACCORD

La Direction d'Europcar France notifiera sans délai par mail avec accusé de réception, le présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de la Société.
Conformément aux dispositions légalement prévues, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès du Greffe de Conseil de Prud'hommes dont relève le Siège Social de la Société.

Le présent accord sera également téléchargé sur la plateforme en ligne Télé-Accords.

ARTICLE 10 - REVISION ET DENONCIATION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra faire l'objet d'une demande de révision ou de dénonciation, conformément aux dispositions légales en vigueur. L'avenant de révision éventuellement conclu sera notifié aux autorités compétentes et fera l'objet des mêmes mesures de publicité que le présent accord.

En cas de modifications d'ordre légal ou réglementaire susceptibles d'avoir des conséquences sur l'accord, les parties signataires se rencontreront dans le mois suivant la publication de ces textes pour définir la suite à donner à l'accord.

ARTICLE 11 - CLAUSE DE SUIVI ET REVOYURE

Pour assurer l'efficacité de l'objet du présent accord, un suivi de sa mise en œuvre sera réalisé.

En outre et dans le cas où les parties l'estimeraient nécessaires, elles se rencontreront afin d'envisager les éventuelles dispositions à modifier ou intégrer au présent accord.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Fait en 5 exemplaires, dont deux pour les formalités de publicité.

Fait à Voisins-le-Bretonneux, le 20 décembre 2019

Pour la Société Europcar France
Monsieur ---
Directeur Général

Pour le Syndicat C.F.D.T.
Monsieur ---

Monsieur ---

Pour le Syndicat F.O.
Monsieur ---

Monsieur ---

Pour le Syndicat C.G.T.
Monsieur ---

Monsieur ---