

Accord Relatif à l'Egalité Professionnelle Entre les hommes et les femmes

UES COMPASS GROUP FRANCE

07 3
H

Préambule

A la suite des réunions organisées les 4 et 28 Juin 2010, 15 Novembre et 15 Décembre 2010, 13 Janvier 2011 dans le cadre de la loi n° 2001-397 du 9 Mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} Mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de la loi n°2006-340 du 23 Mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, de la loi du 9 Novembre 2010 portant réforme des retraites, il a été convenu ce qui suit entre la Direction et les organisations syndicales représentatives au sein de Compass Group France.

Le présent accord prend en compte les préconisations de l'avenant n°46 signé par les partenaires sociaux de la branche.

Les dispositions prévues ci-après se substituent à toutes les dispositions précédentes ayant le même objet au sein des Sociétés composant l'UES.

Les dispositions du présent accord ne peuvent se cumuler à des mesures d'ordre légal ou conventionnel plus favorables entrant ultérieurement en application pour le même objet. Dans ce cas les parties conviennent de se rencontrer pour décider de la nécessité d'aménager les clauses mises en cause par une mesure postérieure.

Article 1 - Evolution durable des mentalités

Le présent accord réaffirme la volonté de la Direction et des partenaires sociaux de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes notamment en matière d'accès à l'emploi, de formation professionnelle ainsi qu'en matière d'évolution de carrière (mobilités, promotions, rémunérations, etc.).

Les parties s'engagent à créer un environnement qui soit plus explicitement porteur des valeurs d'égalité professionnelle. Elles reconnaissent dans la mixité professionnelle une source d'enrichissement collectif, d'équilibre social et d'efficacité économique. Cet accord vise à adopter des mesures concrètes en vue d'atteindre un tel objectif dont la réussite est subordonnée à l'implication et à l'engagement de tous les acteurs.

Les parties reconnaissent à cet égard que les dispositions de ce nouvel accord doivent s'inscrire dans la durée pour permettre une évolution de la situation entre les hommes et les femmes qui résulte des représentations socioculturelles et de comportements dépassant le cadre de l'entreprise.

La Direction s'engage à identifier et à éliminer les stéréotypes véhiculés dans les processus qu'elle gère et dans les documents qu'elle rédige : offres d'emploi, offres de formation, documents internes, descriptions de poste, réunions de travail, etc.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

La Direction procédera à des actions de sensibilisation et de communication sur les enjeux de l'égalité professionnelle.

L'accès des femmes à la formation professionnelle sera renforcé pour leur assurer une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution de leur qualification.

Le recrutement tendra vers un objectif d'équilibre de mixité des emplois.

L'entreprise proposera aux partenaires sociaux des formules d'organisation du travail facilitant une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle.

Enfin, l'entreprise réduira les éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 2 - Equilibre vie professionnelle/vie familiale

Tout au long de leur vie active, les salariés femmes et hommes, sont confrontés à différents événements de la vie familiale qui leur demandent une disponibilité en temps qui ne correspond pas toujours avec les rythmes de l'entreprise. L'entreprise s'efforcera de renforcer cet équilibre qui sera poursuivi de plusieurs façons :

Les avantages sociaux ou salariaux :

Egalité salariale

L'entreprise assurera les mêmes augmentations salariales aux personnes qui se sont arrêtées en congés de longue durée (congé maternité, congé d'adoption, congé parental d'éducation). Cet avantage sera précisé dans l'article 3.

Participation financière aux formations internes

L'entreprise souhaite prendre en compte les contraintes familiales dans l'organisation des formations internes :

Une prise en charge financière est prévue lorsque la participation à une formation interne entraîne des frais supplémentaires de garde d'enfant (mode de garde agréé ou crèche) en raison de déplacements géographiques supérieurs au trajet domicile/travail de 50 km ou de plus de 45 minutes (trajet simple).

La prise en charge totale ou partielle dans la limite de 9€ par jour de formation sera effectuée sur présentation des justificatifs correspondants (bulletin de salaire, déclarations de cotisations, etc).

Il y a également prise en charge des frais supplémentaires de garde d'enfant lorsque la participation à une formation contraint le collaborateur à passer une ou plusieurs nuits à l'hôtel.

Le montant de la prise en charge sera réévalué tous les ans d'un pourcentage correspondant à l'augmentation générale des salaires Employés, hors minima, au titre de l'année précédente dans le cadre de la négociation annuelle d'entreprise.

B
cy

Paiement des jours RTT

L'entreprise accepte de monétiser les jours de réductions du temps de travail (paiement des jours RTT), sur la base du volontariat, au profit des salariés qui démarrent un congé Parental à temps partiel.

Cet avantage est également réservé aux parents isolés (parents qui assurent seuls la charge d'un ou de plusieurs enfants, justifiant de leur situation au moyen d'un imprimé fiscal, d'une déclaration de la Caf, etc).

Le paiement se fera sur la base des RTT acquis par le collaborateur (placés ou non dans le CET), dans la limite de 15 jours. Le paiement est débloqué jusqu'à 17 jours acquis pour les salariés en contrat intermittent scolaire remplissant les conditions ci-dessus prévues.

Le paiement interviendra sur demande écrite du collaborateur.

La demande de paiement des RTT acquis est renouvelable, moyennant un délai de franchise de 2 ans.

Part variable (salariés Maîtrises et Cadres éligibles)

Le congé maternité est une période d'indisponibilité que l'entreprise accepte de prendre en compte pour le calcul des droits liés à la part variable. Le congé maternité est considéré comme temps de présence effective pour le versement de cette prime et les parties suppriment l'abattement proportionnel au temps de présence sur l'année.

La prise en compte de la parentalité :

Mesures en faveur des femmes enceintes

Les parties rappellent que la loi confère aux salariées une **protection spéciale** en cas de maternité et que leurs conditions de travail obéissent à une réglementation particulière. Elles rappellent l'interdiction de prendre en considération l'état de grossesse notamment dans la gestion de la carrière des femmes.

. Les parties souhaitent porter une attention particulière aux femmes qui travaillent seules sur établissement : la salariée en état de grossesse pourra être affectée à sa demande sur un autre établissement, au sein d'une équipe. La demande de mutation doit être justifiée par un certificat du médecin traitant. La salariée sera affectée sur un même emploi ou un emploi similaire dans le bassin d'emploi. Le changement d'affectation est temporaire (durée du congé maternité) et ne peut entraîner aucune baisse de salaire.

Les salariées affectées sur un autre établissement conservent les avantages liés à leur statut et à leur position sur l'établissement d'origine.

. D'autres dispositions sont prises en faveur des femmes enceintes afin d'alléger la journée de travail :

Après 4.5 mois de grossesse attestée par un certificat médical fourni à l'employeur, et jusqu'au départ en congé maternité, les femmes enceintes bénéficient d'une réduction de 45 minutes de la durée journalière de travail pour un temps complet.

Les salariées à temps partiels bénéficient, après 4.5 mois de grossesse, d'une réduction journalière calculée au prorata de leur temps de travail initial, sans que cette réduction puisse être inférieure à 30 minutes.

La réduction peut intervenir sur demande de la salariée au moment de la prise de poste ou en fin de poste, en accord avec le supérieur hiérarchique.

Pour les salariées en forfait jour, la réduction visée plus haut est équivalente à 3 jours par mois. La réduction est proportionnelle pour les forfaits « à temps partiel ou réduits », sans que cette réduction puisse être inférieure à 1 jour par mois.

La réduction ne peut entraîner aucune baisse de salaire.

. Les parties au présent accord rappellent la limite à une seule interruption d'activité (coupure) au cours d'une même journée de travail ne pouvant être en principe supérieure à 2 heures. Après 4.5 mois de grossesse, les établissements astreints à deux services quotidiens seront dans l'obligation d'affecter la salariée à un poste (sur le site d'origine) qui respecte ces limites tenant aux coupures lorsque l'organisation journalière de travail de l'intéressée contrevient à ces dispositions.

Travail de nuit des salariées en état de grossesse

Les dispositions de l'avenant n°29 de la convention collective nationale sur le travail de nuit sont rappelées : l'affectation d'un(e) salarié(e) sur un poste de nuit est soumise à son accord express. La salariée, en état de grossesse, qui occupe un poste de nuit sera, sur sa demande, affectée à un poste de jour.

Congé parental

Afin de baliser les étapes clés du départ et du retour de congé parental et de neutraliser les effets de l'interruption par des actions concrètes, il est prévu :

- Un entretien hiérarchique (avec le N+1) pour préparer le départ : durée prévisible de l'absence, organisation du poste pendant l'absence, motivations du salarié, les attentes au retour de congé, etc.

Les modalités de participation à l'initiative du collaborateur à une formation (parcours formation Compass Group France en DIF ou en période de professionnalisation), seront envisagées durant l'entretien. Ces formations visent à entretenir les connaissances, à anticiper un changement de techniques ou de méthodes de travail. Elles interrompent le congé parental et seront considérées comme effectuées pendant le temps de travail.

Cet entretien a lieu à l'initiative de la hiérarchie, avant le départ en congé parental. La date de l'entretien est proposée dans le courrier de réponse à la demande de congé parental du salarié.

- Un entretien hiérarchique (avec le N+1) après le congé : entretien au moment de la reprise pour réactualiser le parcours professionnel, déterminer les conditions de retour, les formations de remise à niveau, etc.

L'entreprise pourra proposer un bilan de compétences avec l'accord du collaborateur ou tout autre action d'acquisition ou de perfectionnement des connaissances.

Cet entretien de retour a lieu à l'initiative de la hiérarchie dans un délai d'un mois au retour de congé parental.

Le principe de l'organisation des entretiens de départ et de retour sera systématiquement rappelé dans le courrier de réponse de la Direction à la demande (initiale et/ou de prolongation) de congé parental.

Le nombre d'entretiens effectués pendant l'année sera communiqué au Comité Central d'Entreprise lors de la présentation du rapport de situation comparée (intégration de l'indicateur dans le RSC).

Protection de l'emploi au retour du congé parental

L'entreprise souhaite sécuriser la réintégration des salariées de retour de congé parental.

Il est donc prévu des mesures spéciales et dérogatoires pour les cas de disparitions ou de modifications importantes d'emploi pendant le congé parental.

Les conditions de réintégration peuvent en effet être problématiques du fait de la durée de l'absence et des changements d'organisation ou d'activité intervenus pendant la suspension du contrat de travail.

1) L'entreprise rappelle en premier lieu que la (le) salarié(e) de retour de congé parental doit en principe retrouver son précédent emploi.

2) Toutefois lorsque cet emploi n'est plus disponible, il est rappelé que la (le) salarié(e) retrouve un emploi similaire qui s'entend :

- d'une classification similaire (niveau et statut).
- d'une rémunération équivalente.
- d'un horaire équivalent.
- de responsabilités équivalentes.
- d'un emploi similaire dans le bassin d'emploi ou secteur géographique d'origine, sans que l'éventuelle mobilité au sein du bassin d'emploi puisse aggraver de plus de 50 km ou de plus de 45 minutes (trajet simple) les conditions initiales de transport du (de la) salarié(e) depuis son domicile.

Ces limites en kilomètre ou temps de trajet sont exceptionnelles et doivent être recherchées en dernier ressort. Elles visent le seul cas de la disparition de l'emploi initial et ne peuvent en aucun cas constituer un mode de gestion normal des mutations.

Le Comité d'établissement sera informé des mutations au retour du congé parental.

Article 3 - La gestion des rémunérations

Le respect du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes est fondamental. En application de ce principe, les décisions relatives à la gestion des rémunérations, des carrières et des promotions doivent exclusivement reposer sur des critères professionnels.

03
07

Pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expériences professionnelles et de compétences mises en œuvre, la rémunération doit être identique entre les femmes et les hommes concernés.

Les parties rappellent le principe général de non-discrimination (L1142-1 du code du travail) et ses applications particulières en matière de salaire entre les femmes et les hommes (L3221-2 du code du travail) :

Lorsque, à situation identique un écart de rémunération est constaté, celui-ci doit être analysé par la hiérarchie afin d'en comprendre les raisons.

En l'absence de justification objective sur la base de critères professionnels, une action spécifique de rattrapage salarial sera engagée par l'entreprise en faveur de la collaboratrice.

L'entreprise s'engage également à accorder une attention particulière aux emplois en voie de féminisation afin de reconnaître l'égalité des droits entre les femmes et les hommes notamment en matière de salaire.

De la même façon, lorsque à situation identique un écart de rémunération non justifié est constaté, une action spécifique correctrice sera engagée par l'entreprise.

Résorption des éventuels écarts de rémunération

La discussion au sein de l'entreprise sur le diagnostic de la situation professionnelle des femmes est l'enjeu principal à partir duquel une évolution durable est possible.

L'entreprise souhaite se concentrer sur les écarts salariaux les plus flagrants.

L'entreprise rappelle le principe d'égalité salariale fondée sur un travail égal ou de valeur égal, mais le diagnostic global des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ne peut être réalisé compte tenu de la complexité des analyses à conduire pour prendre en compte les différents facteurs qui peuvent expliquer la structure des rémunérations à un instant donné (anciennetés, responsabilités, promotions, âge, formation initiale, reprises de personnel, etc).

Le classement des salariés dans la même famille d'emploi (ou même fonction) n'est pas à lui seul suffisant pour conclure que les hommes et les femmes concernés exercent un travail de valeur égale. Les parties considèrent par ailleurs que les grilles de classifications (niveaux) font partie des garanties contre les discriminations salariales.

Neutralisation des périodes de congé parental

Il apparaît toutefois que les interruptions de carrière pour cause de congés familiaux de longue durée sont des éléments qui pénalisent la carrière des femmes en freinant leur évolution salariale.

Les enquêtes nationales confirment ainsi que 40 % des femmes vivent un changement dans leur situation professionnelle à la naissance d'un enfant (alors que seulement 6% des hommes sont dans ce cas). 55% des femmes interrogées en France déclarent que leur congé maternité a eu un effet négatif sur leur déroulement de carrière.

B
G

L'arrivée d'un enfant se traduit souvent par un renoncement « à faire carrière » notamment pour les femmes qui travaillent en horaires décalés.

L'entreprise souhaite par conséquent engager un rattrapage salarial après les périodes de maternité/parentalité pour les femmes moins bien rémunérées que la moyenne des hommes placés dans une situation comparable.

Le diagnostic des écarts est réalisé sur la base d'une répartition des effectifs par sexe qui intègre les suspensions de contrats (pour cause de congé maternité/congé d'adoption suivi d'un congé parental d'éducation d'une durée au moins égale à un an) sur les années 2004/2011.

La méthode retenue par l'entreprise prend donc en compte le parcours des femmes.

La différence de traitement éventuellement constatée ne portera pas sur les écarts à même niveau (qui ne peuvent être correctement interprétés) mais sur la perte de chance et le déficit d'évolution professionnelle là où les femmes ont été placées et parfois maintenues.

Cette mesure sera appliquée dès 2011 si un écart moyen de salaire est constaté entre un homme et une femme de la même catégorie, placés dans une situation professionnelle comparable* (fonction, âge et ancienneté identiques*).

Pour l'avenir : garanties salariales au retour d'un congé parental

Des mesures structurelles de résorption des écarts sont proposées (paramétrage automatique des systèmes de paye) pour éviter que ne se creusent de nouveaux différentiels dans les années à venir. Un rattrapage salarial sera ainsi dorénavant prévu pour chaque personne qui rentre d'un congé parental :

La collaboratrice bénéficiera des augmentations générales de salaire accordées pendant son absence ; sa rémunération de base sera également comparée à la moyenne des salaires de base brut perçue par les salariés de sexe masculin de sa catégorie*. Un rattrapage sera effectué lorsqu'un différentiel est constaté.

L'entreprise rappelle qu'elle a souhaité utiliser la négociation annuelle obligatoire 2010 sur les salaires et les mesures sociales pour programmer cette mesure spécifique de suppression des écarts et déterminer avec ses partenaires l'enveloppe financière destinée au rattrapage des années antérieures.

**Tranches d'âge : jusqu'à 30 ans, > à 30 ans et jusqu'à 40 ans, > à 40 ans et jusqu'à 50 ans, > à 50 ans*

**Tranches d'ancienneté dans la fonction : de 1 à 5 ans, > à 5 jusqu'à 10 ans, > à 10 jusqu'à 15 ans, > à 15 ans jusqu'à 20 ans, > à 20 ans*

Ancienneté (prime d'ancienneté et indemnité de rupture) acquise au titre du congé parental d'éducation

Afin d'améliorer les dispositions légales en vigueur qui ne prévoient qu'une prise en compte partielle de l'ancienneté, la durée du congé parental est prise en compte intégralement dans la détermination du calcul de tout droit lié à l'ancienneté.

B
cy X

Article 4 - Temps partiel

Le temps partiel concerne 44 % des femmes dans l'entreprise alors qu'il ne représente que 10% des hommes.

Les parties réaffirment que les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet, notamment en matière d'ancienneté, de formation ou de promotion professionnelle.

L'exercice d'une activité à temps partiel ne peut constituer en soi un obstacle à l'accès à la promotion professionnelle, aux postes à responsabilités ou au changement de catégorie professionnelle.

Il est rappelé que les salariés à temps partiel ont priorité pour occuper ou reprendre un emploi à temps complet ressortissant à leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent dans le même établissement ou, à défaut dans l'entreprise.

Coupures

Les parties au présent accord réaffirment l'interdiction des séquences de travail inférieure à 3 heures journalières.

Elles rappellent également la limite à une seule interruption d'activité au cours d'une même journée ne pouvant être supérieure à 2 heures. Les salariés astreints à une coupure journalière de plus de 2 heures (établissements astreints à deux services) bénéficient d'une durée hebdomadaire minimale de 25 heures.

. La coupure de 2 heures ou plus ne peut être accolée au temps consacré à la pause repas sauf si ce choix d'organisation (pause repas en fin de première partie de poste) résulte de la volonté commune des collaborateurs et de la direction ou de raisons de service explicites.

. L'entreprise est consciente que les coupures (inhérentes au secteur d'activité) augmentent l'amplitude de travail journalière tout en réduisant les possibilités de cumuls d'emploi : la Direction étudiera les demandes des salariés à temps partiel qui occupent des postes à coupures et qui souhaitent exercer une activité complémentaire chez un autre employeur.

Sur demande écrite et motivée du collaborateur, l'entreprise s'engage à étudier la possibilité d'une modification du contrat de travail des salariés à temps partiel qui justifieraient d'une embauche extérieure plus favorable.

Cette modification du contrat de travail pourra se traduire par la suppression de l'un ou l'autre des séquences de travail au sein de CGF afin de permettre au salarié d'exercer un autre emploi à temps partiel *plus favorable*.

Pour statuer sur la demande, la Direction devra prendre en compte les éléments présentés par le salarié tels que l'horaire, la durée et la répartition du travail, la rémunération de l'emploi extérieur, la situation de famille de l'intéressé, etc.

B
cy X

Considérant les difficultés pratiques de mise en oeuvre de cette disposition sur « la prise en compte d'un emploi extérieur plus favorable », celle-ci est mise en place à titre expérimental pendant 12 mois à compter de la date d'application de l'accord soit du 1^{er} Avril 2011 au 31 Mars 2012.

Les parties au présent accord se réuniront 15 jours avant le terme prévu pour évaluer l'efficacité de cette clause, décider de sa reconduction éventuelle pour une nouvelle période ou de sa transformation en clause à durée indéterminée.

A défaut d'accord entre la Direction et les organisations syndicales, cette disposition « sur la prise en compte d'une emploi extérieur plus favorable » prendra fin automatiquement le 31 Mars 2012.

Prime de caisse

Les dispositions de l'accord d'entreprise relatives à la proratisation de la prime de caisse « au temps de tenue de poste » sont modifiées : la prime ne pourra être inférieure à 50% pour les salariés qui assurent le service de la même caisse par roulement, pour un mois complet de travail (soit 21.69€ au 31/12/2010).

Les autres dispositions de l'accord d'entreprise sur le nombre de jours de remplacement minimum en caisse etc, demeurent inchangées.

Article 5 - Recrutement

L'entreprise est attentive à ce que la terminologie utilisée en matière d'offres d'emploi et de définition de poste ne soit pas discriminante à l'égard du sexe. Elles ne pourront contenir des références sexuées par rapport au poste annoncé et aux candidats.

La mention « homme/femme » sur l'ensemble des offres d'emploi sera systématisée. La neutralité associée à une dénomination masculine des métiers n'incite pas en effet les femmes à se porter candidate.

Le processus de recrutement est unique et se déroule de manière identique pour les femmes et les hommes. Il ne pourra y avoir de questions spécifiques posées uniquement aux femmes (par exemple projet de maternité, etc.)

L'entreprise réaffirme son engagement selon lequel le principe d'égalité de traitement dans les critères de sélection et de recrutement, fondé sur la recherche de compétences, de qualification et d'expérience professionnelle, sans distinction d'aucune sorte liée au sexe est appliqué.

L'équilibre entre les femmes et les hommes dans les recrutements constitue pour l'entreprise un élément majeur de la politique de mixité des emplois.

B
9/

Cet équilibre, intrinsèquement lié à l'état du marché du travail, sera recherché en permanence par l'entreprise qui s'engage à ce que la proportion de candidat(e)s embauché(e)s soit le reflet de la mixité des candidatures proposées.

L'entreprise mettra en place une application qui préserve l'anonymat des personnes qui postulent sur le site *www.compass-group.fr* afin que le recruteur n'ait pas connaissance du nom, de l'adresse, de la nationalité, de l'âge et du sexe du candidat.

Lorsque le recruteur décide de ne pas retenir le CV, il clique sur le bouton qui génère l'envoi d'un mail automatique de refus au candidat. Dans ce cas, l'anonymat n'est pas levé.

Si le recruteur décide de recevoir la personne en entretien, il clique sur un autre bouton qui génère automatiquement l'envoi d'un mail au candidat avec l'engagement de le recevoir et lui demandant de prendre contact avec le recruteur. L'anonymat est levé après l'envoi du mail. Cette évolution se fera en début d'année 2011.

Article 6 - Recrutement/promotion internes

L'entreprise justifiera de manière transparente, au besoin par écrit, ses choix de recrutement et de promotion internes.

A cette fin, la Direction procédera à des actions de sensibilisation et de communication sur les enjeux de l'égalité professionnelle auprès des managers (accent mis sur les bonnes pratiques en matière de non-discrimination, etc.).

Article 7 - Formation interne

L'accès renforcé des femmes à la formation et notamment des femmes à temps partiel pour une meilleure évolution de leur carrière et de leurs parcours est un sujet prioritaire pour les partenaires sociaux et la Direction.

D'une manière générale, le service formation tendra à l'amélioration de l'organisation des plannings et à l'information des salariés des dates de formation dans des délais suffisants (environ 3 semaines) pour tenir compte des contraintes familiales.

Considérant que la mixité des emplois est encore freinée par des représentations socioculturelles qui détournent encore les femmes de certains types de métiers (chef gérant, cuisinier, etc.), l'entreprise affirme sa volonté de permettre le positionnement de femmes sur des postes traditionnellement occupés par des hommes.

A cet égard, les expériences de formations aux métiers dits « masculins » seront renouvelées sur les 5 Directions opérationnelles, comportant une représentation exclusivement féminine :

En 2011, au minimum 50 femmes seront formées en CQP commis de cuisine. L'entreprise réévaluera chaque année ses objectifs quantitatifs.

Primes ETR - EQR

D'une manière générale, l'entreprise s'obligera à identifier le futur établissement d'accueil avant tout démarrage d'une formation CQP pour accéder à un autre emploi.

Les dispositions actuellement en vigueur prévoient une prime qui sera intégrée dans le salaire « lors de prise de fonction ETR/EQR » (protocole UES 2006) :

la prime est en principe intégrée dans les jours, semaines ou mois qui suivent la remise du diplôme, au moment de la prise de fonction.

Toutefois, si la prise de fonction réelle n'est pas intervenue dans les 9 mois qui suivent la remise du diplôme, la prime spécifique versée en application du protocole 2006 aux salariés ayant obtenu la qualification ETR ou EQR sera définitivement intégrée dans le salaire de base brut.

Article 8 – Rapport de situation comparée

La Direction établit chaque année un rapport qui porte sur la situation des femmes et des hommes dans l'entreprise et sur son évolution sur la base d'indicateurs pertinents ou enrichis précisés dans l'article D 2323-12 du Code du Travail.

Ces indicateurs comprennent les données chiffrées permettant de mesurer les écarts sur :

Les conditions générales d'emploi

- Les rémunérations
- La formation
- Les conditions de travail

Ce rapport est soumis pour avis au Comité Central d'Entreprise par l'intermédiaire de la commission égalité professionnelle qui prépare une délibération pour le Comité Central d'Entreprise.

Le Comité Central d'Entreprise rend un avis motivé sur le rapport de situation comparée.

Le rapport est affiché sur les lieux de travail.

Entrée en vigueur de l'accord et Dépôt

Les dispositions du présent accord sont à durée indéterminée.

Elles prendront effet à compter du 1^{er} Avril 2011 en cas de signature d'un ou de plusieurs syndicats de salariés représentatifs en application des articles L 2232-12 et suivants du Code du Travail.



Conformément aux articles L 2231-6 et D 2231-2 et suivants du Code du Travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès du service des conventions collectives de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Nanterre et du secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Boulogne.

Fait à Châtillon, le 2 mai 2011

Pour l'Unité Economique et Sociale Compass Group France
Frédéric BOURDEAU, Directeur des Ressources Humaines.