



Schindler

**ACCORD COLLECTIF RELATIF A LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL : EGALITE
PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

ENTRE :

La Société SCHINDLER représentée par Monsieur François LUCAS, dûment habilité aux fins des présentes

Ci-après dénommée « la Société »

D'UNE PART,

ET :

Le syndicat CFDT représenté par Monsieur Sébastien CWIKLINSKI, agissant en qualité de délégué syndical central ;

Le syndicat CGT représenté par Monsieur Adrien PETTRE, agissant en qualité de délégué syndical central

Le syndicat FO représenté par Madame Hélène MARTIN, agissant en qualité de déléguée syndicale centrale ;

D'AUTRE PART,

Ci-après dénommés ensemble « les Parties »

PREAMBULE

A l'issue des réunions du 20 novembre 2017 et du 5 décembre 2017, les signataires ont, au prix de concessions réciproques, défini les fondements de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de Schindler.

L'étude du rapport annuel sur l'égalité femmes – hommes a permis de relever l'absence d'inégalités chez Schindler. Néanmoins, la faible proportion de femmes dans l'entreprise permet de considérer que certaines mesures peuvent être mise en place pour assurer la pérennité de leur situation, voire augmenter leur présence dans certaines catégories d'emplois.

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

ARTICLE 1 : EQUITE SALARIALE

Nonobstant le constat effectué en préambule, les mesures du plan d'actions annuel liées à l'équité salariale sont reprises dans leur intégralité dans le présent accord, pour exercer une vigilance constante sur la situation :

HM
RD
i



Schindler

- ✓ Les salariés à temps partiel étant majoritairement des femmes, la société s'assurera que, chaque année, le pourcentage de salariés à temps partiel bénéficiant d'une augmentation individuelle qui soit égal au pourcentage de salariés à temps complet bénéficiant d'une augmentation individuelle.
- ✓ Un rappel sera effectué par la Direction des Ressources Humaines, chaque année avant l'attribution des augmentations individuelles, aux Comités de Direction de Zone et au Comité de Direction sur les règles applicables en matière d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en termes de rémunération.
- ✓ Un contrôle de l'ensemble des augmentations individuelles sera effectué par la Direction des Ressources Humaines afin de s'assurer d'une répartition égale du budget des augmentations entre les femmes et les hommes proportionnellement au % de femmes dans l'entreprise (une fois chaque année).

ARTICLE 2 : RECRUTEMENT

Les parties ont pris acte que les situations de recrutement sont majoritairement pourvues par des hommes, faute de candidature féminine dans la plupart des métiers techniques et de terrain.

- ❖ La Direction s'engage à pourvoir en priorité les postes disponibles en Management-Direction / Commercial / Qualité Sécurité, pour permettre la croissance du taux de femmes dans l'entreprise.
- ❖ Le rapport basé sur les effectifs 2016 font apparaître une proportion de 27% d'embauches féminines sur l'ensemble des embauches réalisées, ce qui permet l'évolution positive du taux de femmes dans l'entreprise, puisque celui-ci avoisine les 12%.
La Direction s'engage à poursuivre ses efforts en ce sens, et définit la cible de 14% d'embauches féminines minimum pendant la durée d'application de l'accord.
- ❖ La réouverture de contrats d'apprentissage sur l'ensemble du réseau et du siège social va aider à pérenniser le savoir-faire de l'entreprise. A date de signature, 28 apprentis sont employés, dont 8 femmes, soit une proportion de 28%, bien supérieure au taux d'emploi des femmes dans l'entreprise. Sous réserve de candidatures suffisantes, l'action de porter à 50% minimum le nombre de contrats d'apprentissage conclus avec des femmes afin de favoriser d'éventuels futurs recrutements sera maintenue sur les emplois définis ci-dessus (management, direction, commercial, qualité, sécurité) et plus généralement sur des fonctions back-office.
- ❖ Le recrutement est une source potentielle de discrimination. La Direction réaffirme sa volonté d'étudier et de faire étudier à l'ensemble de la ligne managériale de façon égale et équitable des candidatures féminines et masculines, à compétences équivalentes. Ainsi, les actions suivantes seront mises en œuvre ou poursuivies :
 - ✓ Veiller au choix des intitulés et des contenus des offres d'emplois : vigilance sur la terminologie et les stéréotypes, formulation des offres d'emploi de manière asexuée.
 - ✓ Continuer à présenter au manager l'ensemble des candidatures féminines sur les métiers identifiés dès lors qu'elles correspondent aux critères de l'offre.
 - ✓ S'engager à ce que 100% des bourses d'emploi soient à la fois féminisées et masculinisées.

HM
RD
↓



Schindler

ARTICLE 3 : PROMOTION PROFESSIONNELLE

- ❖ La promotion professionnelle doit être accessible à tous, et dans les mêmes conditions. Ainsi, la Direction des Ressources Humaines :
 - ✓ Analysera annuellement la répartition des femmes et des hommes par échelon et alertera les membres du comité de Direction lorsque le pourcentage de femmes au sein d'un échelon sera inférieur au pourcentage de femmes dans l'effectif total.
 - ✓ Comparera les changements de classification afin de s'assurer que le pourcentage de changement de classification est au moins équivalent chez les hommes et chez les femmes.
 - ✓ S'assurera au travers d'une réunion de suivi organisée une fois tous les ans, qu'il y a autant de promotion chez les femmes que chez les hommes proportionnellement à leur répartition dans l'effectif global de l'entreprise.

ARTICLE 4 : FORMATION - COMMUNICATION

- ❖ La Direction a initié fin 2017 une formation de l'ensemble de ses équipes de Directions (Comités de Direction, Comité de Direction Zones, Encadrement du siège social) auprès d'un organisme externe spécialisé dans la sensibilisation des managers à l'équité, l'égalité et la non-discrimination entre les femmes et les hommes. La Direction s'engage à poursuivre ces actions notamment pour les nouveaux managers et pour les recruteurs.
- ❖ La Direction s'engage à permettre l'accès dans les mêmes proportions aux femmes et aux hommes à ses ressources en formation. Cela permettra notamment de favoriser leur évolution professionnelle sur les emplois identifiés dans l'article 1 : recrutement (conduite de réunion, anglais, management...)
- ❖ La société Schindler, fortement impliquée dans les activités de la fédération des ascenseurs (FAS), portera la volonté de rouvrir des places de mention complémentaire ascensoriste. Dans cette perspective, la Direction s'engage à permettre aux femmes techniciennes de présenter leur métier dans les centres de formation spécialisés qui en exprimeraient la demande à Schindler.
- ❖ La communication écrite auprès des pères de leur droit à congés de paternité et des modalités pour le prendre lors de la déclaration de naissance de leur enfant sera poursuivie.

ARTICLE 5 : LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT

Au-delà de l'obligation légale (et donc ne nécessitant pas un accord en tant que tel), la Direction a introduit ces éléments dans son projet de règlement intérieur, au travers d'une charte de prévention. La lutte contre le harcèlement sexuel et moral sur le lieu de travail est une priorité de l'entreprise, comme toute situation de sécurité.

La Direction réaffirme que toute situation de harcèlement est intolérable et mettra tous les moyens nécessaires en œuvre lorsqu'une situation de ce type lui sera signalée ou qu'elle l'aura identifiée, en prenant toutes les décisions qui s'imposent le cas échéant.

HM
RD-
[Signature]



Schindler

ARTICLE 6 : PUBLICITE

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version papier, signée des parties, et une version sur support électronique, à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) des Yvelines.

Un exemplaire sera déposé au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Versailles.

ARTICLE 7 : DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il prendra effet au 1^{er} Janvier 2018.

ARTICLE 8 : REVISION

Sur proposition d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires ou sur proposition de l'entreprise, une négociation de révision pourra être engagée, à l'issue d'une période d'un an à compter de la date de prise d'effet du présent accord, dans les conditions prévues par les articles L 2261-7 et L 2261-8 du Code du travail.

En cas de contrôle de conformité effectué par la Direccte conduisant à un avis défavorable ou d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai maximum d'un mois après la réception de l'avis ou la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

Un exemplaire sera remis aux signataires.

Fait à Vélizy, le 14 décembre 2017

Pour la Société Schindler
Monsieur François LUCAS

Pour le syndicat CFDT
Monsieur Sébastien CWIKLINSKI

PO M. RICARDIERS

Pour le syndicat CGT
Monsieur Adrien PETTRE

Pour le syndicat FO
Madame Hélène MARTIN