

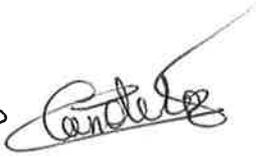
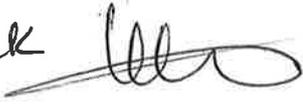
**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL
A LA PROMOTION DE L'EGALITE DES CHANCES ET DE LA DIVERSITE
AINSI QU'A LA PREVENTION DES RISQUES DE DISCRIMINATION**

- ✓ La société COFIROUTE, représentée par François LEMAGNENT, Directeur des Ressources Humaines

D'une part,

Et

- ✓ Les organisations syndicales signataires,

- Le syndicat CFE-CGC BTP, représenté par : Chantal CANDELO 
- Le syndicat CGT, représenté par :
- Le syndicat SAOR-CFDT, représenté par : Chrystel DE-MAESEMEIRE
- Le syndicat SGPA-UNSA, représenté par : Céline WAEL 

D'autre part.

CDM CC CC

SOMMAIRE

Préambule et champ d'application.....	3
TITRE I – LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL A COFIROUTE	5
Article 1. Eléments de méthode	5
Article 1.1. Rôle du Comité Paritaire	5
Article 1.2. Participation à la définition et à la diffusion d'un nouveau diagnostic « Qualité de Vie au Travail ».....	6
Article 2. Vers une charte « Bien vivre ensemble au travail ».....	6
Article 2.1. Objectifs de la charte « Bien vivre ensemble au travail »	6
Article 2.2. Elaboration de la Charte « Bien vivre ensemble au travail »	6
Article 3. Expression des salariés et dialogue constructif	7
Article 4. L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.....	7
Article 4.1 – Le recours au télétravail.....	7
Article 4.1.1 – Eléments de définition	7
Article 4.1.2 – Conditions de recours	8
Article 4.1.3 – Démarche	9
Article 4.1.4 – Modalités.....	9
Article 4.1.5 – Cas spécifiques de recours au télétravail	10
Article 4.1.6 – Entretiens annuels et organisation de travail.....	10
Article 4.2 - Le travail à distance.....	10
Article 5. Vers une charte sur le « droit à la déconnexion »	11
TITRE II – LA PROMOTION DE L'EGALITE DES CHANCES, DE LA DIVERSITE ET PREVENTION DES RISQUES DE DISCRIMINATION	12
Article 1. Champ d'application et objectifs.....	12
Article 2. Démarche	12
Article 3. Mise en œuvre.....	13
Article 4. Egalité des chances.....	13
Article 4.1 – Eléments de contexte	13
Article 4.2 – Mise en œuvre	13
Article 4.2.1. La formation.....	14
Article 4.2.2. La promotion professionnelle.....	14
Article 4.2.3.La rémunération effective.....	16
A/. La rémunération de base	16
B/. Les « accessoires »	16
C/. Dispositions spécifiques aux représentants du personnel.....	17
Article 4.2.4. La santé et la sécurité au travail.....	17

A/. Prévention de l'inaptitude	18
B/. Maintien du lien en cas de longue maladie et préparation au retour dans l'entreprise	18
Article 4.2.5. L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales	18
Article 5. La lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité	20
Article 5.1. Comprendre les mécanismes de la discrimination ou du harcèlement pour mieux les prévenir	20
Article 5.2. Renforcer le rôle des partenaires sociaux	21
Article 5.3. Promouvoir la diversité	21
Article 5.4 – Accueillir, intégrer et promouvoir l'accueil du personnel en situation de handicap	22
Article 5.5 – La démarche du Label Diversité	24
TITRE III - ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, REVISION, DENONCIATION, REGLEMENT DES DIFFERENDS LIES A L'APPLICATION DE L'ACCORD ET ADHESION ULTERIEURE	24
Article 1. Entrée en vigueur et durée de l'accord	24
Article 2. Suivi du présent accord	24
Article 3. Clause de rendez-vous	24
Article 4. Substitution	24
Article 5. Révision et règlement des différends liés à l'application de l'accord et adhésion ultérieure	25
Article 6. Dépôt et publicité	25

▽ CDM CW
cc

Préambule et champ d'application.

Les partenaires sociaux se sont rencontrés à l'occasion de 8 réunions de négociation les 16 mai, 11 juin, 4 juillet, 4 septembre, 24 septembre, 31 octobre, 28 novembre et 14 décembre 2018.

Cet accord s'inscrit pleinement :

- ✓ Dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et notamment de l'article L. 2242-1 du Code du travail qui pose que la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes porte notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et sur la Qualité de Vie au Travail.

- ✓ Dans le cadre des dispositions conventionnelles en vigueur et principalement de l'Accord National de Branche relatif « A la diversité et à l'égalité des chances » du 19 avril 2018 et de l'Accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013 - « Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle ».

De fait, ces deux thématiques sont intimement liées puisque la Qualité de Vie au Travail renvoie à l'exercice d'un emploi au sein d'une entreprise sous tous ses aspects qu'il s'agisse de son contenu, de son organisation, de la santé au travail, de sa conciliation avec la vie personnelle ou de l'égalité professionnelle.

En d'autres termes, la Qualité de Vie au Travail vise d'abord le travail, les conditions de travail et regroupe ainsi toutes les actions qui permettent d'améliorer les conditions d'exercices du travail en favorisant le sens donné à celui-ci pour accroître la performance individuelle et collective. Elle garantit ainsi l'adhésion des collaborateurs aux évolutions de l'entreprise.

La Qualité de Vie au Travail renvoie à « un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué. Ainsi conçue, la Qualité de Vie au Travail désigne et regroupe les dispositions récurrentes abordant notamment les modalités de mises en œuvre de l'organisation du travail permettant de concilier les modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective de l'entreprise.

Elle est un des éléments constitutifs d'une responsabilité sociale d'entreprise assumée ».

La notion de Qualité de Vie au Travail renvoie donc à des éléments multifactoriels, en partie liés à la perception de chaque salarié et à des éléments objectifs qui structurent l'entreprise.

Les performances individuelles et collectives sont donc au cœur de la Qualité de Vie au Travail. La Qualité de Vie au Travail offre, en effet, la possibilité à tous les salariés d'agir sur leur travail afin que celui-ci demeure un facteur de développement pour eux et pour la collectivité.

Le développement de la Qualité de Vie au Travail passe par un dialogue social constructif, une mobilisation en continu et un engagement de tous les acteurs de l'entreprise dans le respect mutuel de l'ensemble des protagonistes.

Il s'agit donc d'une coresponsabilité de l'ensemble des parties prenantes dont cet accord fixe les engagements.

La Qualité de Vie au Travail s'entend donc au global des actions qui permettent de concilier l'amélioration des conditions de travail des salariés à travers une organisation du travail respectueuse de leur santé, leur sécurité et de l'équilibre des temps de vie au travers notamment la prévention des risques psycho-sociaux et du droit à la déconnexion.

Cet accord est issu d'une démarche concertée. Il formalise la Qualité de Vie au Travail comme l'un des objectifs stratégiques de l'entreprise.

Ce sujet était d'ailleurs abordé dès l'Accord d'entreprise relatif à la « Promotion de l'égalité des chances et de la diversité ainsi qu'à la prévention des risques de discrimination » entré en vigueur à compter du 31 décembre 2015 avec un engagement des parties signataires à conduire avec rigueur le comité paritaire et à mener des actions concrètes.

Au travers du présent accord, les partenaires sociaux ont également confirmé leur engagement à promouvoir les thématiques de l'égalité des chances et de la diversité au sein de COFIROUTE. Ils conviennent ainsi d'établir les modalités de réalisation de la politique sociale de l'entreprise en la matière et ce afin de garantir à chaque collaborateur, sans distinction d'aucune sorte, les conditions matérielles nécessaires au respect de ce principe.

Par-delà les évolutions législatives, les partenaires sociaux se préoccupent du sujet depuis de nombreuses années comme en atteste la signature du précédent accord le 29 juillet 2016.

Mener à bien cette politique répond à une exigence éthique de conviction et de responsabilité. Elle garantit par là-même le respect des principes légaux d'équité, d'égalité des droits et de proscription de toute forme de discrimination.

Par-delà le respect de ces impératifs, COFIROUTE est convaincue que mener cette politique lui permet d'améliorer ses processus internes et sa performance globale. La diversité, l'égalité des chances, la mixité et le refus de toute forme de discrimination sont en effet des atouts dans le développement de l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

Cette politique engagée et assumée se traduit par un certain nombre d'actions concrètes :

- ✓ Audit des pratiques et nouvelles mesures des performances :
 - ✓ Audit de renouvellement du label « Diversité » par l'Afnor les 8, 12, 13 et 14 Septembre 2017.
 - ✓ Passage à la Commission Afnor le 12 Décembre 2017.
 - ✓ Renouvellement du label Diversité valable pour une durée de quatre ans (jusqu'en décembre 2021).
- ✓ Formation des managers dans le cadre du Parcours « encadrement » (depuis 2014).
- ✓ Mise en place d'une cellule d'écoute pour prévenir tout risque de discrimination.
- ✓ Conduite d'une enquête annuelle de perception auprès des salariés.

✓ COM *ad*
cc

Les partenaires sociaux se sont entendus pour confirmer le sens à donner à la promotion de l'égalité des chances et de la diversité :

- ✓ Assurer effectivement le principe d'égalité des chances et de traitement de tous les salariés.
- ✓ Lutter contre toutes les formes de discrimination.
- ✓ Offrir à chacun et à chacune des opportunités d'emploi et de carrière en lien avec ses compétences et ses aspirations dans le cadre de la politique d'emploi de COFIROUTE.

Avec le présent accord, COFIROUTE a la volonté de pérenniser les actions déjà engagées et ainsi d'entretenir la dynamique à l'œuvre dans l'entreprise. Il s'agit également de tirer bénéfice de l'expérience acquise en la matière tout en s'inscrivant dans le cadre législatif en vigueur.

Les signataires du présent accord, conscients de leur responsabilité, réaffirment leur attachement à l'égalité des chances et au principe de non-discrimination. Ils souhaitent à travers cet accord concrétiser leur engagement à travers un dialogue social permanent en se dotant d'outils de management et de contrôle pour promouvoir l'égalité des chances et lutter contre toute forme de discrimination favorisant ainsi l'épanouissement et le développement personnel de chaque collaborateur.

TITRE I – LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL A COFIROUTE

Article 1. Eléments de méthode

Article 1.1. Rôle du Comité Paritaire

La Qualité de Vie au Travail est une préoccupation permanente pour COFIROUTE.

Dès 2016, COFIROUTE s'est engagée dans une telle démarche.

Cette démarche co-construite avec les partenaires sociaux et pilotée par un Comité Paritaire, composé de la Direction et de deux Représentants des Organisations Syndicales Représentatives dans l'entreprise, s'est articulée autour de deux axes :

- ✓ Réalisation d'un diagnostic précis et complet qui a donné la possibilité à chacun de s'exprimer sur la perception de sa Qualité de Vie au Travail au travers d'un questionnaire anonyme et d'entretiens exploratoires.
- ✓ Mise en place d'un plan d'actions issu des propositions d'amélioration exprimées par des salariés lors de quatre ateliers de réflexion portant sur les thèmes suivants :

- ✓ Communication.
- ✓ Equilibre Vie personnelle / Vie professionnelle.
- ✓ Environnement de travail.
- ✓ Management.

Par le présent texte, les partenaires sociaux ont convenu de maintenir le Comité Paritaire dont les missions principales sont :

- ✓ Participation à la définition et à la diffusion d'un nouveau diagnostic Qualité de Vie au Travail.
- ✓ Participation à la rédaction d'une charte sur le « bien vivre ensemble ».
- ✓ Participation à la rédaction d'une charte sur le droit à la « déconnexion ».
- ✓ Suivi de la restitution, des indicateurs, et du plan d'actions.
- ✓ Formalisation des moyens d'information et de communication à destination des salariés (flash, ¼ d'heure de sensibilisation relayés par les managers, affichage, etc.).

Le Comité Paritaire débutera ses travaux au 1^{er} trimestre 2019.

Article 1.2. Participation à la définition et à la diffusion d'un nouveau diagnostic « Qualité de Vie au Travail »

Dans la continuité de la démarche évoquée ci-dessus, en 2019, un nouveau diagnostic sur la « Qualité de Vie au Travail » sera réalisé.

Pour l'élaboration du questionnaire, le Comité Paritaire sera associé dans la même démarche de co-construction qu'en 2016.

Un point d'attention sera porté quant à la prise en compte des spécificités de l'activité et de l'organisation de COFIROUTE.

Article 2. Vers une charte « Bien vivre ensemble au travail »

Article 2.1. Objectifs de la charte « Bien vivre ensemble au travail »

La volonté commune des partenaires sociaux est de définir un cadre qui doit être partagé par tous et principalement par les managers dont le rôle est primordial dans le développement et l'amélioration d'une culture de la prévention des risques professionnels, en matière de santé, de sécurité et du bien-être au travail.

La charte permettra de formaliser ces engagements et de faciliter leur respect par tous.

Il s'agira de :

- ✓ Contextualiser un ensemble de principes qui fixeront le fonctionnement et la préservation du bien vivre ensemble.
- ✓ Donner collectivement des repères.
- ✓ Permettre le partage d'objectifs communs et leurs appropriations constructives.

Article 2.2. Elaboration de la Charte « Bien vivre ensemble au travail »

L'élaboration de cette charte par le Comité Paritaire a vocation à répondre au but visé, celui du partage commun de l'objectif de l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail pour tous.

CCM CC

Une fois élaborée, la charte sera diffusée auprès de l'ensemble du personnel et accompagnée par les managers au moyen de ¼ d'heures de sensibilisation. Le Comité Paritaire conviendra des modalités de sa diffusion.

Cette Charte trouvant sa source au plus près du terrain renforcera l'adhésion de tous, chacun s'engageant d'ailleurs à la respecter et à la faire respecter.

Cette Charte s'inscrira dans la durée et pourra être revue par le Comité Paritaire.

Article 3. Expression des salariés et dialogue constructif

Un dialogue constructif et positif, la possibilité de pouvoir s'exprimer sur le travail et ses pratiques professionnelles contribuent à la perception d'une qualité de vie au travail satisfaisante.

L'objectif est de permettre cette expression dans un cadre défini pour rechercher et expérimenter collectivement des pistes d'amélioration concrètes. Les échanges centrés sur l'expérience de travail ainsi que ses enjeux et sur le sens donné à l'activité doivent permettre de trouver des solutions pragmatiques et de faire partager les réussites collectives locales à l'ensemble des sites de travail.

Pour identifier de manière précise les attentes des salariés et ainsi proposer des actions concrètes en adéquation avec ces dernières, le format de ces échanges doit être défini au plus près du terrain.

A titre d'illustration, des réunions d'expression collective ou des réunions de service pourront être organisées suite à la demande de salariés ou sur un sujet précis d'actualité sur un ou plusieurs sites selon une fréquence et des formes restant à définir localement.

Il est entendu que l'organisation et la tenue de ces réunions font partie intégrante des missions professionnelles d'un manager à qui on doit donner le temps nécessaire pour les mener à bien.

Les partenaires sociaux conviennent de la nécessité d'innover en ce domaine. Ainsi, des actions d'un type nouveau, pourront être définies, mises en œuvre et expérimentées pour favoriser ainsi le partage constructif de bonnes pratiques.

Article 4. L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

Les partenaires sociaux ont souhaité porter une attention particulière au respect de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, au travers des dispositions qui suivent.

Compte tenu de l'évolution des usages au sein de la Société, COFIROUTE considère l'accompagnement de la transformation digitale comme une des conditions de son développement. De fait la maîtrise des outils numériques est un enjeu de développement professionnel pour tous les collaborateurs.

Les partenaires sociaux conviennent de la nécessité de mettre en œuvre des moyens d'accompagnement adaptés (formation, information, sensibilisation, etc.).

Article 4.1 – Le recours au télétravail

Article 4.1.1 – Eléments de définition

Le télétravail est une nouvelle modalité de travail permettant aux salariés de mieux concilier leur vie

professionnelle et leur vie personnelle en réduisant leur temps de déplacement, tout en participant à la préservation de l'environnement.

La réussite de la mise en œuvre de ce dispositif repose, notamment, sur la qualité des relations de travail entre le salarié, son manager et l'ensemble de l'équipe.

Il s'agit de donner aux salariés qui le sollicitent et répondant aux conditions décrites par le présent accord, la possibilité d'exercer des activités télétravaillables à leur domicile.

Article 4.1.2 – Conditions de recours

Le dispositif est ouvert, aux salariés qui le sollicitent et sous réserve de l'accord de leur manager en lien avec le service Ressources Humaines :

- ✓ Titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée.
- ✓ Avec un taux d'emploi supérieur à 80%.
- ✓ Confirmés dans leur poste (à l'issue de la période d'essai ou de la période probatoire telle que définie dans l'Accord sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels du 17 janvier 2018).
- ✓ Bénéficiant des conditions matérielles requises dans le cadre du télétravail à domicile telles que décrites ci-dessous.

L'accord indispensable du management se fonde notamment sur les éléments objectifs suivants :

- ✓ La nature des activités confiées (l'exécution du télétravail doit être compatible avec le bon fonctionnement du service et la configuration de l'équipe de rattachement).
- ✓ La capacité du salarié à exercer ses fonctions de façon autonome.
- ✓ La période et les échéances des activités confiées (elles doivent être possiblement exercées de façon partielle et régulière à distance sur au moins une journée).
- ✓ La capacité du salarié à exercer ses activités hors des locaux habituels de travail et en dehors du collectif de travail (le salarié doit pouvoir effectuer toutes ses missions en autonomie et sans nécessité d'un soutien managérial rapproché).

En ce sens, les activités qui exigent une présence physique sur le lieu de travail, une discrétion sur les activités de l'entreprise, l'usage d'équipements uniquement disponibles sur le lieu de travail, ne sont pas compatibles avec le télétravail.

Il est également rappelé que le télétravail ne doit pas faire obstacle au lien social avec l'entreprise et le collectif de travail, à la participation notamment aux réunions et aux formations.

Le dispositif de télétravail ne doit en aucun cas entraîner l'absence du salarié de son lieu de travail plus d'un jour par semaine indépendamment des dispositions relatives au travail à distance.

Durant ces activités télétravaillées, l'employeur et le salarié s'engagent à respecter et appliquer les règles en vigueur dans l'entreprise (règles légales, conventionnelles, règlement intérieur, santé et sécurité etc.).

Le salarié télétravailleur et l'employeur s'engagent dans ce cadre à respecter les mêmes horaires de travail et les mêmes temps de pause que ceux en vigueur dans le service d'affectation du télétravailleur.

Le salarié s'engage également à fournir lors de sa première demande et pour chaque année d'exercice en télétravail :

- ✓ Une attestation d'assurance multirisques habitation certifiant la prise en compte de l'exercice d'une activité professionnelle à son domicile.
- ✓ Un document justifiant d'un accès internet suffisant permettant de se connecter aux outils de

- communication de l'entreprise (Lync...).
- ✓ Un document de conformité des installations électriques ou à défaut, une attestation sur l'honneur.

Article 4.1.3 – Démarche

Le télétravail revêt un caractère volontaire pour le salarié. Si un collaborateur exprime le désir d'opter pour le télétravail, il doit se rapprocher de son manager et des services Ressources Humaines de son périmètre qui est le garant de l'équité entre les salariés.

Le manager et le Responsable Ressources Humaines peuvent, après examen et entretien avec le salarié et selon les modalités définies ci-dessus accepter ou refuser cette demande. Le refus sera motivé et notifié par écrit.

Une période d'adaptation de trois mois permettra à chacun de s'assurer que ce mode d'organisation est compatible avec les intérêts de chacune des parties.

Un entretien de bilan sera réalisé par le manager à l'issue de cette période.

Chacune des parties pourra librement mettre fin à la situation de télétravail :

- ✓ Sans délai pour le salarié.
- ✓ Avec un délai de prévenance pour l'employeur de minimum deux mois possiblement aménageable selon des circonstances particulières.

Lorsqu'il est mis fin à la situation de télétravail, le salarié reprend son activité dans les mêmes conditions que celles applicables antérieurement.

Article 4.1.4 – Modalités

Le télétravail doit être planifié en amont (inscrit à l'agenda outlook) afin de ne pas entraîner une désorganisation du service ou du collectif de travail.

Afin de favoriser le maintien du lien avec le collectif de travail, le salarié utilisera tout moyen de connexion à distance (Lync, transfert de la ligne fixe...).

Dans la mesure du possible, une journée fixe de télétravail dans la semaine pourra être déterminée.

Dans tous les cas de figures, les journées de télétravail ne peuvent pas être cumulées et reportées d'une semaine sur l'autre.

Les parties à l'accord conviennent que la mise en œuvre du télétravail doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail d'une durée minimale de 6 mois et maximale de 18 mois. L'avenant comportera une clause de renouvellement.

L'avenant précisera notamment :

- ✓ Le lieu d'exercice du télétravail.
- ✓ Le jour ou la période fixée pour le télétravail.
- ✓ Les périodes d'éligibilité (ex. : « hors fast close »).
- ✓ Les modalités d'exécution du télétravail.
- ✓ La durée de la période d'adaptation.
- ✓ Les conditions de réversibilité.
- ✓ Le matériel mis à disposition du salarié.

- ✓ Les restrictions d'utilisation des équipements informatiques.
- ✓ Les conditions de réexamen des critères d'éligibilité en cas de changement de fonction, de service, d'établissement ou de domicile du salarié.

Article 4.1.5 – Cas spécifiques de recours au télétravail

Il est spécifiquement convenu avec les partenaires sociaux que les procédures décrites ci-dessus s'appliquent hors des cas limitativement énumérés ci-dessous mais toujours sur demande du salarié et avec accord du manager et des services Ressources Humaines :

- ✓ Restrictions médicales dans le cadre d'un aménagement de poste après accord du service de santé au travail.
- ✓ Sur préconisation du médecin traitant.
- ✓ Accès ou maintien dans l'emploi des salariés Reconnus en Qualité de Travailleur Handicapé après accord du service de santé au travail.
- ✓ Circonstances collectives particulières, telles qu'une pandémie, un épisode de forte pollution, des événements climatiques ou ponctuels affectant durablement et significativement la circulation des moyens de transports collectifs et/ou individuels.
- ✓ Ponctuellement, en complément d'un déplacement professionnel ou pour faire face à des circonstances individuelles particulières avec information et accord préalable du manager.

Article 4.1.6 – Entretiens annuels et organisation de travail

Il est rappelé que le salarié télétravailleur au même titre que tous les salariés bénéficie des mêmes entretiens annuels. Il est soumis aux mêmes politiques d'évaluation.

Le salarié télétravailleur gère l'organisation de son temps de travail dans le cadre des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur dans l'entreprise. Il effectue ainsi les mêmes horaires que s'il travaillait dans les locaux de l'entreprise.

Il est ici rappelé que la charge de travail et les critères de résultats attendus du salarié télétravailleur sont équivalents à ceux des salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Article 4.2 - Le travail à distance

Le travail à distance permet au salarié de travailler sur un site de l'entreprise différent de son lieu de travail habituel et notamment sur un site plus proche de la contrainte ou du besoin du salarié.

Les partenaires sociaux souhaitent néanmoins rappeler encore une fois l'importance du soutien social tiré des échanges réguliers avec le management, les collègues de travail..., facteurs de bien-être au travail. L'objectif n'est donc pas d'institutionnaliser le travail à distance comme un mode de fonctionnement « nominal » au sein de l'organisation.

Ceci étant, le travail à distance peut être un outil permettant au salarié, dans certaines situations particulières, de continuer sa production pour l'entreprise et de gérer concomitamment des contraintes personnelles.

Cela peut notamment être le cas dans les situations de restrictions médicales temporaires, ou encore

dans le cas de contraintes personnelles ponctuelles.

Dans le cas des restrictions médicales temporaires, les services de santé au travail seront systématiquement consultés afin de définir la pertinence d'une mise en place du travail à distance et les possibilités d'aménagement de poste.

Dans le cas de contraintes personnelles ponctuelles, le salarié échangera avec son manager et/ou son Responsable Ressources Humaines pour trouver un mode de fonctionnement qui permettra d'assurer la continuité de service, tout en répondant au mieux aux contraintes extra-professionnelles rencontrées par le salarié concerné.

Dans tous les cas, le dispositif est ouvert aux salariés volontaires et sous réserve de l'accord de leur manager :

- ✓ Titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée.
- ✓ Exerçant des activités compatibles avec le travail à distance.
- ✓ Bénéficiant des conditions matérielles requises dans le cadre du travail à distance.

L'accord indispensable du management se fonde notamment sur les éléments suivants :

- ✓ La nature des activités confiées.
- ✓ La période et les échéances des activités confiées.
- ✓ La capacité du salarié à exercer ses activités sur un site de l'entreprise différent des locaux habituels de travail.
- ✓ La nécessité d'assurer une continuité de service.

Le travail à distance est ouvert :

- ✓ Aux seuls postes, périodes et activités compatibles avec cette forme d'organisation.
- ✓ Aux activités pouvant être réalisées en autonomie du lieu de travail habituel et ne nécessitant pas un soutien managérial rapproché.
- ✓ Aux activités pouvant se réaliser à distance du lieu de travail habituel sur au moins une journée.

En ce sens, les activités qui exigent une présence physique sur le lieu de travail habituel, l'usage d'équipements uniquement disponibles sur le lieu de travail habituel ne sont pas compatibles avec le travail à distance.

Le travail à distance revêt un caractère volontaire pour le salarié. Si un salarié exprime le désir d'opter pour un besoin ponctuel de travailler à distance, le manager peut, après examen et selon les modalités définies ci-dessus accepter ou refuser cette demande.

Le travail à distance doit être planifié en amont afin de ne pas entraîner une désorganisation du service ou du collectif de travail.

Il est également rappelé que le travail à distance ne doit pas faire obstacle au lien social avec l'entreprise et le collectif de travail, à la participation notamment aux réunions et aux formations.

De manière ponctuelle, le travail à distance trouve toute sa place en complément d'un déplacement professionnel.

Article 5. Vers une charte sur le « droit à la déconnexion »

Le droit à la déconnexion s'exerce dans le cadre d'une responsabilité partagée par l'entreprise et le salarié. Il s'inscrit dans le cadre des dispositions légales en vigueur.

Le respect du droit à la déconnexion permet de se préserver des risques psycho-sociaux de sur-sollicitation et contribue à l'équilibre vie professionnelle / vie privée.

Les partenaires sociaux conviennent de la nécessité que le Comité Paritaire puisse élaborer une charte sur le sujet. Cette Charte s'inscrira dans la durée et pourra être revue par le Comité Paritaire.

Pour une parfaite connaissance des recommandations de mise en œuvre de la déconnexion, l'ensemble des salariés est invité à suivre le module d'e-learning mis à la disposition de tous sur la plateforme UP directement accessible par l'application Mona Lisa.

TITRE II – LA PROMOTION DE L'EGALITE DES CHANCES, DE LA DIVERSITE ET PREVENTION DES RISQUES DE DISCRIMINATION

Les Partenaires sociaux conviennent de l'importance de promouvoir et développer plus encore la mixité femmes - hommes au sein de l'entreprise et de lutter contre tout type de discrimination pour œuvrer dans le sens du bien-être au travail et donc de la qualité de vie au travail.

A travers l'ensemble des actions menées ces dernières années, un grand travail a déjà été réalisé en ce sens, mais il est important de continuer à s'engager dans cette voie pour toujours renforcer la mixité au et lutter contre tout type de discrimination au sein de notre entreprise.

Article 1. Champ d'application et objectifs

Le présent accord s'applique à l'ensemble des collaborateurs de la société COFIROUTE. Il a pour objet de définir les mesures, actions, objectifs et indicateurs permettant de mesurer les évolutions que COFIROUTE souhaite mettre en place pour 2019, 2020 et 2021 afin de favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et par-delà, entre tous les salariés, mais également pour lutter contre tout type de discrimination, promouvoir la diversité, la mixité et l'insertion des salariés en situation de handicap.

L'objectif est d'assurer, en complément des dispositions conventionnelles existant en matière de formation et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (désormais dénommée « Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels »), un recrutement, une évolution des rémunérations et des carrières fondée sur les seules compétences professionnelles des salariés.

Article 2. Démarche

Les partenaires sociaux ont négocié cet accord à partir d'une analyse de la situation actuelle de l'entreprise (rapport « EGALITE DES CHANCES » - En annexe).

Cet accord s'inscrit pleinement dans le cadre des dispositions législatives, réglementaires en vigueur, notamment de l'article L. 2242-1 du Code du travail et des dispositions conventionnelles applicables (Accord National de Branche relatif « A la diversité et à l'égalité des chances » du 19 avril 2018, Accord sur la promotion du dialogue social du 9 mars 2018, Accord sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels du 17 janvier 2018...).

Article 3. Mise en œuvre

Par-delà les obligations légales et sur la base des expériences passées, les partenaires sociaux sont convaincus que pour promouvoir l'égalité, cet accord, tant au travers de son contenu que de ses indicateurs de suivi, se doit d'être clair, simple et lisible afin de permettre que soient associées, le plus largement possible, toutes les parties prenantes.

Ce rapport doit permettre de mesurer la progression des objectifs fixés au sein de COFIROUTE, au travers d'indicateurs qui se doivent :

- ✓ D'être lisibles (cohérence avec le Bilan Social qu'il se doit d'enrichir).
- ✓ De mesurer le présent et la progression.
- ✓ De répondre a minima aux indicateurs légaux dans leur exhaustivité.

Article 4. Egalité des chances

Article 4.1 – Eléments de contexte

L'égalité des chances, c'est offrir à chacun, à compétences et capacités égales, les mêmes possibilités d'accéder à l'emploi, de construire son parcours professionnel et d'accéder à des missions jusque-là non envisagées.

L'égalité professionnelle c'est aussi maintenir et optimiser l'employabilité de chacun des collaborateurs.

Les parties conviennent de se fixer des objectifs de progression ainsi que des actions concrètes permettant de les atteindre.

Article 4.2 – Mise en œuvre

Neuf domaines sont légalement possibles :

- ✓ L'embauche.
- ✓ La formation.
- ✓ La promotion professionnelle.
- ✓ La qualification.
- ✓ La classification.
- ✓ Les conditions de travail.
- ✓ La santé et la sécurité au travail.
- ✓ La rémunération effective.
- ✓ L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

A partir des neuf thèmes précités, les parties signataires ont décidé de poursuivre les actions déjà entreprises autour des cinq domaines suivants :

- ✓ La formation.
- ✓ La promotion professionnelle.
- ✓ La rémunération effective.
- ✓ La santé et la sécurité au travail.

W
Z COM CC

- ✓ L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Sur ce dernier domaine, les partenaires sociaux ont décidé de raisonner par-delà la notion de « responsabilité familiale » en abordant la question plus large de la vie privée.

Article 4.2.1. La formation

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité des chances, une évolution, un déroulement de carrière et une sécurisation des parcours professionnels des femmes et des hommes, notamment quant au maintien de l'employabilité des salariés de l'entreprise.

Du fait de la spécificité de son activité, la formation à COFIROUTE est l'un des piliers principaux de la politique ressources humaines. A ce titre, les partenaires sociaux ont pris des engagements pour valoriser les salariés qui exercent la fonction occasionnelle de formateur interne dans l'accord d'entreprise sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels du 17 janvier 2018.

Parallèlement, COFIROUTE s'engage à garantir un égal accès aux femmes et aux hommes à la formation afin de développer leurs compétences de manière équivalente.

Dans les filières dans lesquelles les femmes auraient reçu moins de formations que les hommes, un point particulier d'attention sera porté lors de l'entretien annuel d'évaluation.

COFIROUTE s'engage également à ce que les formations nécessaires soient assurées au retour du congé parental qu'il soit pris par les parents ou les responsables de l'enfant en conformité avec les dispositions légales en vigueur ou de toute absence d'au moins trois mois. Un point d'attention particulier sera porté à ce sujet lors des entretiens prévus ci-après.

Enfin, pour favoriser la participation de tous les salariés aux actions de formation, un soin particulier sera apporté aux délais de programmation des sessions. Les parties signataires du présent accord s'entendent pour que la réduction des contraintes liées aux actions de formation soit réelle et de ce fait que les modalités de programmation propres à chaque fonction soient respectées.

Il est entendu que les représentants du personnel sont pleinement intégrés au processus de formation.

Objectifs assignés et indicateurs de suivi :

- 100% des managers « encadrants » formés à la diversité et à l'égalité des chances et recyclés au terme de cinq ans.
- 100% des Représentants du Personnel élus et désignés formés à l'égalité et à la diversité.
- Mise en place d'un module de sensibilisation à notre politique diversité destiné à tous les nouveaux embauchés.
- Les femmes et les hommes doivent avoir un niveau d'accès à la formation équivalent (à cette fin l'indicateur « % d'hommes/femmes formés » est pérennisé).

Article 4.2.2. La promotion professionnelle

Les partenaires sociaux ont conscience que l'égalité professionnelle suppose que les hommes et les femmes soient en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités

d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité tout en veillant à la mixité qui fait partie intégrante de l'égalité des chances.

A COFIROUTE, les règles de promotion et d'évolution s'appuient exclusivement sur les compétences, l'expérience, la performance, les qualités professionnelles et la maîtrise du métier. Ainsi, les critères de détection des potentiels internes, d'évaluation professionnelle et d'orientation des carrières (via notamment l'entretien annuel d'évaluation et l'entretien professionnel) sont de même nature pour les hommes et pour les femmes.

Il est entendu que les représentants du personnel bénéficient identiquement à tout salarié des mesures de promotion professionnelle.

A fin novembre 2018, à COFIROUTE, 36% des Cadres et 41% des Agents de Maîtrise sont des femmes. COFIROUTE s'engage à maintenir son avance et à poursuivre sa politique volontariste en ce domaine.

L'entreprise veille particulièrement à ce que les femmes bénéficient des mobilités et promotions, et qu'ainsi leur représentation continue à progresser dans les postes d'encadrement.

Par poste d'encadrement, il convient d'entendre pour le Siège, les chefs de département, les chefs de service, les chefs de projet et les directeurs. Pour l'exploitation, il s'agit des directeurs régionaux, des chefs de districts, des adjoints, des superviseurs ainsi que des responsables des fonctions supports.

Pour autant, conscients que la promotion professionnelle ne se limite pas à l'accès à des métiers appartenant à la catégorie « Cadres », les partenaires sociaux soulignent qu'en ce domaine l'information est primordiale. Ainsi, par-delà les informations portées sur le site intranet de l'entreprise, la carte des mobilités internes mise à jour sera diffusée par messagerie une fois par mois et mis en ligne sous AGORA.

Par ailleurs, chaque salarié ayant postulé à un poste, porté à l'affichage, sera reçu par son responsable à condition d'avoir respecté le processus défini. Il est rappelé en la matière les dispositions de l'article 4 de l'Accord National de Branche relatif « A la diversité et à l'égalité des chances » du 19 avril 2018 et particulièrement l'importance attachée par les partenaires sociaux à « la transparence [et à] la traçabilité des processus de sélection mis en œuvre et [à] l'information individualisée des candidats sur la suite donnée à leur candidature ».

L'entretien professionnel sera un moment privilégié pour la prise en compte des souhaits des salariés.

Les partenaires sociaux sont par ailleurs conscients que l'évolution des mentalités et la disparition des stéréotypes est un vecteur clé d'évolution en ce domaine. Ainsi, des campagnes de sensibilisation sont et continueront d'être mises en œuvre.

Objectifs assignés et indicateurs de suivi :

- 40% de la part des femmes dans l'effectif total « Agents de Maîtrise et Cadres ».
- Lors de recrutements externes, veiller à présenter une liste finale mixte de candidats au responsable de service.
- Promouvoir la mixité professionnelle tant en interne qu'en externe par la diffusion de témoignages de femmes salariées exerçant des fonctions opérationnelles.

Article 4.2.3. La rémunération effective

Le principe d'égalité salariale est un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois. La fixation de la rémunération, à l'embauche, lors d'une mobilité ou d'une promotion professionnelle, ou dans le cadre des augmentations salariales individuelles doit répondre aux exigences d'égalité de traitement et le niveau de la rémunération ne doit être lié qu'à la nature et à l'étendue des missions confiées, aux conditions d'exercice de celles-ci et à l'évaluation objective des performances et de l'investissement personnel de chacun.

Les partenaires sociaux rappellent dans ce cadre les principes suivants :

- Seuls les critères de compétence, de performance et d'implication personnelle doivent être pris en compte pour faire évoluer la part individuelle de la rémunération des salariés.
- L'évolution de la rémunération selon ces critères doit être basée sur un système d'évaluation juste et objectif.
- Les mesures individuelles doivent être expliquées à chaque salarié de façon transparente et objectivée.

A/. La rémunération de base

La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation et d'expérience acquise et au type de responsabilités confiées. Elle ne tient en aucun cas compte du sexe de la personne recrutée.

L'entreprise garantit un niveau de classification et un niveau de salaire à l'embauche identiques entre les femmes et les hommes.

A la suite d'un congé de maternité ou d'adoption, la rémunération des salariés concernés est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

B/. Les « accessoires »

S'agissant de la part variable de la rémunération, la situation des salariés concernés en congé de maternité ou d'adoption, et ayant eu une activité au cours de l'année civile de référence, est appréciée au regard des objectifs fixés selon les mêmes conditions et les mêmes critères d'appréciation que pour les autres salariés.

Pour les salariés en congé de maternité ou congé d'adoption susceptibles contractuellement de percevoir une prime sur objectif, les objectifs fixés initialement pourront être ajustés à la période de présence du salarié afin de garantir le versement de cette prime.

Tout salarié ne s'estimant pas satisfait de l'application des mesures salariales pourra demander à être reçu, à sa demande, en entretien individuel par son Responsable Ressources Humaines.

C/. Dispositions spécifiques aux représentants du personnel

Il sera fait application des dispositions de l'article L. 2141-5-1 du Code du travail, actuellement en vigueur, qui prévoit pour les salariés mentionnés aux 1° à 7° de l'article L. 2411-1 et aux articles L. 2142-1-1 et L. 2411-2 que lorsque le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

Objectifs assignés :

- Majoration de la rémunération des salariés concernés par un congé de maternité ou d'adoption, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.
- Application des dispositions légales, telles que rappelées, relatives aux représentants du personnel.
- Neutralisation de l'impact de la maternité et du congé d'adoption sur la prime sur objectifs.
- 100 % de traitement de l'ensemble des réclamations.
- Dans la programmation des postes, attention particulière portée pour que les heures à contraintes soient proposées équitablement entre les hommes et les femmes.

Indicateurs :

- Augmentation individuelle moyenne des salariés ayant pris un congé maternité ou d'adoption sur l'année de référence par rapport à la moyenne des augmentations individuelles des salariés présents sur l'ensemble de l'année de référence.
- Pourcentage comparé de salariés hommes et femmes bénéficiant d'une augmentation individuelle.

Article 4.2.4. La santé et la sécurité au travail

La politique de prévention de COFIROUTE est celle de VINCI Autoroutes. Affirmée et renforcée au cours des dernières années, elle a donné des résultats très encourageants. Pour autant, parce que les accidents de travail sont encore trop nombreux, des progrès sont encore à faire vers le seul objectif acceptable : zéro blessé.

Pour cela, COFIROUTE doit poursuivre sans relâche sa mobilisation en impliquant chacun de ses salariés dans l'amélioration durable des comportements. Dans cette optique, COFIROUTE met en œuvre une nouvelle dynamique : « pas de sécurité réussie sans sécurité partagée ».

Cette politique est basée sur trois piliers principaux et les règles qui y sont attachées :

- Je suis responsable de ma sécurité : je respecte les règlements et procédures de l'entreprise, j'analyse et prépare les activités quotidiennes grâce au 212, je veille constamment aux risques liés à mon environnement de travail.

- Je suis gardien de ma santé : je préserve mon corps en adoptant les bons gestes et postures, j'utilise les outils et matériels permettant de réduire la pénibilité, je me protège en portant les EPI adaptés à la situation de travail.
- Je suis acteur de ma prévention : je propose des idées afin d'améliorer les conditions de travail, j'alerte sur les situations dangereuses et de presque accidents, je participe aux ¼ d'heures santé, sécurité et bien-être au travail et aux visites prévention.

Ces règles fondamentales doivent conduire à une amélioration nette des conditions de sécurité et de santé dans l'entreprise.

Il est entendu que cette amélioration nécessite l'implication de tous les acteurs dans l'entreprise.

En particulier, seront étudiées des organisations de travail adaptées aux personnels accidentés ou ayant des problèmes de santé.

A/. Prévention de l'inaptitude

Les partenaires sociaux ont décidé d'agir activement sur une politique de prévention de santé au travail avec comme objectif la prévention de la désinsertion professionnelle en apportant un suivi particulier aux personnels ayant des restrictions médicales et plus généralement aux personnels dont l'état de santé requiert une prise en compte particulière au regard du métier exercé.

En application des dispositions des articles L. 1133-1 et suivants du Code du Travail, COFIROUTE s'engage à renforcer, pour les salariés en situation de fragilité liée à l'âge, à l'état de santé ou à la situation familiale, son attention sur l'adaptation du poste de travail (accessibilité, aménagement, horaires, charges de travail...).

Ainsi, une démarche en interne conduite par la hiérarchie en lien avec les CHSCT et au besoin les Services de Santé au Travail va être expérimentée afin de favoriser l'accompagnement des salariés ayant des restrictions médicales temporaires ou non, ou ayant des difficultés dans l'exercice de leur métier.

B/. Maintien du lien en cas de longue maladie et préparation au retour dans l'entreprise

Le Guide d'accompagnement des salariés absents, élaboré suite aux Ateliers Prévention 2016 continuera à être appliqué :

- ✓ Bons réflexes et clés d'actions pour garder le lien avec le salarié absent afin d'assurer les meilleures conditions possibles à son retour dans l'entreprise.
- ✓ Rôle essentiel du « manager référent » : il est le relais de l'entreprise pendant l'absence du salarié.

Article 4.2.5. L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales

Les partenaires sociaux réaffirment que l'équilibre vie privée / vie professionnelle, la parentalité et le partage des responsabilités familiales représentent des fondamentaux pour assurer la Qualité de Vie au Travail et le bien-être des salariés au sein de l'entreprise.

Aussi, COFIROUTE s'engage à prendre en compte au quotidien dans l'organisation du travail l'équilibre entre l'activité professionnelle et la vie privée, notamment dans l'organisation des réunions de service, des déplacements professionnels et des formations (fixation des dates le plus en amont possible...). A ce titre, COFIROUTE doit améliorer la prévision des formations dans ses plannings.

L'entreprise accompagne le salarié autour de son absence de moyenne ou de longue durée dans le cadre d'un congé maternité, d'adoption, parental d'éducation ou de soutien familial (articles L. 3142-22 et suivants du Code du travail) dans la mesure où il est demandeur d'un accompagnement.

Ainsi, le salarié dont l'absence a une durée d'au moins 3 mois dans le cadre d'un congé maternité, d'adoption, parental d'éducation ou de soutien familial (articles L. 3142-22 et suivants du Code du travail) bénéficie de deux entretiens :

- ✓ Un entretien avant le départ du salarié s'il le souhaite : cet entretien se déroule avec son responsable hiérarchique dans les deux mois qui précèdent le départ en congé. Il a pour objectif notamment de définir les impacts de l'absence sur l'organisation du poste de travail, préparer le remplacement du salarié, aborder les éventuels souhaits de mobilité et d'organisation au retour de congé.
- ✓ Un entretien lors de la reprise effective de l'activité organisé par le manager : cet entretien se déroule avec son responsable hiérarchique, idéalement avant la date de fin prévue du congé, et au maximum dans la semaine suivant la date de retour dans l'entreprise du salarié. Il permet au salarié de s'informer sur les faits saillants et les actualités intervenus dans l'entreprise, dans sa direction et dans son service au cours de son absence. Cet entretien de retour a également pour but de prendre en compte, dans la mesure du possible, les souhaits d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie privée du salarié de par sa nouvelle situation de famille. Pour ce faire l'entreprise étudiera les possibilités organisationnelles dans la fonction du salarié sans pour autant recourir à une proposition de temps partiel non choisi.

Afin de favoriser la réalisation effective de ces entretiens et pour prendre en compte les contraintes qui pourraient naître des événements liés à ces congés, les partenaires sociaux conviennent que ces entretiens peuvent se tenir en face à face ou par téléphone selon le souhait du salarié. COFIROUTE veillera à ce que ces deux entretiens se déroulent dans un contexte propice sur un temps qui leur sera exclusivement dédié.

Il est bien entendu que tout aménagement important en termes d'organisation, de durée du travail ou de rémunération sera formalisé par avenant conformément aux dispositions en vigueur.

Par ailleurs, le rôle des parents étant primordial dans l'atteinte de cet objectif d'égalité effective entre les femmes et les hommes, il sera porté une attention particulière à la prise des jours de congé de paternité. Un rappel sera fait aux encadrants à ce sujet.

Par-delà les entretiens prévus, le salarié pourra solliciter un entretien avec son responsable hiérarchique ou le Responsable Ressources Humaines dès lors qu'il ressent des difficultés dans l'articulation entre son activité professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales.

La direction est par ailleurs consciente du rôle des managers et Responsables Ressources Humaines dans les enjeux de l'équilibre vie professionnelle/vie privée et les sensibilisera sur ce thème.

Objectifs assignés :

- Favoriser les réunions par visioconférence.
- S'efforcer d'organiser les réunions de façon à assurer leur compatibilité avec l'exercice de responsabilités familiales et la vie privée de chaque collaborateur en tenant compte des temps de trajet lorsque les réunions se tiennent en dehors du lieu habituel de travail.
- Dans la mesure du possible, les réunions seront planifiées suffisamment à l'avance.
- 100% des entretiens précités proposés (pour des questions de fiabilité, l'indicateur de suivi qui y est lié portera sur les entretiens réalisés au moment de la reprise effective du salarié).
- Diminuer la différence entre les jours de congés de paternité théoriques et le nombre de jours effectivement pris.

Article 5. La lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité

Les sources possibles de discrimination sont multiples et précisément définies par le Code du travail notamment en son article L. 1132-1.

Les partenaires sociaux ont conscience que pour lutter contre les discriminations, il faut :

- ✓ Comprendre les mécanismes de la discrimination pour mieux la prévenir.
- ✓ Comprendre les nouveaux enjeux de la gestion de la diversité pour l'entreprise.
- ✓ Assurer un management de la diversité au quotidien.

Article 5.1. Comprendre les mécanismes de la discrimination ou du harcèlement pour mieux les prévenir

Les managers sont les premiers vecteurs de la politique de mixité auprès des équipes. Depuis plusieurs années, un module de formation portant sur la diversité et l'égalité des chances est intégré au parcours management et est régulièrement mis à jour. En complément, et afin de maintenir et développer cette compétence au sein de l'encadrement, un module de recyclage « diversité et égalité des chances » est dispensé à la population d'encadrement, avec pour objectif de recycler tous les 5 ans les salariés ayant déjà suivi la formation initiale.

COFIROUTE s'est engagée à développer la sensibilisation et la formation à destination de ses collaborateurs sur la diversité et l'égalité des chances. L'idée est d'agir à la fois préventivement pour favoriser l'égalité de traitement entre l'ensemble des salariés et de façon corrective sur les préjugés et les stéréotypes.

COFIROUTE s'engage donc à former l'ensemble des managers « encadrants » à savoir les managers amenés à conduire les entretiens annuels.

Parallèlement, COFIROUTE, conscient de l'importance de la détection d'éventuelles situations de discrimination ou de harcèlement, s'engage à maintenir sur la durée de l'accord la cellule d'écoute

Handwritten notes: a large 'Z' symbol, 'CDM', 'aw', and 'ce'.

externe afin d'offrir la garantie d'un soutien anonyme et gratuit aux salariés s'estimant victime d'une discrimination réelle ou supposée.

La Direction, afin de s'assurer que l'information puisse être connue de tous les salariés, s'engage à s'assurer qu'un affichage spécifique à ce sujet soit effectif sur tous les panneaux prévus à cet effet et que cet aspect soit abordé au cours de l'entretien annuel.

En parallèle, afin d'identifier les risques de discrimination, de les prévenir tant dans leur survenance que dans leurs conséquences, le document unique d'évaluation des risques de discrimination continuera à être suivi. La trame de ce document est fournie en annexe du présent accord.

Il est par ailleurs convenu en conformité avec les dispositions du Code du Travail que soit désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Article 5.2. Renforcer le rôle des partenaires sociaux

Consciente que la diversité est un sujet qui se doit d'être porté par les représentants du personnel, COFIROUTE s'engage à former sur ce sujet et sur une période de quatre ans, l'ensemble des Représentants du Personnel. Cet objectif sera suivi dans le cadre du Titre 1 du présent accord.

Il a été également décidé que soit portée une attention particulière sur le déroulement de carrière des Représentants du Personnel.

Il sera ainsi fait application des dispositions de l'article L. 2141-5 du Code du travail qui pose que :

1/. « Au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 ».

2/. « Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical et que le titulaire du mandat dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, l'entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise ».

Les partenaires sociaux conviennent d'élargir ces dispositions aux salariés qui disposeraient d'un mandat extérieur à l'entreprise.

Article 5.3. Promouvoir la diversité

En corollaire de la lutte contre les discriminations, les partenaires sociaux ont bien conscience de la nécessité de promouvoir la diversité auprès de l'ensemble des catégories de personnel.

COFIROUTE développe des partenariats solidaires avec le secteur adapté et de l'insertion. Le soutien de l'engagement solidaire des salariés de l'entreprise est un fait chez COFIROUTE. COFIROUTE poursuivra l'incitation aux parrainages des salariés afin de renforcer les liens entre l'entreprise et le monde associatif.

AZ
CMT
CC

Un tableau de bord trimestriel « Diversité et Egalité des Chances » sera dans ce cadre mis en place et porté à l'affichage avec la définition de trois indicateurs spécifiques :

- ✓ Taux d'emploi des salariés en situation de handicap (effectif moyen de salariés RQTH en CDI et CDD rapporté à l'effectif total moyen de l'entreprise).
- ✓ Nombre de salariés ayant choisi d'accompagner une association du secteur adapté ou de l'insertion soutenue par l'entreprise ou une association en faveur de la promotion de la mixité professionnelle.
- ✓ Pourcentage de femmes exerçant un poste d'encadrement (nombre moyen de femmes occupant un poste de SVE, SVS, SP, SPCE, SSTP, cadres gérant du personnel /nombre moyen d'encadrants).

Le logo du Label Diversité de l'Afnor sera par ailleurs apposé afin d'identifier les communications relatives à l'égalité et la diversité.

Un « ¼ d'heure » spécifique dédié à la diversité sera animé dans chaque entité de façon trimestrielle.

L'enquête sur la perception de la diversité au sein de l'entreprise sera par ailleurs reconduite annuellement. COFIROUTE mettra en œuvre les moyens nécessaires afin que l'ensemble des collaborateurs puisse y répondre.

Les partenaires sociaux sont par ailleurs pleinement conscients que la diversité et l'égalité des chances ne doit pas être un sujet uniquement « interne ». Il s'agit donc de partager les engagements de COFIROUTE en la matière et de permettre d'accroître cette dynamique en incitant les fournisseurs à respecter des principes communs. Associer les fournisseurs à la démarche et s'assurer de leur adhésion notamment lors de leur sélection et de leur évaluation est une ambition forte.

Pour ce faire, la grille d'évaluation des fournisseurs intégrera certains critères en lien avec la diversité, la mixité et l'égalité des chances, à savoir le rôle mené par le fournisseur dans sa gestion pour promouvoir les pratiques de diversité.

En outre, les trames des plans de prévention et notice d'exécution applicables, qui contiennent déjà des chapitres dédiés à la sécurité au travail et à l'environnement, seront revues afin d'intégrer la diversité, la mixité et l'égalité des chances.

Article 5.4 - Accueillir, intégrer et promouvoir l'accueil du personnel en situation de handicap

Afin de faciliter l'accueil d'une personne en situation de handicap, les actions suivantes devront être mises en œuvre si nécessaire et avec accord du salarié :

- Etude du poste et de l'environnement de travail en coordination entre le médecin du travail, le manager, le Responsable Ressources Humaines et le CHSCT du site afin de procéder aux aménagements nécessaires. L'accessibilité aux locaux sera également validée en tenant compte du handicap.
- Suivi régulier par le Responsable Ressources Humaines via des entretiens avec le salarié en situation de handicap afin de s'assurer de sa bonne intégration dans l'entreprise et le service.

COFIROUTE souhaite assister dans leur démarche, les salariés désireux d'obtenir la reconnaissance de leur qualité de travailleur handicapé (RQTH). Le temps consacré par les intéressés, à l'accomplissement de leur démarche et leurs relations avec les administrations concernées est pris en charge par COFIROUTE, à concurrence de 3 jours fractionnables par demi-journée (soit 6 demi-journées maximum).

Cette possibilité est également ouverte aux salariés ayant un conjoint ou un enfant en situation de handicap, confrontés aux mêmes démarches. Cette possibilité pourra également être ouverte pour le règlement de questions liées à la garde ou à la scolarité d'un enfant en situation de handicap.

A la demande des salariés, les Responsables Ressources Humaines des différents sites assistent les salariés dans cette démarche de reconnaissance si nécessaire.

Avec l'appui du médecin du travail et après information du CHSCT, lorsqu'une personne en situation de handicap est confrontée à un changement de situation professionnelle en raison d'évolution de ses capacités physiques ou mentales entraînant des difficultés d'adaptation à son poste, tout sera mis en œuvre pour son reclassement dans un autre emploi selon les dispositions légales.

Il en est de même pour reclasser dans l'entreprise ou dans le groupe les salariés victimes d'accident du travail ou de la vie personnelle ainsi que de maladie invalidante, aptes à reprendre un emploi.

Dans ce cadre, COFIROUTE s'engage à poursuivre son adhésion à TRAJEO'H. TRAJEO'H est une association « loi de 1901 » qui au sein du Groupe VINCI a développé une expertise sur les thématiques du handicap et du maintien dans l'emploi. A travers un maillage géographique serré, TRAJEO'H accompagne les entreprises et les salariés pour prévenir les inaptitudes au poste, faciliter les aménagements de poste, contribuer au recrutement de travailleurs en situation de handicap, mais aussi pour sensibiliser l'ensemble des salariés sur ces sujets.

Le regard porté sur le handicap est un facteur à prendre en compte dans la réussite du processus d'intégration et de maintien dans l'emploi dans une collectivité de travail. C'est la raison pour laquelle COFIROUTE mènera des campagnes d'information et de sensibilisation du personnel et de l'encadrement.

Les actions seront adaptées à chaque entité (taux d'emploi, type de métiers etc.).

Au-delà de la communication faite via les canaux « classiques » : H24, intranet, etc., un certain nombre de manifestations seront déployées sur ce thème (Semaine du Handicap, etc.)

Les acheteurs, au travers d'actions de formation ou de sensibilisation, seront incités à recourir à ce type de fournisseurs de service en utilisant la plateforme myEsatEa à disposition sur l'intranet de VINCI.

Par ailleurs, par-delà la notion de salarié reconnu comme étant en situation de handicap, en application des dispositions des articles L. 1133-1 et suivants du Code du Travail, l'entreprise s'engage à renforcer, pour les salariés en situation de fragilité liée à l'âge, à l'état de santé ou à la situation familiale, son attention sur l'adaptation du poste de travail (accessibilité, aménagement, horaires). Elle veille également à définir les modalités d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

En particulier, seront étudiées des organisations de travail adaptées permettant un meilleur reclassement des personnels accidentés ou ayant des problèmes de santé.

Article 5.5 – La démarche du Label Diversité

Depuis 2009, COFIROUTE bénéficie du Label Diversité, certification permettant de valoriser les pratiques de l'entreprise et de s'assurer de la tenue des engagements pris. L'entreprise, au travers du présent accord, souhaite réaffirmer sa volonté d'être auditée. L'apport d'un auditeur externe permet un regard extérieur et un apport riche quant aux pistes d'amélioration potentielles.

Par conséquent, COFIROUTE s'engage à poursuivre cette démarche et à se soumettre à l'audit de Renouvellement. La préparation de cette échéance doit être quotidienne et se traduire par des actions concrètes et par l'assurance de l'objectivité des process mis en œuvre.

TITRE III - ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, REVISION, DENONCIATION, REGLEMENT DES DIFFERENDS LIES A L'APPLICATION DE L'ACCORD ET ADHESION ULTERIEURE

Article 1. Entrée en vigueur et durée de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent, afin d'en assurer le suivi et l'effectivité, que le présent accord prend effet le 1^{er} janvier 2019. Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans sans possibilité de tacite reconduction.

Article 2. Suivi du présent accord

Les parties conviennent d'un suivi annuel du présent accord. Il est rappelé à ce sujet le rôle assigné au comité paritaire tel que défini plus haut.

Article 3. Clause de rendez-vous

La Direction ainsi que toute organisation syndicale apte à engager une procédure de révision de l'accord en application de l'article 5 du présent titre peut solliciter de l'ensemble des partenaires sociaux visés à ce même article 5 qu'ils se réunissent à sa demande afin d'étudier l'objet de sa requête et en étudier les conséquences sur le devenir du présent accord.

La partie souhaitant organiser cette réunion adresse sa demande motivée à l'ensemble des destinataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

La réunion se tient dans les deux mois à compter de la réception de la demande par l'ensemble des destinataires.

Il est précisé que les dispositions du présent article s'appliquent avant d'avoir engagé la procédure de révision telle que prévue à l'article 5 du présent TITRE.

Article 4. Substitution

Les dispositions contenues dans le présent accord se substituent de fait à l'ensemble des dispositions (unilatérales, légales ou conventionnelles...) en vigueur au sein de l'entreprise ayant le même objet.

Les dispositions prévues dans le présent accord ne peuvent pas non plus se cumuler avec celles qui pourraient résulter de nouveaux textes légaux ou conventionnels.

Article 5. Révision et règlement des différends liés à l'application de l'accord et adhésion ultérieure

Dans l'hypothèse d'une éventuelle procédure de révision du présent accord, il sera fait application des dispositions du Code du travail et particulièrement de son article L. 2261-7-1.

Dans ce cadre, peuvent engager une procédure de révision du présent accord :

- ✓ Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cet accord a été conclu, toute organisation syndicale représentative et signataire ou adhérente au présent accord ;
- ✓ A l'issue de cette période, toute organisation syndicale représentative.

L'organisation syndicale souhaitant engager une procédure de révision adresse sa demande motivée par lettre recommandée avec accusé de réception à la Direction ainsi qu'à l'ensemble des organisations syndicales habilitées à négocier l'avenant portant révision du présent accord.

Cette demande doit comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie sous réserve de remplir les conditions de validité posées par le Code du travail.

En cas de différend dans l'application de l'accord, la partie signataire qui considérera qu'une telle situation existe en avertira les autres parties signataires par écrit en y exposant la cause selon elle de ce différend.

Une réunion entre les parties signataires se tiendra dans les 20 jours suivant la notification de ce différend entre les parties signataires de l'accord afin de tenter d'y remédier.

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion ultérieure ne pourra être partielle et intéressera l'accord dans son intégralité.

En application avec les dispositions en vigueur, les dispositions relatives à la dénonciation unilatérale ne peuvent trouver application au présent accord.

Article 6. Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version signée des parties, à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) du lieu de signature de l'accord.

Il sera également remis en un exemplaire au greffe du Conseil de Prud'hommes territorialement compétent.

Le texte fera l'objet d'une diffusion auprès de tous les salariés de la société via les supports de communication existants dans l'entreprise (AGORA, affichage).

Fait à Rueil-Malmaison, le 24 janvier 2019

Pour la société COFIROUTE :

François LEMAGNENT,
Directeur des Ressources Humaines



Pour le syndicat CFE-CGC BTP *Chantal CANDELO*
CandeLO

Pour le syndicat CGT

Pour le syndicat SAOR-CFDT
CHRISTEL DE MAESENEIRE
maeseneire

Pour le syndicat SGPA-UNSA
Celine WARR
WARR

ANNEXE 1 – TRAME DU RAPPORT
« EGALITE DES CHANCES »

→ CDV CC
CC

**RAPPORT EGALITE DES CHANCES
2015-2016-2017**

AVRIL 2018



EFFECTIFS

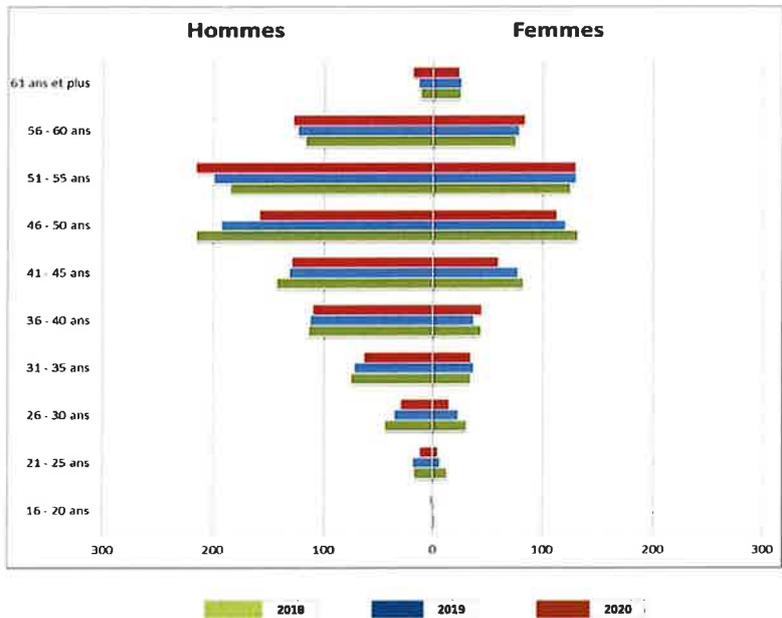
	2018					2019					2020				
	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres	TOTAL	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres	TOTAL	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres	TOTAL
1 Effectif total CDI au 31 Décembre (BS - indicateur 111.a)															
Total CDI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes					0					0					0
Femmes					0					0					0
- dont CATS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes					0					0					0
Femmes					0					0					0

2 Effectif CDI à temps plein (présents toute l'année), hors CATS															
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes					0					0					0
Femmes					0					0					0

3 Effectif CDD au 31 Décembre (BS - indicateur 113)															
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes					0					0					0
Femmes					0					0					0

4 Age moyen de l'effectif total au 31 Décembre, hors CATS															
Total															
Hommes															
Femmes															

5 Répartition par âge de l'effectif total au 31 Décembre, hors CATS (en %)															
- De 16 à 20 ans															
- De 21 à 25 ans															
- De 26 à 30 ans															
- De 31 à 35 ans															
- De 36 à 40 ans															
- De 41 à 45 ans															
- De 46 à 50 ans															
- De 51 à 55 ans															
- De 56 à 60 ans															
- 61 ans et plus															
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0



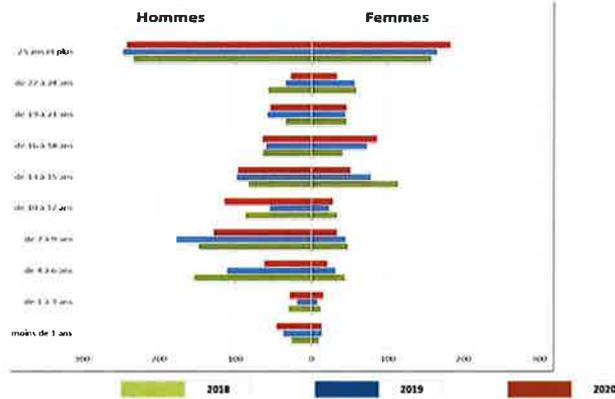
Handwritten notes: "CC" and "CDD" with arrows pointing to the right.

EFFECTIFS

2018					2019					2020				
Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres	TOTAL	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres	TOTAL	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres	TOTAL

6 Répartition de l'effectif total au 31 décembre selon l'ancienneté, hors CATS (en %)

	2018	2019	2020
- Moins de 1 an			
- De 1 à 3 ans			
- De 4 à 6 ans			
- De 7 à 9 ans			
- De 10 à 12 ans			
- De 13 à 15 ans			
- De 16 à 18 ans			
- De 19 à 21 ans			
- De 22 à 24 ans			
- 25 ans et plus			
Total	0	0	0



7 Ancienneté moyenne dans l'entreprise de l'effectif total au 31 Décembre, hors CATS

Total	2018	2019	2020
Hommes			
Femmes			

8 Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle (après une promotion dans une catégorie supérieure)

	2018		2019		2020	
	D'Ouvrier/ Employés à AM	D'Agent de Maîtrise à Cadre	D'Ouvrier/ Employés à AM	D'Agent de Maîtrise à Cadre	D'Ouvrier/ Employés à AM	D'Agent de Maîtrise à Cadre
Total						
Hommes						
Femmes						

9 Répartition des salariés dans la grille de classification au 31 Décembre, CDI hors CATS

	2018			2019			2020		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
A									
B									
C									
D									
E									
F									
G									
H									
I									
J									
K									
L									
M									
N									
O									

10 Part des femmes

Métiers Techniques	2018	2019	2020
Métiers d'encadrement			

11 Répartition des femmes dans les métiers d'encadrement

	2018		2019		2020	
	Agents de maîtrise (1)	Cadres (2)	Agents de maîtrise (1)	Cadres (2)	Agents de maîtrise (1)	Cadres (2)
Total	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Hommes						
Femmes						

(1) SPCE, SVE, SVS, SP, SSTP et Chef d'atelier
 (2) Cadres effectuant les entretiens annuels

Handwritten notes: Z, CDM, CC

EFFECTIFS

	2018					2019					2020				
	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres	TOTAL	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres	TOTAL	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres	TOTAL

LES ENTREES

12 Nombre d'embauches par contrats à durée indéterminée (BS - indicateur 131)

CDI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CDI VSD/intermittent	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total embauches CDI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

13 Nombre d'embauches par contrats à durée déterminée (BS - Ind 132 + 133)

Total embauches CDD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
-dont saisonniers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

LES SORTIES

14 Total départs (BS - somme Ind du 143)

Total CDI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
-dont CDI VSD/Intermittent	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total CDD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
-dont saisonniers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
dont apprentissage / Professionnalisation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total global	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

15 Nombre de démissions (BS - indicateur 142)

Total CDI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
dont CDI VSD/Intermittent	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

16 Nombre de licenciements pour d'autres causes (BS - indicateur 144)

Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
-dont pour des motifs personnels (BS - indicateur 144)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
-dont licenciement pour faute lourde	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

17 Fin de contrat à durée déterminée (145+145b+142 = Fin CDD/Alternance+Démissions CDD)

Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

18 Départ au cours de la période d'essai (BS - indicateur 146)

Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

19 Retraites (dont CATS) - (BS - indicateur 146)

- Mise à la retraite	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
- Départ anticipé à l'ancienneté	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total global	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Handwritten notes:
 ↗ CPM - CDD
 CC

EFFECTIFS

		2018					2019					2020				
		Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres	TOTAL	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres	TOTAL	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres	TOTAL
20 Nombre de décès (BS - indicateur 149)	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Hommes															
	Femmes															

21 Départ pour autres raisons (Mobilités groupe + Ruptures conventionnelle) (BS - indicateur 149b)	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Hommes															
	Femmes															

LES PROMOTIONS

		D'Ouvrier/ Employé à AM				D'Agent de Maîtrise à Cadre				D'Ouvrier/ Employé à AM				D'Agent de Maîtrise à Cadre			
		D'Ouvrier/ Employé à AM	D'Agent de Maîtrise à Cadre	Cadre à Cadre supérieur	TOTAL	D'Ouvrier/ Employé à AM	D'Agent de Maîtrise à Cadre	Cadre à Cadre supérieur	TOTAL	D'Ouvrier/ Employé à AM	D'Agent de Maîtrise à Cadre	Cadre à Cadre supérieur	TOTAL				
22 Nombre de salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure (BS - indicateur 151)	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Hommes																
	Femmes																

23 Durée moyenne entre 2 promotions	Total															
	Hommes															
	Femmes															

L'ABSENTEISME

		2018					2019					2020				
		Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres	TOTAL	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres	TOTAL	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres	TOTAL
24 Nombre de congés dont la durée est supérieure à 8 mois	Congé création d'entreprise	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Hommes															
	Femmes															
	Congé parental d'éducation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Hommes															
	Femmes															
	Congé sabbatique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Hommes															
	Femmes															
	Compte épargne temps (dispositif mis en place en 2015)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Hommes															
	Femmes															

25 Complément de salaire versé par l'employeur	Commentaires	Le salaire est maintenu à 100% lors des congés maternité, paternité et d'adoption														
--	--------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

26 Nombre de salariés ayant bénéficié d'un complément de salaire lors d'un congé maternité - paternité	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Hommes															
	Femmes															

27 Nombre de jours d'absence pour maternité/paternité (BS - indicateurs 185 + 185b)	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Paternité															
	Maternité															
	Taux d'absentéisme maternité/paternité (%)															
	Paternité															
	Maternité															

28 Nombre de jours de congés paternité	Taux de jours de congés pris	«DIV/0!														
	Jours de congés théoriques (1)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Jours de congés pris	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

(1) 11 jours de congés théoriques

CDM
CC

REMUNERATIONS

29 Salaires moyens temps plein (1) (BS - indicateur 211)

		2018	2019	2020
Total CDI	Hommes			
	Femmes			

30 Rémunération moyenne du mois de décembre (de l'effectif permanent à temps complet), hors éléments à périodicité non mensuelle (2)

		2018	2019	2020
Cadres (3)	Hommes			
	Femmes			
M.A. Exploitation	Hommes			
	Femmes			
Agents de V.S.	Hommes			
	Femmes			
A.E. de gestion	Hommes			
	Femmes			
Employés	Hommes			
	Femmes			
Divers	Hommes			
	Femmes			

31 Rémunération moyenne du mois de décembre (de l'effectif permanent à temps complet), hors éléments à périodicité non mensuelle (2) - Année N

		Exploitation		Siège	
Cadres (3)	Hommes				
	Femmes				
Agents de maîtrise	Hommes	Péage (4)		Viabilité (5)	
	Femmes			Divers (6)	
Employés	Hommes				
	Femmes				
Ouvriers	Hommes				
	Femmes				

- (1) Masse salariale annuelle / Effectif mensuel moyen
- (2) 13ème mois, primes (exceptionnelle, sur objectif, de vacances), indemnités de départ à la retraite
- (3) Hors cadres supérieurs et dirigeants
- (4) Receveurs, Téléopérateurs, Opérateurs péage, Superviseurs péage
- (5) AR, AMIP, AVS, Agents d'entretien, Agents d'environnement, Mécanicien, Electricien, SPCE, SPCI, SSTP, SVE, SVS, TM
- (6) Assistants, Gestionnaires, Chargés de mission, Adjoint responsable, Chefs, Responsables, Directeurs, etc.

32 Augmentation individuelle moyenne

		2018				2019				2020			
		Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres (7)	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres (7)	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres (7)
Total	Hommes												
	Femmes												
dont salaires ayant pris en compte les indemnités de départ à la retraite													
		Hommes											
		Femmes											

(7) Hors cadres dirigeants

33 Part des salariés ayant bénéficié d'une augmentation individuelle

		2018				2019				2020			
Total	Hommes												
	Femmes												

34 Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations

		2018	2019	2020
Total	Hommes			
	Femmes			

Handwritten notes and signatures: "CDM", "CC", and a signature.

REMUNERATIONS

35 L'éventail de rémunérations par sexe - Rémunération de base - Effectifs CDI actifs au 31.12
Hors cadres supérieurs et dirigeants

		2018								2019								2020							
		Ouvriers		Employés		Agents de maîtrise		Cadres		Ouvriers		Employés		Agents de maîtrise		Cadres		Ouvriers		Employés		Agents de maîtrise		Cadres	
		min	max	min	max	min	max	min	max	min	max	min	max	min	max	min	max	min	max	min	max	min	max	min	max
Total	Hommes																								
	Femmes																								
	Totaux																								

36 L'éventail de rémunérations par filière - Rémunération de base - Effectifs CDI actifs au 31.12
Hors cadres supérieurs et dirigeants

		Ouvriers		Employés		Agents de maîtrise		Ouvriers		Employés		Agents de maîtrise		Ouvriers		Employés		Agents de maîtrise	
		min	max	min	max	min	max	min	max	min	max	min	max	min	max	min	max	min	max
Total	Industrie																		
	Commerce																		
	Autres																		

		2018		2019		2020	
		Cadres		Cadres		Cadres	
		min	max	min	max	min	max
Total	Administrative						
	Industrie						
	Autres						

2
COR
CC

CONDITIONS DE TRAVAIL

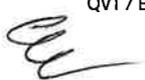
37 Participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance

	2018	2019	2020
TOTAL			
Part Cofiroute			
Part du Comité d'entreprise			

38 Evolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille

	2018	2019	2020
<i>Nombres de demandes</i>			
<i>Part du comité d'entreprise</i>			
<i>Part Cofiroute</i>			

2
COR
CC



CONDITIONS DE TRAVAIL

	2018					2019					2020				
	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres	TOTAL	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres	TOTAL	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres	TOTAL

Zoom sur les métiers d'Agent routier, Agent de Viabilité Sécurité, Agent de maintenance Infrastructure et Parc, Agents d'entretien - CDI hors CATS - CDD
 39 (en attente de l'identification des populations exposés aux facteurs de pénibilité)

Agents Routiers	Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents viabilité et sécurité	Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents maintenance Infrastructure et parc	Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents d'entretien	Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

L'ORGANISATION DU TRAVAIL

40 Nombre de salariés au 31 Décembre - CDI yz CATS

A temps complet	Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A temps partiel - Supérieur à 17h30	Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A temps partiel - Inférieur ou égal à 17h30	Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

41 Nombre de personnes occupants des emplois alternants ou de nuités - CDI postés au 31/12 (BS - indicateur 421)

Total																
-------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

42 Nombre de personnes occupants des emplois à horaires alternants ou de nuités de plus de 50 ans - CDI postés au 31/12 de plus de 50 ans (BS - indicateur 422)

Total																
-------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

43 Les formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle

Commentaires															
--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

44 Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi

		2018					2019					2020				
		Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres	TOTAL	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres	TOTAL	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres	TOTAL
Total	Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

45 Nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein

Total	Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ENTRETIEN ANNUEL

46 Taux d'entretiens annuels suivis

Total	2018	2019	2020
-------	------	------	------

47 Pourcentage d'entretiens ou d'échanges réalisés au retour du salarié dont l'absence a une durée d'au moins 3 mois dans le cadre d'un congé maternité

Total	2018	2019	2020
-------	------	------	------

48 Nombre d'entretiens ou d'échanges réalisés avec les représentants du personnel sur les modalités pratiques d'exercice du mandat au regard de son emploi

Total	2018	2019	2020
-------	------	------	------

CC
 COM
 CC

EMBAUCHE

49 Répartition des recrutements internes par postes sur des métiers d'encadrement, techniques et décisionnels au 31/12

	2018					2019					2020				
	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres	TOTAL	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres	TOTAL	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres	TOTAL
Métiers d'encadrement et décisionnels (1)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers techniques (2)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total global	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

(1) Siège : Chefs de département, chefs de service, chefs de projet, directeurs et responsables
Exploitation : Directeurs et adjoints, chefs d'exploitation, chefs de service et chef de projet
(2) Technicien de maintenance, agents routiers, électricien, mécanicien, AVS et AMIP

50 Répartition des embauches par postes sur des métiers d'encadrement, techniques et décisionnels au 31/12 (CDI et CDD)

	2018					2019					2020				
	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres	TOTAL	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres	TOTAL	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres	TOTAL
Métiers d'encadrement et décisionnels (1)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métiers techniques (2)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total global	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

(1) Siège : Chefs de département, chefs de service, chefs de projet, directeurs et responsables
Exploitation : Directeurs et adjoints, chefs d'exploitation, chefs de service et chef de projet
(2) Technicien de maintenance, agents routiers, électricien, mécanicien, AVS et AMIP

51 Nombre de mobilités fonctionnelles (recrutement interne)

	2018	2019	2020
Total	0	0	0
Hommes	0	0	0
Femmes	0	0	0

52 Nombre de mobilités par filière métier

	De Poste à Vallée		De Poste à Struct.		Poste		De Vallée à Struct.		De Vallée à Poste		De Vallée à Vallée		Vallée		De Struct. à Vallée		De Struct. à Poste		De Struct. à Struct.		Struct.		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

53 Nombre de postes à mobilité non mis à l'affichage et pourvu en interne

	2018	2019	2020
Total	0	0	0

54 Nombre de postes en CDI ouvert en externe et non mis à l'affichage

	2018	2019	2020
Total	0	0	0

2
COM
CC

FORMATION

55 Nombre moyen d'heures d'actions de formation suivies par salarié

	2018					2019					2020				
	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres	TOTAL	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres	TOTAL	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres	TOTAL
Total															
<i>Hommes</i>															
<i>Femmes</i>															

56 Nombre de salariés formés par année et par filière

	2018			2019			2020		
	Péage (1)	Viabilité (2)	Divers (3)	Péage (1)	Viabilité (2)	Divers (3)	Péage (1)	Viabilité (2)	Divers (3)
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Hommes</i>									
<i>Femmes</i>									

- (1) Receveurs, Téléopérateurs, Opérateurs péage, Superviseurs péage
- (2) AR, AMIP, AVS, Agents d'entretien, Agents d'environnement, Mécanicien, Electricien, SPCE, SPCI, SSTEP, SVE, SVS, TM
- (3) Assistants, Gestionnaires, Chargés de mission, Adjoint responsable, Chefs, Responsables, Directeurs, et

57 Nombres de représentants du personnel ayant bénéficiés d'une formation

	2018					2019					2020				
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Hommes</i>															
<i>Femmes</i>															

58 Nombre de managers formés à la diversité

	2018	2019	2020
Total	0	0	0
<i>Hommes</i>			
<i>Femmes</i>			

59 Nombre de stagiaires par type d'action

	2018					2019					2020				
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Hommes</i>															
<i>Femmes</i>															

Actions d'adaptation ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi

<i>Hommes</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Femmes</i>															

Actions de développement des compétences

<i>Hommes</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Femmes</i>															

CDM
CC

HANDICAP & MAINTIEN DANS L'EMPLOI

HANDICAP

		2018	2019	2020
60 Dépenses				
Total		0	0	0
	<i>ESAT Taxe d'apprentissage à destination des établissements accueillant des personnes handicapées</i>			
61 Nombre de travailleurs handicapés au 31/12				
Total		0	0	0
	<i>Hommes Femmes</i>			
62 Nombre de reconnaissances de la qualité de travailleur handicapé				
Total		0	0	0
	<i>Hommes dont nouvelles RQTH Femmes dont nouvelles RQTH</i>			
63 Nombre d'accueil de personnes en situation de handicap				
Total		0	0	0
	<i>Stagiaires Contrat en alternance ou de professionnalisation</i>			
64 Nombre d'aménagements de poste de travail				
Total				
	<i>dont ceux faisant suite à une décision du médecin du travail</i>			
65 Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude (BS - indicateur 472)				
Total		0	0	0
	<i>Hommes Femmes</i>			
66 Nombre de salariés reclassés par un organisme externe (Trajeo'h ou tous autres organismes)				
Total		2018 0	2019 0	2020 0
	<i>Hommes Femmes</i>			

67 Focus sur la Déclaration Obligatoire sur l'Emploi des Travailleurs Handicapés année N-1

données 2018 (doeth 2019)	IDF	CENTRE	PDL	SIÈGE
Effectif total				
Nbr de bénéficiaires que l'établissement devrait employer en 2017 (6%)	A			
Nbr de Travailleurs Handicapés en UB	B			
Contrat passé avec le milieu du travail protégé en UB	C			
Décompte des minorations	D			
Déduction des ECAP* <small>(Emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières)</small>	E	0,00	0,00	0,00
TOTAL (A-(B+C+D))		0,00	0,00	0,00
TOTAL si ECAP		0,00	0,00	0,00
Coefficient de la Contribution	0,00	0,00	0,00	0,00
Montant de la Contribution <small>(Cof de la contribution * 2007 * Salaire brut 2018)</small>	0,00	0,00	0,00	0,00
Montant des dépenses déductibles	0,00	0	0	0,00
Versement AGEFIPH	0,00	0,00	0,00	0,00

INSERTION PROFESSIONNELLE DES PUBLICS ELOIGNES DE L'EMPLOI

68 Dépenses

	2018	2019	2020
Total			

Handwritten notes:
 ↻ CDM
 CC

LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION

	2018	2019	2020
69 La cellule d'écoute contre la discrimination			
Nombre d'appels à la cellule d'écoute contre la discrimination			
Nombre de cas avérés			
Commentaires			

70 Nombre de représentants du personnel (1) formés à la diversité

Total	2018	2019	2020
Hommes	0	5	0
Femmes			

(1) Les membres du comité d'entreprise et les délégués syndicaux

71 Nombre de tableaux de bord trimestriels diversité et égalité des chances mis à l'affichage

Total	2018	2019	2020

CDM¹² CC

SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Accidents de travail et de trajet

	2018	2019	2020
72 Taux de fréquence des accidents (1) (IS - indicateur 311)			
Total			
<i>d'heures travaillées x 1000000</i>			
73 Taux de gravité des accidents (2) (IS - indicateur 312)			
Total			
<i>(2) Taux de gravité = (Nombre de journées perdues / Nombre d'heures travaillées) x 1000</i>			
74 Nombre d'accidents avec arrêt (IS - indicateur 312 bis)			
Total	0	0	0
Hommes			
Femmes			
- dont rechutes	0	0	0
Hommes			
Femmes			
75 Nombre d'incapacités permanentes notifiées à l'entreprise au cours de l'année considérée (IS - indicateur 313)			
Total	0	0	0
Hommes			
Femmes			
76 Nombre de salariés déclarés inaptes définitivement à leur emploi par le médecin du travail			
Total	0	0	0
Hommes			
Femmes			
77 Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude			
Total	0	0	0
Hommes			
Femmes			
78 Nombre d'accidents mortels (IS - indicateur 314)			
De travail	0	0	0
Hommes			
Femmes			
De trajet	0	0	0
Hommes			
Femmes			
79 Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail (IS - indicateur 315)			
Total	0	0	0
Hommes			
Femmes			
80 prestations de service dans l'entreprise (IS - indicateur 316)			
Total	0	0	0
Hommes			
Femmes			

CC BY-NC-ND
 COM
 CC

SANTE & SECURITE AU TRAVAIL

Répartition des accidents du travail par éléments matériels

	2018	2019	2020
81 Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves, Codes 32 à 40 (BS - indicateur 321)			
Total	0	0	0
Hommes			
Femmes			
82 Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivellation, Code 02 (BS - indicateur 322)			
Total	0	0	0
Hommes			
Femmes			
Nombre d'accidents occasionnés par des machines (à l'exception de ceux liés aux risques ci-dessus), 83 Codes 09 à 30 (BS - indicateur 323)			
Total	0	0	0
Hommes			
Femmes			
Nombre d'accidents de circulation, manutention, stockage, Codes 01-03-04 et 06-07-08 84 (BS - indicateur 324)			
Total	0	0	0
Hommes			
Femmes			
Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel, Code 05 85 (BS - indicateur 325)			
Total	0	0	0
Hommes			
Femmes			
86 Autres cas (BS - indicateur 326)			
Total	0	0	0
Hommes			
Femmes			

14
CC
CDM
CC

SANTE & SECURITE AU TRAVAIL

Maladies professionnelles

	2018	2019	2020
87 Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité Sociale au cours de l'année considérée (BS - indicateur 331)			
Total			
88 Nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel et caractérisation de celles-ci (BS - indicateur 332)			
Total			
89 Nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles (BS - indicateur 333)			
Total			

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

	2018	2019	2020
90 Nombre de réunions du CHSCT (BS - Indicateur 341)			
Total			

Dépenses en matière de sécurité (en euros)

	2018	2019	2020
91 Effectif formé à la sécurité dans l'entreprise (BS - indicateur 351)			
Total	0	0	0
Hommes			
Femmes			
92 Somme des dépenses de sécurité effectuées dans l'entreprise pendant l'année (en€) (BS - Indicateur 352)			
Total			
93 Taux de réalisation du programme de sécurité présenté l'année précédente (BS - indicateur 353)			
Total			
94 Existence et nombre de plans spécifiques de sécurité (BS - indicateur 354)			
Total			

15
 CDM
 CC

ANNEXE 2 – TRAME DE DOCUMENT D’EVALUATION
DES RISQUES DE DISCRIMINATION

✓ CDM
CC

