

**ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Entre les soussignées :

- La société **BRINK'S EVOLUTION** – 41/ 45 boulevard Romain Rolland – Paris (75014), représentées par Monsieur Olivier DUCHER, Directeur des Ressources Humaines dûment habilité à l'effet des présentes.

D'une part,

Ci-après dénommées « **la Société BKE** » ou « **l'Entreprise** » ou « **La direction** »

Et,

- Les **organisations syndicales** ci-dessous énumérées :
 - La **CFE / CGC** – Confédération Française de l'Encadrement /Confédération Générale des Cadres, représentée par Monsieur Christophe LE ROY KERDERRIEN – délégué syndical central,
 - La **CGT transport – Fédération Nationale des Syndicats de Transports C.G.T** – représentée par Monsieur Romain BRULAT – délégué syndical central,
 - La **GTE CFDT – Fédération Générale des Transports et de l'Equipement** – représentée par Monsieur Pascal QUIROGA – délégué syndical central,
 - La **FNCR – Fédération Nationale des Chauffeurs Routiers** – représentée par Monsieur Jean Luc SAQUER – délégué syndical central.

D'autre part.

CLRK 1 QP
JLS BR ED

Suite aux réunions qui ont eu lieu avec les délégués syndicaux des syndicats représentatifs en date des 8 et 15 novembre 2018, il est convenu l'accord le présent accord d'entreprise qui prend effet à compter du 15 novembre 2018

Préambule

Forte d'un accord d'entreprise préexistant signé le 4 juillet 2016, Brink's Evolution entend réaffirmer la volonté de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en s'appuyant sur deux principes : l'égalité des droits qui interdit toute discrimination entre salariés à raison du sexe et l'égalité des chances qui vise à remédier aux inégalités de fait rencontrées par les femmes. Face à ce double impératif, Brink's Evolution entend maintenir une politique d'égalité professionnelle sous une double approche :

- Intégrée, qui tient compte des besoins respectifs des hommes et des femmes afin de ne pas créer de discrimination positive ;
- Spécifique, nécessitant des actions pour gommer les inégalités de fait qui subsistent pour les femmes au sein du milieu professionnel.

Le présent accord marque la volonté commune des parties de prendre des mesures concrètes pour changer les mentalités et comportements en matière d'égalité homme femme et ce, afin de donner du sens aux actions formalisées au sein du présent accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle.

Les parties se sont réunies pour réviser et apporter de nouvelles mesures afin de promouvoir ce principe d'égalité.

Le présent accord est conclu en application des articles L. 2242-1 et suivants du code du travail, relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties reconnaissent la nécessité de favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les domaines suivants :

- embauche
- formation
- promotion professionnelle
- qualification
- classification
- conditions de travail
- rémunération effective
- articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilité familiale

JLS
CLRL 2 QP
BR QP

Article 1 - Objet de l'accord

Le présent accord vise à rendre apparents les déséquilibres dans les pratiques de l'entreprise, sources des écarts de situation entre les hommes et les femmes.

A partir du constat ainsi réalisé, les parties conviennent de se fixer des objectifs de progression dans les 4 (quatre) domaines suivants :

- Rémunération,
- Emploi-et accès aux métiers
- Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilité familiale
- Conditions de travail

Pour y parvenir pleinement, chacun devra s'attacher à défendre les principes contenus dans le présent accord. L'atteinte de ces objectifs de progression s'effectuera au moyen d'actions concrètes et chiffrées, dont la nature, l'étendue et le délai de réalisation font également l'objet du présent accord.

Article 2 - Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'entreprise Brink's Evolution

Article 3 – Diagnostic et Actions à mettre en œuvre

Les parties conviennent de se fixer **4 objectifs de progression** dans les domaines énumérés ci-après et de s'engager sur des actions concrètes, chiffrées, inscrites dans un échéancier, et dont le coût est intégré aux prévisions d'évolution d'effectifs, de masse salariale et autres investissements :

3.1. Rémunération

Indicateurs :

Concernant la situation des salariés en poste, une analyse comparée des salaires de base Hommes / Femmes par catégorie professionnelle, ancienneté, emploi occupé et taille du service fait apparaître que :

Au 30 septembre 2018, l'entreprise compte 3314 salariés en effectif inscrit.

Sur ce nombre, 3051 de ces salariés se voient appliquer les grilles de salaires et primes négociées annuellement dans le cadre des NAO. L'égalité professionnelle par emploi est donc pleinement remplie pour 92% de la population de l'entreprise. Les parties conviennent que les actions à prévoir dans cet accord ne peuvent concerner cette frange du personnel, celles-ci étant couvertes via d'autres accords.

Les travaux et actions porteront donc sur une partie de la population de statut haute maîtrise et cadre.

CLRX 3 QP
JLS BR

Les parties conviennent que la Commission de suivi sera en charge d'arbitrer les cas des Agents de Maîtrise ou haute maîtrise notamment du service comptage qui pourraient rentrer dans le champ des dispositions qui suivent sur la base de critères objectifs.

Nous identifions tout particulièrement les emplois de Responsables d'Exploitation et Responsables des Opérations comptage. Ces métiers relèvent de compétences et de niveaux similaires. Ils font partie de l'encadrement de nos agences (ou centres forts) et épaulent directement le Responsable d'agence dans le cadre de ses missions d'organisation, répartition des tâches et encadrement des équipes au sein de nos centres.

Ces deux métiers regroupent 91 salariés en effectif inscrit, se répartissant à raison de 35 femmes et 56 hommes. Il apparaît que la moyenne du salaire de base mensuel est de :

- 2 749,5 euros pour les 91 salariés
- 2 844, 1 euros pour les hommes
- 2598,2 euros pour les femmes

Actions :

La société continue de s'engager à garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles mises en œuvre. Les parties signataires négocieront une grille de salaire minimum à l'embauche pour ces postes.

Les signataires du présent accord rappellent que l'évolution des rémunérations doit dépendre uniquement des compétences et du niveau de performance constaté, indépendamment de toute considération liée au sexe et/ ou à toute activité syndicale. Le présent accord ajoute également qu'il ne saurait être tenu compte des conséquences liées à la situation familiale.

S'agissant plus spécifiquement de la population visée précédemment, l'engagement de l'entreprise consiste à inclure dans les dispositions des prochaines négociations obligatoires une augmentation dédiée afin de combler l'écart des personnels féminins sur la moyenne générale des salaires des catégories concernées. Pour exemple se reporter au tableau sur la page suivante :

CLRK 4 QP
FLS BR 

Exemple	Salaires des femmes N	Salaires des hommes N	Salaire moyen des femmes et des hommes
1	1000	1150	
2	1210	1250	1193,33
3	1250	1300	
Salaire moyen	1153,33	1233,33	
Ecart entre le salaire moyen des Femmes et des Hommes	80,00		
	Salaires des femmes N+1	Salaires des hommes N+1	Salaire moyen des femmes et des hommes
1	1100	1207,5	
2	1331	1312,5	1281,83
3	1375	1365	
Salaire moyen	1268,67	1295	
Ecart entre le salaire moyen des Femmes et des Hommes	26,33		

L'ajustement s'effectuera sur deux exercices selon les modalités suivantes :

- 1 / Mesure de l'écart individuel de salaire entre le salaire actuel et le salaire moyen de la population concernée
- 2 / Si l'écart est inférieur à 100 euros bruts mensuels, l'écart sera comblé en une fois à l'occasion du versement des augmentations individuelles
- 3 / Si l'écart est supérieur ou égal à 100 euros bruts mensuels, l'écart sera comblé en deux fois à parts égales à l'occasion du versement des augmentations individuelles de deux exercices.

Dans la mesure où la performance individuelle reste un des critères prépondérants pour les décisions de gestion des salariés haute maîtrise et cadre, ces dispositions ne sauraient s'appliquer aux salariés dont l'évaluation de performance annuelle serait inférieure à « Satisfaisant » (évaluation donnée aux salariés dont les objectifs sont atteints dans le cadre des entretiens individuels de performance existants dans l'entreprise).

Un suivi annuel comparatif de la situation salariale de cette population sera inclus dans les indicateurs à présenter à la commission de suivi de cet accord.

3.2. L'emploi et accès aux métiers

Indicateurs de suivi :

Les parties ne souhaitent pas rentrer dans une politique de quotas. Néanmoins, pour suivre l'évolution de l'accès des femmes sur les métiers actuellement majoritairement occupés par les hommes et des hommes sur les métiers actuellement majoritairement occupés par les femmes, des indicateurs de suivi sont été mis en place afin d'effectuer un :

JLS CLM 5 BR PP
 BR PP

Suivi par catégorie socioprofessionnelles de :

- la répartition Hommes/ Femmes,
- l'évolution de cette répartition

Diagnostic :

Les parties constatent que certaines catégories socioprofessionnelles sont occupées très majoritairement par des femmes et d'autres par des hommes.

	Cadres et assimilés cadres	Maîtrise	Employés	Ouvriers Roulants	Total général
Femmes	74	132	620	48	874
Hommes	192	229	484	1596	2501
Total général	266	361	1104	1644	3375
% femmes	27%	36,57%	56,16%	2,92%	25,90%
%hommes	72%	63,43%	43,84%	97,08%	74,10%

Il apparaît que la catégorie socioprofessionnelle des ouvriers est la plus importante et celle où le déséquilibre entre les hommes et les femmes est le plus conséquent.

Ouvriers roulants (convoyeurs de fonds essentiellement)

% de femmes 2,92%
% d'hommes 97,08%

L'objectif convenu dans le cadre de cet accord est le doublement de la proportion des femmes dans cette catégorie socio-professionnelle à horizon de l'échéance du présent accord.

Pour réduire cet écart, les actions ci-après sont mises en place.

Actions :

- Recrutement Interne et Externe : garantir le principe de non-discrimination à l'embauche

La direction réaffirme que tous les métiers de l'entreprise sont accessibles aux femmes et aux hommes et sa volonté de favoriser et promouvoir la mixité dans la catégorie socioprofessionnelle des ouvriers roulants.

Afin de favoriser la mixité, Brink's Evolution, a adopté à l'externe comme à l'interne un processus de recrutement neutre. Les libellés et contenu des offres d'emploi se font sans référence à une distinction de sexe. Les critères de sélection et de recrutement de la société Brink's sont strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats et sont identiques pour les hommes et les femmes.

CLRH 6
JLS BR QP
AS

Tous les postes ouverts, en dehors des postes du Comité de Direction (CODIR), sont publiés et proposés au recrutement interne dans le cadre de la Bourse de l'Emploi, qui est portée à la connaissance de l'ensemble du personnel :

- la bourse d'emplois est communiquée par mail :
 - * à l'ensemble des collaborateurs qui ont accès à l'Intranet,
 - * aux délégués syndicaux centraux et délégués syndicaux d'établissement
 - * aux salariés qui en font la demande
- la bourse d'emplois est disponible via l'application digitale du « Billet » à laquelle chaque salarié a un droit d'accès
- la bourse d'emploi est affichée dans toutes les agences

Tout collaborateur, dont le profil est susceptible de correspondre au poste à pourvoir peut se porter candidat selon les modalités prévues à la charte de mobilité.

Le service RH de la région d'accueil examine les candidatures et répond au candidat selon la procédure prévue à la charte de mobilité.

Les critères de sélection et de recrutement sont strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle, les qualifications des candidats et sont identiques pour les hommes et les femmes.

Afin de faire progresser la mixité dans l'entreprise, on intégrera dans le guide de l'entretien professionnel un paragraphe relatif à la féminisation des métiers au sein de la Société.

Pour mesurer l'efficacité de ce dispositif, on recueillera le nombre de demandes de changement de métiers formulés durant ces entretiens professionnels et le nombre de formations réalisées pour accéder au métier sollicité. Enfin, un bilan sera établi afin de mesurer le nombre de salariés ayant changé de métier à l'issue de la formation.

➤ **Promotion de la polyvalence et actions mises en œuvre pour favoriser la mixité dans cette catégorie socioprofessionnelle :**

- Adapter les équipements de protection individuelle et les uniformes à la mixité. Cette dimension est prise en compte au travers de la Commission Habillement qui a participé aux travaux d'élaboration de la dotation Habillement et dans le choix des nouveaux gilets pare-balles.

- Le métier de convoyeur de fonds en véhicule léger est en forte croissance. De ce fait et compte tenu de la particularité du métier (conduite seule en autonomie versus équipage armé en véhicule blindé), la Direction souhaite que les managers identifient les populations féminines souhaitant accéder aux métiers de convoyeurs de fonds (ou convoyeurs d'abistes) ou qui pourraient y prétendre. Cette opportunité d'évolution de carrière participe à l'accroissement de la proportion de femmes au sein de la catégorie socio-professionnelle des ouvriers roulants, et représente aussi pour les femmes une évolution potentielle de rémunération. En effet, la grille des salaires et primes des ouvriers roulants, de part notamment la dangerosité et la technicité du métier, est historiquement plus favorable que celle des métiers du comptage en majorité occupés par des femmes.

CLARK 7
JLS BR QP
as

Cet échange aurait lieu lors des entretiens professionnels. La salariée qui fera part de son intérêt pour ce projet se verra proposer la certification professionnelle idoine et ainsi capitaliser sur une activité en développement. La Direction s'engage à ce qu'une réponse motivée soit faite aux salariées demandeuses d'évolution vers le poste de convoyeur sous un délai de 6 mois maximum après l'entretien professionnel.

Un bilan annuel sera effectué auprès de la commission de suivi du présent accord.

3.4. Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilité familiale

Indicateurs :

Nombre d'entretiens de reprise par rapport au nombre de retours de congé maternité, de paternité, d'adoption, parental d'éducation et accueil d'enfant(s).

Nombre de salariés par répartition H/F qui ont bénéficié de congés de maternité, de paternité, d'adoption, parental d'éducation et d'accueil d'enfant(s).

Diagnostic :

La durée du congé parental n'est pas prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption ou parental d'éducation et d'accueil d'enfant(s) manifestent des difficultés à concilier leurs contraintes familiales avec, notamment, les exigences horaires de leur activité.

Actions :

➤ Mesures conciliant parentalité et évolution professionnelle

Les congés de maternité, de paternité, d'adoption, parental d'éducation et d'accueil d'enfant(s) ne doivent en aucun cas constituer des freins à la promotion professionnelle et à l'évolution de carrière.

A ce titre, la première année du congé parental d'éducation sera prise en compte en totalité pour le calcul de la prime d'ancienneté pour tout salarié qui demandera à bénéficier d'un congé parental d'éducation pendant la durée de validité du présent accord.

Par ailleurs, avant le départ et au retour des congés maternité, de paternité, d'adoption, parental d'éducation et d'accueil d'enfant, il est proposé au salarié, de façon formalisée, de bénéficier d'un entretien individuel avec sa hiérarchie ou son gestionnaire de carrière.

L'entretien tenu avant le départ, permettra une présentation des modalités de prise du congé choisi et de fixer les mesures visant à préserver le lien entre le salarié et l'établissement durant ce congé. L'entretien de reprise aura pour objet, si nécessaire, de prévoir les actions de formation, d'accompagnement et/ou d'information afin que la reprise d'activité se fasse dans les meilleures conditions pour aider à une réintégration en recherchant les solutions pour une articulation vie professionnelle et responsabilité familiale.

Cet entretien doit avoir lieu un mois avant la date prévue du départ et dans le mois suivant la date prévue du retour afin de définir les conditions de la reprise, les perspectives

CLARK 8
JLS BR OP
OS

d'évolution professionnelle et les besoins en formation. Il est formalisé par écrit et indique au salarié les actions décidées en commun et à mettre en œuvre afin de faciliter son retour. Le salarié sera prioritaire pour les actions de formations en lien avec son évolution.

Objectifs :

Pour mesurer l'efficacité des actions, la Société établira un bilan annuel au mois de décembre de chaque année identifiant clairement les salariés ayant bénéficié de l'un des congés maternité, de paternité, d'adoption, parental d'éducation et d'accueil d'enfant puis seront appliqués au résultat obtenu des suppléments d'information indiquant les personnes qui ont bénéficié d'une mutation ou changement de poste en lien avec cette parentalité.

Cette étude permettra ainsi de déployer les mesures sur lesquelles les parties se sont arrêtées et ainsi, pour faciliter le retour, la société assurera :

- Le retour du salarié sur son poste de travail, au sein du même lieu d'affectation ou à défaut (fermeture de site) sur le site de plus proche, dans le cas d'un congé maternité ou d'adoption,
- Dans le cas d'un congé parental, le salarié qui n'a pas exprimé de souhait de mobilité est réintégré dans son emploi ou, à défaut, dans un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente sur son lieu d'affectation d'origine ou à défaut (fermeture de site) sur le site le plus proche,
- En cas de modification substantielle de l'équilibre familiale liée à la naissance ou à l'adoption et entraînant un déménagement, la société s'attache à favoriser le changement de lieu de travail du salarié après sa réintégration,
- Pour ce qui concerne la population cadre et haute maîtrise, les augmentations individuelles sont calculées sur la base d'une enveloppe de revalorisation de la rémunération fixée à l'occasion des négociations annuelles obligatoires et redistribuée en fonction des performances individuelles. Afin de ne pas pénaliser les salariés qui auront bénéficié de l'un des congés précités se verront appliquer à titre d'augmentation individuelle un pourcentage minimum de la moyenne de l'enveloppe versée soit à la catégorie auxquels ils appartiennent.

➤ **Mesures relatives à l'aménagement des conditions de travail pendant la grossesse dans les métiers du roulage**

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires de 2017, la Direction a mis en place une nouvelle mesure applicable aux femmes exerçant le métier de convoyeur afin d'aménager leur temps de travail durant leur grossesse. La société Brink's Evolution souhaite fixer ces mesures aux travers du présent accord.

Ainsi, à compter du 4^{ème} mois de grossesse, les femmes enceintes exerçant le métier de convoyeur VL ou VB pourront, si elles en font la demande, bénéficier d'un jour complémentaire de repos par semaine.

La salariée intéressée pourra adresser un courrier en RAR ou remis en main propre contre décharge accompagné du certificat de grossesse, demandant le bénéfice de ces mesures auprès de son manager ou à la responsable des ressources humaines dont elle dépend.

Une réponse lui sera donnée sous une semaine dès réception et les plannings seront aménagés en conséquence afin de mettre en place cette mesure.

CLRH 9
JLS BR QP
WS

Par ailleurs, à compter du 4^{ème} mois, la salariée qui le souhaite pourra demander un repositionnement dans un autre service jusqu'à la date de départ en congé maternité, sous réserve de remplir les conditions d'exercice du métier (CQP/ Carte pro)

➤ **Mesures relatives à l'aménagement des conditions de travail pendant la grossesse dans les métiers du support**

Dans le cadre de l'éloignement de la périphérie de Paris des locaux parisiens, l'entreprise a signé en 2018, un accord d'entreprise mettant en place le télétravail pour certains personnels du siège.

Par les présentes, il est ouvert la possibilité pour les femmes enceintes qui exercent une activité au sein d'une Direction Régionale hors du Siège, de bénéficier, dès leur 4^{ème} mois de grossesse et jusqu'à la prise du congé maternité, d'un à deux jours de télétravail, après dépôt d'une demande dans les mêmes conditions précitées, auprès du manager ou de la responsable relations sociales dont elle dépend.

➤ **Mesures relatives à la parentalité :**

Afin d'aider les salariés à concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie familiale, la société Brink's Evolution octroie à ce jour :

- aux salariés qui ont la charge d'un enfant handicapé : 2 jours de congé rémunérés par an et par enfant handicapé,
- en cas de maladie constatée par un certificat médical : 3 jours de congé rémunérés par an et par enfant à charge de moins de 14 ans. Le nombre de jours de congés est accordé par fratrie. Exemple : pour une famille de 3 enfants, dont 2 de moins de 14 ans, il est accordé 6 jours.
- en cas d'hospitalisation constatée par certificat médical : 2 jours de congé rémunérés par an et par enfant de moins de 18 ans. Ce congé se cumule avec le congé pour enfant malade.

Ces jours de congés peuvent être pris par journée ou par ½ journée.

Il est à rappeler que l'accord handicap signé au sein de l'entreprise accorde également des droits spécifiques pour l'accompagnement d'enfant et/ou de conjoint en situation de handicap.

Il est également à rappeler que la Loi du 04/08/2014 prévoit La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre 1er du titre IV du livre 1er de la deuxième partie du code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

CLARK 10
JCS BR QP
es

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

➤ Mesures relatives aux temps partiels :

A chaque fois que le salarié fait la demande d'un passage à temps partiel ou d'un retour à temps plein, il sera procédé à l'analyse de sa situation et à l'opportunité de ce passage. Une réponse motivée par écrit sera notifiée au salarié. Une information sera également transmise aux membres de la commission de suivi. Afin de bien préparer le retour du/de la salariée, un entretien de reprise, suivi d'une journée de remise en situation, à la suite d'un congé de maternité ou d'adoption ou parental d'éducation sera réalisé.

Ces entretiens et remises en situation seront effectués sous réserve de l'accord du salarié.

➤ Mutation Géographique :

Si la mutation géographique implique un déménagement et si le conjoint du salarié est amené à quitter son emploi, le salarié muté bénéficie du dispositif prévu à la charte de mobilité :

- Il (elle) bénéficiera d'un accompagnement de 6 mois par le biais d'un cabinet d'outplacement sur présentation de justificatifs :

- ✓ Certificat de travail de l'ancien employeur du conjoint
- ✓ Avis d'inscription aux ASSEDIC

Le cabinet d'outplacement a pour objectif de trouver un positionnement professionnel correspondant aux aspirations et compétences du conjoint.

Une convention tripartite sera mise en place entre le conjoint, le cabinet d'outplacement et la société BRINK'S.

Le conjoint aura un an maximum, à compter de la date de mutation du conjoint, pour utiliser ce droit.

Si le conjoint travaille à la Brink's Evolution, la direction étudiera la situation.

Ce dispositif d'accompagnement est étendu aux personnes pacsées ou en situation de concubinage, sous réserve de produire les justificatifs faisant état de leur concubinage

3.5. Conditions de travail : télétravail

Indicateurs :

Dans le cadre du regroupement des différents sites parisiens (« Asnières », « St Lazare », « rue de Provence » et « rue Baudoin »), une étude a été réalisée par un cabinet externe afin de déterminer le temps de trajet moyen des salariés entre leur domicile et le nouveau siège social.

CLARK 11 QP
JCS BR

TEMPS DE TRAJET

 Baudoin 1h 07		 Montrouge 1h12 +7.1%
 Siege actuel 53 mn		 Montrouge 1h 07 +27.7%
 Baudoin 1h 35		 Montrouge 1h 28 -7.4%
 Siege actuel 1h 38		 Montrouge 1h29 -15.3%

Diagnostic :

L'étude a permis de constater une légère augmentation du temps de trajet en transport en commun.

Actions :

Fort de ce constat, la situation de télétravail a été envisagée et des négociations entamées sur le sujet et qui ont menées à la signature d'un accord sur la mise en place de nouvelles formes d'organisation du travail au sein de Brink's Evolution Siège et des Directions Régionales physiquement localisées au Siège signé le 11 juillet 2018.

Les salariés ont désormais la possibilité de faire une demande de télétravail jusqu'à deux jours par semaine pour les personnes qui répondent aux critères d'éligibilité de l'accord précité : *« Les parties conviennent que le télétravail est fondé sur la capacité du salarié à exercer ses fonctions de façon autonome et implique que l'activité du salarié puisse être exercée à distance. Il nécessite donc non seulement certaines aptitudes individuelles mais également des qualités professionnelles telles que la gestion du temps de travail et une bonne maîtrise des applications informatiques indispensables à son activité. De ce fait, les critères d'éligibilité sont fixés au regard, du poste occupé par le salarié qui souhaite y prétendre, de l'activité du salarié, des impératifs obligatoires d'équipement pour bénéficier de ce mode de travail, la capacité organisationnelle du salarié à s'adapter à ce type d'organisation de son travail ainsi que la possibilité de prévoir ce mode de travail au sein de l'équipe à laquelle est rattaché le salarié ».*

D'une situation de télétravail occasionnelle et informelle entre les salariés et leurs managers, une officialisation sous forme d'avenant a été mise en place. Depuis le 1^{er} septembre 2018, sur 86 salariés éligibles, 13 avenants télétravail ont été établis (cf tableau ci-dessous)

	ELIGIBLES	HOMMES	FEMMES
BKE SIEGE	86	46	40
		53,49%	46,51%
	AVENANTS	HOMMES	FEMMES
	13	2	11
	15,12%	4,35%	27,50%

CLRK 12
JLS BR DP
①

Objectifs :

Conformément à l'accord, une période d'adaptation a été fixée pour une durée d'un an. Afin de mesurer la capacité d'adaptation du salarié et la compatibilité de son poste avec l'exercice du télétravail, une seule journée de télétravail a été accordée.

A l'issue de cette période, si l'adaptation est concluante, l'octroi d'une journée supplémentaire pourra être envisagé.

Au moment de la conclusion de l'accord, seuls 13 avenants ont été déposés. Pour mesurer l'efficacité de la mise en place de cette mesure, un bilan sera effectué, en juin 2019, soit six mois après la signature des présentes. Le bilan comprendra, le nombre de demandes d'avenants conclus, par sexe, par catégorie professionnelle en spécifiant le nombre de jours demandés et le département de résidence.

Si le nombre de demandes d'avenant effectué fait apparaître un souhait plus prononcé pour les salariés plus éloignés du siège depuis leur domicile et plus particulièrement pour des femmes ayant des obligations familiales, l'octroi d'une journée supplémentaire par rapport à l'octroi initial pourra être effectué après validation du manager et ce, si le collaborateur en émet le besoin.

Par ailleurs, par le présent accord, les parties conviennent d'étendre les mesures prévues sur le télétravail dans l'accord signé le 11 juillet 2018 aux personnels des autres Directions Régionales n'étant pas localisées au Siège de l'entreprise. Il s'agit en l'espèce des Directions Régionales des établissements Grand Ouest et Sud-Est.

➤ **Droit à la déconnexion :**

Indicateurs :

Une analyse des latitudes horaires de connexion des collaborateurs sur les postes de travail et les heures des appels émis via les mobiles mis à disposition de la plupart des salariés qui en sont dotés ont fait l'objet d'un constat.

Diagnostic :

Certains métiers en relation avec les clients ou assurant des astreintes émettent des appels sur les horaires tardifs ou émettent des emails après les heures d'ouverture des sites.

Actions :

Fort de ce constat et afin d'assurer le respect des temps de repos et de congés et le respect de la vie privée de ses collaborateurs, une charte à la déconnexion a été adoptée après avis donné par le Comité Central d'Entreprise au sein de l'entreprise et fait l'objet d'une information à tous les salariés par email via une note interne.

Une sensibilisation des managers sera organisée une fois par an, par email, pour rappeler le respect de ces mesures.

CLARK 13
JLS BR QP
cej

➤ **Mesures liées à l'organisation des réunions :**

Indicateurs :

Une analyse sur certaines catégories socioprofessionnelles et notamment les cadres et agents de maîtrise a été effectuée pour vérifier les plages horaires des invitations aux réunions prévues sur les sites de l'entreprise.

Diagnostic :

Il est apparu que les réunions sont organisées, au plus tôt à 8H30 et au plus tard à 18H30. Néanmoins et pour favoriser l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle des collaborateurs, et en écho aux horaires individualisés institués par l'accord sur les nouvelles formes d'organisation du travail signé le 11 juillet 2018, une note à l'attention des managers sera diffusée par email deux fois par an afin de privilégier autant que possible :

- l'organisation de réunions de visio-conférences ou calls pour les salariés éloignés du lieu de travail et pour des réunions qui commenceraient avant 9 heures ;
- l'organisation de réunions en présentiel de 9 heures au plus tôt à 18 heures au plus tard.

➤ **Utilisation du CET pour allonger le congé paternité ou congé maternité ou le congé d'adoption**

Les droits affectés au CET pourront être utilisés pour allonger le congé maternité ou paternité, sous réserve d'avoir épuisé les droits à congés légaux ou conventionnels (CP, RCL, RC, RTT, HAB, etc.).

Ces congés, nécessairement accolés aux congés maternité, paternité et congés légaux et/ou conventionnels, pourront être pris pendant les périodes de congés scolaires et pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Article 4 - Modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord

➤ **Mise en place d'une commission de suivi annuel**

Une commission de suivi sera mise en place. Cette commission sera composée :

- Des délégués syndicaux centraux issus des organisations syndicales signataires ;
- D'un(e) représentant(e) de chaque organisation syndicale signataire du présent accord ;
- D'un nombre égal de représentants de la Direction.

Elle sera composée de deux membres par organisation syndicale signataire, représentative au niveau de l'entreprise.

Elle se réunira au minimum une fois par semestre et aura pour objectif de suivre l'avancement des actions menées au regard des objectifs fixés. Ces réunions seront tenues à l'initiative de l'employeur.

Un procès-verbal de chaque réunion sera établi par la Direction et sera approuvé au cours de la réunion suivante.

Les membres seront soumis à un strict devoir de réserve et de confidentialité.

Chaque membre de la commission de suivi dispose d'une voix en vue de remettre un avis consultatif ou une suggestion en fonction du point soumis à l'ordre du jour de la commission de suivi. En cas de partage de voix, l'avis est réputé défavorable ou la suggestion non-adoptée.

CLM 14
JLS BR QP
①

Si la situation individuelle d'un membre de la commission de suivi devait être évoquée devant la commission, celui-ci ne pourrait participer aux votes concernant son dossier.

Elle prendra les actions appropriées au regard, notamment, de l'analyse du rapport de situation comparée des femmes et des hommes qui lui sera fourni, ainsi que sur la base des questions et sujets qui lui seront remontés et qui auront été traités dans le cadre des Commissions Egalité Femmes-Hommes des différents Comités d'établissement.

➤ L'intervention de l'ICHSCT et de la future CSSCT et les institutions représentatives du personnel

Les Institutions représentatives du personnel et plus particulièrement l'ICHSCT, voire la future CSSCT (si cette compétence lui est attribuée) devront veiller au respect des principes figurant au présent accord. Ils devront, le cas échéant et lorsque cela est prévu par le présent accord, mettre en œuvre ou préparer les mesures du présent accord le prévoyant. Les représentants du personnel peuvent à tout moment interpeller la Direction lorsqu'ils constatent des manquements dans l'application des principes du présent accord.

En cas de discrimination avérée, une réunion extraordinaire de la future CSSCT compétente (si cette compétence lui a été déléguée) voire du CSE, sera organisée à la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales.

➤ L'édition d'un rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes et la BDUES

En application de l'article L 2312-36 du code du travail, un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise sera établi chaque année à la date butoir du 31 décembre.

Il sera présenté aux membres de la Commission de suivi, lesquels pourront proposer, s'ils l'estiment nécessaire, des indicateurs supplémentaires et des actions ou mesures qui pourront faire l'objet d'un avenant aux présentes.

➤ Présentation annuelle au CCE ou CSE Central

Un bilan sera présenté au comité central d'entreprise ou CSE Central sur la base des différents indicateurs fournis. La présentation au comité central d'entreprise sera postérieure à la réunion de la commission de suivi.

Cette présentation fera partie de l'expertise annuelle sur le volet social.

Article 5 : Information du personnel

Le présent accord et le dispositif qu'il institue seront portés à la connaissance du personnel par voie d'affichage dans les lieux habituels prévus à cet effet au sein de l'entreprise.

Article 6 : Clause de rendez-vous

Conformément aux dispositions de l'article L.2222-5-1 du Code du travail, le présent accord fera l'objet d'un suivi par les délégués syndicaux lors des réunions syndicales.

Les parties s'engagent à compléter certaines de ces dispositions dans le cadre d'un accord Qualité de Vie au Travail à négocier dans le courant de l'année 2019.

CLRK 15
JLS BR QP
ED

Article 7 : Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé à tout moment par une ou plusieurs des parties signataires, selon les dispositions des articles L2222-5, L2261-7-1 et L2261-8 du Code du travail.

Article 8 : Durée et périodicité de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 2242-10 du code du travail, il est décidé que le présent accord est conclu pour une durée déterminée deux ans par laquelle la périodicité précitée a été décidée pour l'intégralité des thèmes énoncés par les présentes.
Il prendra effet à compter du jour suivant son dépôt conformément aux dispositions légales.

Article 9 : Indivisibilité de l'accord

Il est convenu que le présent accord constitue un tout indivisible qui ne saurait être mis en œuvre de manière fractionné ou faire l'objet d'une dénonciation partielle.

Article 10 : Notification et formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé :

- sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail (« TéléAccords »),
- un exemplaire original au Conseil de Prud'hommes compétent.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Clerk 16
JLS BR QP
es

Article 11 : Publication de l'accord

Les parties signataires conviennent que les indicateurs chiffrés, figurant au présent accord ne doivent pas faire l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Cette demande sera formulée sur un document spécialement établi à cet effet et communiquée lors du dépôt de l'accord.

L'employeur dispose de la faculté d'occulter les éléments portant atteinte aux intérêts stratégiques de la société.

Fait à Paris le 20 décembre 2018 en 7 exemplaires

Pour la société
Olivier DUCHER



Pour les organisations syndicales

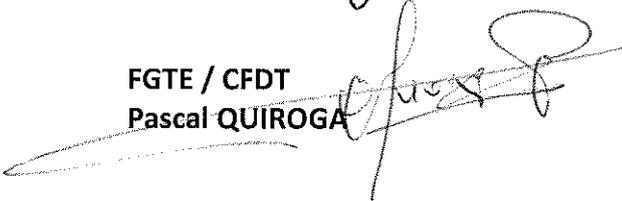
CFE / CGC
Christophe LE ROY KERDERRIEN



CGT
Romain BRULAT



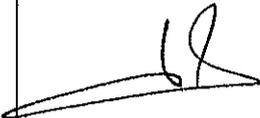
FGTE / CFDT
Pascal QUIROGA



FNCR
Jean Luc SAQUER



**RECEPISSE DE REMISE EN MAIN PROPRE DE L'ACCORD SUR L'EGALITE
PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

ORGANISATION SYNDICALE	NOM	DATE DE REMISE	SIGNATURE
CFE / CGC	Christophe LE ROY KERDERRIEN	20.12.2018	
CGT	Romain BRULAT	20.12.2018	
FGTE / CFDT	Pascal QUIROGA	20.12.2018	
FNCR	Jean-Luc SAQUER	20.12.2018	