**ACCORD DE NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE**

**DE LA SOCIETE BF LOGISTIQUE**

**ANNEE 2022**

**(Applicable à partir du 1er mai 2022)**

**Entre la Société BF LOGISTIQUE ,**

Dont le siège est situé rue Francisco Ferrer à SIN LE NOBLE (59450)

Représentée par :

Monsieur X, en qualité de Président,

*D’une part*

Et l’ Organisation Syndicale présente dans l’entreprise :

**La CFDT,** représentée par :

Madame X, Déléguée syndicale

*D’autre part*

**Préambule**

Les parties ont, conformément à l'article L.2242-1 du Code du travail, engagé la négociation annuelle obligatoire sur les thèmes mentionnés audit article et il a été conclu le présent accord :

1. Article 1 – Champ d’application

Les dispositions du présent accord sont appplicables à tous les salariés ayant un contrat de travail à durée indéterminée, à durée déterminée de l’entreprise BF LOGISTIQUE (hors salariés de catégorie cadre) quelque soit leur ancienneté. Les catégories concernées et ancienneté requises sont precisées lorsque cela s’avère utile.

1. Article 2 — Constat d’accord

Les parties se sont rencontrées à plusieurs reprises les :

* 20 avril 2022,
* 05 mai 2022,
* 12 mai 2022,

La Direction a transmis les documents demandés et a recueilli les observations de la délégation syndicale concernant les documents transmis dans le cadre des négociations.

Les parties se sont données le temps pour aboutir à un accord sur les sujets ayant donné lieu à négociation. A l’issue de la présentation des revendications, des discussions, des réponses apportées et des négociations, les parties conviennent d'établir par la présente un procès-verbal d’accord conformément à l’article L.2242-1 du Code du travail.

1. Article 3 — État des propositions respectives
   1. Demandes syndicales

Les demandes syndicales CFDT en date du 20 avril 2022 étaient les suivantes :

1. **Salaire**

* Augmentation de salaires de 8% pour tous (cadre, Agent de Maîtrise, Ouvrier et employé)
* Augmentation de la prime vacances de 10%
* Augmentation de la prime bi-annuelle de 10%
* Mise en place du 13ème mois progressif, prime sur objectif non décomptée (1ère année 25% / 02 ème année 25% / 03 ème année 50%)
* Panier de jour à 05.00€
* Etablir les salaires de base hors ancienneté (l’ancienneté doit être un plus, fidélisation des salariés)
* Augmentation de la prime des bouts de ligne du site de Wingles
* Révision de la prime pour les samedis travaillés

1. **Mesures sociales**

* Prise en charge d’une journée de carence en cas de maladie
* En adéquation avec l’article L1225-61 du Code du travail, rémunération des 03 jours enfants malades. (QVT)
* Journée d’absence offerte pour anniversaire (QVT)
* Reconnaissance des relais sécurité (primes, respect, intégration, identification visuelle …)
* Journée de solidarité prise en charge par l’employeur

1. **Egalité hommes/femmes**

* Maintien des accords égalité femmes/hommes
  1. Propositions et échanges

La rémunération constitue un levier important d’attractivité et de fidélisation, les parties conviennent que l’application des barèmes de la convention collective nationale des transports routiers de marchandises et d’activités auxiliaires du transport doit persister.

Notre responsabilité commune est de prendre des décisions pour maintenir notre activité de service, dans les meilleures conditions, auprès de nos clients.

L’ Organisation Syndicale CFDT et la Direction se sont rencontrées lors de 3 réunions.

Les réunions ont permis d’echanger concernant les revendications syndicales et de partager les données relatives aux emplois et salaires transmises par la Direction à l’Organisation Syndicale CFDT, et selon les thématiques suivantes :

* **Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée**
* **Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail**
  1. La Direction a fait les propositions suivantes
* **Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée**
  + - 1. **Salaires effectifs**

La Direction a confirmé à la délégation syndicale qu’elle continuerait à appliquer les barèmes de la convention collective nationale des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

Il est rappelé le contexte fortement concurentiel de notre activité logistique, ainsi notre obligation à rester en phase avec le marché.

La Direction propose les mesures suivantes à compter du 1er mai 2022 :

* **Concernant les catégories « Ouvrier » et « Employé », les grilles seraient les suivantes :**

|  |  |
| --- | --- |
| **Ouvriers** | |
| **Inférieur et Jusqu'à 6 mois d’ancienneté** | |
|  |  |
| Coefficient | Salaire mensuel pour 151.67 heures hors prime d'ancienneté  Et hors autres avantages |
| 115L | 1 645,58 € |
| 120L | 1 645,58 € |
| 125L | 1 645,58 € |
| 138L | 1 645,58 € |

|  |  |
| --- | --- |
| **Ouvriers** | |
| **Après 6 mois d’ancienneté et supérieur**  **Une revalorisation à hauteur de 4.38% comme suit :** | |
|  |  |
| Coefficient | Salaire mensuel pour 151.67 heures hors prime d'ancienneté  Et hors autres avantages |
| 115L | 1 645,58 € |
| 120L | 1 653,33 € |
| 125L | 1 662,92 € |
| 138L | 1 674,11 € |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | **Employés** | | | **Inférieur et Jusqu'à 6 mois d’ancienneté** | | |  |  | | Coefficient | Salaire mensuel pour 151.67 heures hors prime d'ancienneté  Et hors autres avantages | | 110L | 1 645,58 € | | 120L | 1 645,58€ |     **Employés** | |
| **Après 6 mois d’ancienneté et supérieur**  **Une revalorisation à hauteur de 4.38% comme suit :** | |
|  |  |
| Coefficient | Salaire mensuel pour 151.67 heures hors prime d'ancienneté  Et hors autres avantages |
| 110L | 1 662,92 € |
| 120L | 1 674,11 € |

La Direction est donc favorable à établir les salaires de base mensuel pour 151.67 heures hors ancienneté, cependant elle précise que cette mesure est une mesure spécifique à cet accord et elle ne s’engage pas sur une reconduction systèmatique pour les prochaines années.

* **Concernant la catégorie « Ouvrier »** :

La Direction rappelle les tranches d’ancienneté applicables pour la catégorie « Ouvrier » ainsi que les % actuels en vigueur:

* + 2% après 2 ans d’ancienneté
* + 4% après 5 ans d’ancienneté
* + 6% après 10 ans d’ancienneté
* + 8% après 15 ans d’ancienneté
* + 8.5% après 20 ans d’ancienneté
* + 9% après 25 ans d’ancienneté
* + 11% après 30 ans d’ancienneté

La Direction propose de ré-évaluer le % de prime d’ancienneté après 2 ans d’ancienneté à savoir la porter à 3% au lieu de 2%.

Cette mesure s’appliquerait donc aux collaborateurs qui ont 2 ans d’ancienneté et jusqu’à 5 ans d’ancienneté.

* **Concernant la catégorie « Agent de Maîtrise » :**

La Direction propose les revalorisations suivantes :

Les coefficients 150L ; 157.5L et 165L seraient revalorisés à hauteur de **2.8%.**

Le coefficient 200L est revalorisé à hauteur de **2.5%.**

En plus de ces mesures de revalorisation salariale, la Direction est favorable aux points suivants :

* l’attribution d’une prime dite prime « bout de ligne » pour le site de Wingles, dont les modalités restent à fixer ultérieurement.
* la révision de la prime pour les samedis travaillés, dont les modalités restent à fixer ultérieurement.
* la reconnaissance des relais sécurité.

Les modalités des mesures énnoncées ci-dessus seront définies au cours d’un Comité Social et Economique qui se tiendra au plus tard le dernier trimestre 2022.

Egalement, la Direction propose le maintien des accords égalité femmes / hommes.

La Direction indique qu’elle n’est pas favorable aux demandes suivantes :

* l’augmentation de la prime vacances de 10%
* l’augmentation de la prime biannuelle de 10%
* la mise en place d’un 13ème mois
* La prise en charge d’une journée de carence en cas de maladie
* La rémunération des 03 jours enfants malades
* La prise en charge de la journée de solidarité
* La revalorisation de la valeur du panier à 05,00€
* Une journée d’absence offerte pour anniversaire

La Direction précise que le panier a été revalorisé de 3.77€ à 3.88€, en mars 2022, soit une revalorisation de 3%.

La Direction rappelle l’existence d’une prime de performance pour l’ensemble des sites, base 100% pour les catégories ouvrier et employé et base 150% pour la catégoriés agent de maîtrise.

* + - 1. **Durée effective et organisation du temps de travail**

Les parties n’ont pas évoqué de souhait de modifier l’organisation du temps de travail à court terme, néamoins il est convenu que des discussions seront engagées sur les modalités relatives au samedi systèmatiquement travaillé et ainsi sur la base d’un cycle accordant un repos systèmatique en semaine.

La Direction rappelle que compte tenu du besoin de certaines activités de prestations pour nos clients, nous sommes amenés à mettre en œuvre des organisations de travail ponctuelles le week-end et pour lesquelles nous communiquons en amont au Comité Social et Economique les modalités.

La Direction rappelle aussi que la société BF LOGISTIQUE dispose aujourd’hui de modalités de gestion des temps nommée « banque d’heures ».

* + - 1. **Intéressement, participation et épargne salariale**

Il est rappellé que les collaborateurs de la société BF LOGISTIQUE bénéficient d’un accord de participation aux bénéfices et d’un accord PEE et PERCO.

* + - 1. **Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes et qualité de vie au travail**

Un groupe de travail en lien avec les membres élus des différentes entités transport et logistique du Groupe a été mis en place en 2021. Les objectifs de ce groupe de travail étant d’identifier d’une part des actions permettant de maintenir et de développer l’égalité entre les femmes et les hommes et d’autre part de promouvoir les métiers du transport et de la logistique.

Ce groupe de travail a notamment permis d’identifier des actions pour promouvoir les métiers de la logistique, à cet effet, une campagne d’affichage a été menée à l’occasion de la semaine du développement durable en 2021 sur l’égalité entre les femmes et les hommes sur les différentes entités du groupe. Des collaborateurs ont participé à cette campagne d’affichage.

Des visites de collègiens ont débutées sur plusieurs de nos sites. L’objectif étant de faire découvrir nos métiers et éventuellement de susciter des vocations.

Les actions retenues ont été déployées et certaines d’entres elles intégrées à la démarche RSE (Responsabilité Sociétale de l’Entreprise) du Groupe. Ce groupe de travail poursuivra ses actions dans la durée pour maintenir la dynamique.

Il est rappelé qu’un accord relatif à l’égalité professionnelle et salariale a été conclu en 2021.

L’entreprise a confirmé son extrême vigilance à ne pas opérer de discrimination de salaire à poste, ancienneté et expertise comparable entre les femmes et les hommes et se satisfait des résultats actuels qui ne démontrent pas d’écarts.

La société BF LOGISTIQUE ayant atteint le seuil d’effectif de plus de 50 salariés en juillet 2020 et conformément aux dispositions légales, l’Index de la Société BF LOGISTIQUE sera calculé au plus tard le 2024.

La direction se propose de suivre les indicateurs repris dans l’Index égalité, à savoir :

* L’écart de rémunération
* L’écart de taux d’augmentations individuelles
* Le pourcentage de salariés ayant bénéficié d’une augmentation dans l’année suivant leur retour de congé maternité
* Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Afin d’avoir un état des lieux de la situation, la Déléguée Syndicale souhaiterait une simulation du calcul de l’Index pour l’année 2021.

L’intégralité des mesures est formalisée dans l’accord pour l’égalité professionnelle et salariale.

Dans le cadre de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l’entreprise rappelle les mesures suivantes :

* Le respect du barème de la convention collective au moment de l’embauche et lors de l’évolution de celui-ci
* 100% des annonces avec intitulé : F/H (femme/homme)
* La sensibilisation des encadrants
* Le suivi d’indicateurs  : salaire moyen/effectif homme/femme par statut
  + - 1. **Qualité de vie au travail** 
         1. **Articulation entre vie privée et vie professionnelle**

**Intervention assistante sociale**

La Direction confirme que dans le respect de la confidentialité de la vie privée, il est proposé depuis début juillet 2018 les services d’une assistante sociale et ce afin de mieux prendre en compte les difficultés que peuvent rencontrer certains collaborateurs dans leur vie personnelle, ayant un impact potentiel sur leur vie au travail.

Le contrat a été renouvellé avec un volume d’heure qui a été revu à compter de 2022, à la hausse, afin de poursuivre l’accompagnement de nos collaborateurs.

**Baromètre « bien être »**

Un baromètre indicatif existe dans les entretiens professionnels. Celui-ci permet de mesurer l’équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des collaborateurs.

Si un déséquilibre est relevé, des actions sont mises en places.

**Comité « Qualité de vie au travail »**

La Direction indique qu’un comité « Qualité de vie au travail » a été mis en place en 2022 en lien avec notre CSE. Deux réunions se sont tenues et des échanges ont eu lieu sur différents thèmes (dons, parentalité …). Une prochaine réunion est d’ores et déjà plannifiée en juin 2022.

**Intervention CARCEPT KLESIA**

L’organisme de prévention CARCEPT KLESIA propose aux collaborateurs un accompagnement spécifique sur différents thèmes, aussi en 2021 KLESIA est intervenu sur sites pour présenter deux dispositifs : préparer sa retraite et accompagner un salarié « proche aidant ».

Les interventions de KLESIA seront reconduites.

* + - * 1. **Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d’emploi et d’accès à la formation professionnelle**

Une formation à la non discrimination à l’embauche a été suivie en 2021 par la chargée de recrutement Groupe.

Il est rappellé que deux référents harcèlements ont été nommés et formés à ce rôle. Leur identité est ainsi visible sur les panneaux d’affichage.

Les Référents Harcèlements sont chargés de prévenir et d’agir contre le harcèlement sexuel et la discrimination de genre au sein de l'entreprise.

Ils ont pour objectif d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés dans la lutte contre le harcèlement sexuel et la discrimination de genre.

Pour lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d’emploi et d’accès à la formation professionnelle, l’entreprise propose :

* Le maintien de l’affichage des postes en interne (« appel à candidature »)
* Le maintien de la réalisation d’entretien annuels et professionnels / bilan à 6 ans
* Un entretien suite à une absence pour congé parental ou maternité systématique pour déterminer si l’absence n’a pas généré une perte de compétence, et si des actions de formation sont nécessaires
* La sensibilisation des encadrants au risque de discrimination et à l’intérêt de la mixité
* Le maintien du suivi des indicateurs de suivi :
  + - 1. Taux de mixité des emplois,
      2. Nombre de formation hommes/femmes,
      3. Nombre de recrutement hommes/femmes sur chacun des postes
      4. Nombre de formation suivie après congé de parentalité
         1. **Les mesures relatives à l’insertion professionnelle et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés**

Pour assurer l’insertion professionnelle et le maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés, l’entreprise propose :

* + - * D’assurer l’accessibilité de l’entreprise au poste de travail
      * D’ assurer au mieux l’aménagement du poste de travail et des conditions de travail en lien avec le Service Santé au Travail
      * De permettre aux travailleurs handicapés d’accéder au niveau de qualification requis
      * La mise en place d’un dispositif d’accueil et de suivi individuel après embauche : bilan suivi intégration après 06 mois.

La Direction rappelle la nomination de deux référents handicap, un référént dans l’équipe Ressources Humaines, ainsi qu’un référent élu au sein du CSE.

Dans le cadre du partenarait avec CAP Emploi de nouvelles visites de nos sites seront organisées et ce afin de poursuivre la présentation de notre environnement de travail et de nos métiers. Nous proposons de développer aussi l’accueil de stagiaires en situation de handicap afin de faire découvrir nos métiers.

La Société BF LOGISTIQUE participera comme l’année dernière à l’action DUODAY, en novembre 2022. Il s’agit d’une journée nationale destinée à accueillir des personnes en situation de handicap. Le principe de cette journée étant la découverte d’un métier en duo avec un parrain.

La Société BF LOGISTIQUE participera aussi en novembre prochain à la semaine européenne pour l’emploi des personnes handicapées, tout comme l’année dernière elle sollicitera un organisme spécialisé dans l’animation d’actions de sensibilisation au handicap.

Un groupe de travail en lien avec le CSE sera initié au plus tard le 30 juin prochain afin de réfléchir à l’organisation d’évenements pour sensibiliser nos collaborateurs au handicap.

La Direction s’engage à poursuivre ce type d’actions.

Par ailleurs, les parties rappelent qu’un accord Prevention de la Pénibilité est en vigueur depuis le 1er octobre 2019.

* + - * 1. **L’exercice du droit d’expression directe et collective des salariés**

Il est rappellé que lors des réunions régulières dites « Top 5 »,  les collaborateurs peuvent s’adresser directement à leur responsable. Ils ont aussi l’occasion d’échanger directement avec leur manager lors de l’entretien professionnel et annuel.

Pour l’exercice du droit d’expression directe et collective des salariés, l’entreprise rappelle la diffusion du journal groupe «  Bils Deroo News » . Par ailleurs, une adresse mail a été diffusée afin que les collaborateurs puissent transmettre leurs idées en termes de communication.

* + - * 1. **Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l’entreprise de dispositifs de régulation de l’utilisation des outils numériques, en vue d’assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.**

Une charte de bon usage du système d’information est en vigueur depuis le 01er janvier 2022.

Le CSE a émis un avis défavorable sur le sujet.

1. Article 4 — Mesures prises

A la suite des échanges et discussions, il a été convenu entre les parties ce qui suit :

La Direction rappelle qu’aucun accord national de branche de revalorisation des grilles de rémunération logistique définies au sein de la convention collective nationale des transports routiers de marchandises et d’activités auxiliaires du transport n’a été conclu à ce jour pour 2022.

1. Salaires : applicable au 1er mai 2022

* **Concernant les catégories « Ouvrier » et « Employé », les grilles seront les suivantes :**

|  |  |
| --- | --- |
| **Ouvriers** | |
| **Inférieur et Jusqu'à 6 mois d’ancienneté** | |
|  |  |
| Coefficient | Salaire mensuel pour  151.67 heures hors prime d'ancienneté  Et hors autres avantages |
| 115L | 1 645,58 € |
| 120L | 1 645,58 € |
| 125L | 1 645,58 € |
| 138L | 1 645,58 € |

|  |  |
| --- | --- |
| **Ouvriers** | |
| **Après 6 mois d’ancienneté et supérieur**  **Une revalorisation à hauteur de 4.38% comme suit :** | |
|  |  |
| Coefficient | Salaire mensuel pour  151.67 heures hors prime d'ancienneté  Et hors autres avantages |
| 115L | 1 645,58 € |
| 120L | 1 653,33 € |
| 125L | 1 662,92 € |
| 138L | 1 674,11 € |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | **Employés** | | | **Inférieur et Jusqu'à 6 mois d’ancienneté** | | |  |  | | Coefficient | Salaire mensuel pour  151.67 heures hors prime d'ancienneté  Et hors autres avantages | | 110L | 1 645,58 € | | 120L | 1 645,58€ |   **Employés** | |
| **Après 6 mois et supérieur**  **Une revalorisation à hauteur de 4.38% comme suit :** | |
|  |  |
| Coefficient | Salaire mensuel pour  151.67 heures hors prime d'ancienneté  Et hors autres avantages |
| 110L | 1 662,92 € |
| 120L | 1 674,11 € |

La Direction est donc favorable à établir les salaires de base mensuel pour 151.67 heures  
hors ancienneté, cependant elle précise que cette mesure est une mesure spécifique à cet accord et elle ne s’engage pas sur une reconduction systèmatique pour les prochaines années.

La Direction précise qu’à ce jour, aucun accord relatif aux relévements des barèmes conventionnels logistiques n’a été conclu entre la branche et les syndicats.

Il est d’ores et déjà convenu que si un accord était conclu au niveau de la branche sur les minimums des barèmes logistiques et / ou que si le SMIC horaire venait à être ré-évalué au cours des prochains mois, la Direction inviterait l’organisation syndicale signataire de ce présent accord à se remettre autour d’une table pour échanger autour des éventuelles évolutions.

* **Concernant la catégorie « Ouvrier »** : **ancienneté**

Les tranches d’ancienneté applicables pour la catégorie « Ouvrier » ainsi que les % seront :

* **+ 3% après 2 ans d’ancienneté**
* + 4% après 5 ans d’ancienneté
* + 6% après 10 ans d’ancienneté
* +8% après 15 ans d’ancienneté
* +8.5% après 20 ans d’ancienneté
* +9% après 25 ans d’ancienneté
* +11% après 30 ans d’ancienneté

Le % de prime d’ancienneté après 2 ans d’ancienneté est donc porté à 3% au lieu de 2%.

* **Concernant la catégorie « Agent de Maîtrise » :**

Les coefficients 150L – 157.5L et 165L sont revalorisés à hauteur de **2.8%.**

Le coefficient 200L est revalorisé à hauteur de **2.5%.**

En plus de ces mesures de revalorisation salarial, les mesures suivantes sont validées :

* l’attribution d’une prime dite prime « bout de ligne » pour le site de Wingles, dont les modalités reste à fixer ultérieurement.
* la révision de la prime pour les samedis travaillés, dont les modalités restent à fixer ultérieurement.
* la reconnaissance des relais sécurité.

Les modalités des mesures énnoncées ci-dessous seront définies au cours d’un Comité Social et Economique qui se tiendra au plus tard dernier trimestre 2022.

* Le maintien des accords égalité femmes / hommes
  + - * 1. **Durée effective et organisation du temps de travail**

Les parties n’ont pas évoqué de souhait de modifier l’organisation du temps de travail à court terme, néamoins il est convenu que des discussions seront engagées sur les modalités relatives au samedi systèmatique travaillé et ainsi sur la base d’un cycle accordant un repos systèmatique en semaine.

La Direction rappelle que compte tenu du besoin de certaines activités de prestations pour nos clients, nous sommes amenés à mettre en œuvre des organisations de travail ponctuelles le week-end et pour lesquelles nous nous efforçons de communiquer en amont au Comité Social et Economique les modalités.

* + - * 1. **Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes et qualité de vie au travail**

**Mesures prises :**

* Poursuivre les actions liées à la découverte de nos métiers ainsi qu’à leur promotion
* Poursuivre les actions reprises dans l’accord égalité professionnelle et salariale
* Poursuivre les mesures suivantes :
  + Le respect du barème de la convention collective au moment de l’embauche et lors de l’évolution de celui-ci
  + 100% des annonces avec intitulé : F/H (femme/homme)
  + La sensibilisation des encadrants
  + Le suivi d’indicateurs  : salaire moyen/effectif homme/femme par statut
    - * 1. **Qualité de vie au travail**

**Articulation entre vie privée et vie professionnelle**

**Intervention assistante sociale**

**Mesure prise** :

* Maintenir l’intervention de l’assistante sociale

**Baromètre « bien être »**

**Mesure prise** :

* Poursuivre le suivi du baromètre indicatif qui existe dans les entretiens professionnels.

**Comité « Qualité de vie au travail »**

**Mesure prise** :

* Poursuivre le comité « QVT » et initier des actions.

**Intervention CARCEPT KLESIA**

**Mesure prise** :

* Reconduire et développer es interventions de KLESIA.
  + - * 1. **Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d’emploi et d’accès à la formation professionnelle**

**Mesures prises :**

Pour lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d’emploi et d’accès à la formation professionnelle, l’entreprise poursuivra :

* L’affichage des postes en interne (« appel à candidature »)
* Le maintien de la réalisation d’entretien annuels et professionnels / bilan à 6 ans
* L’entretien suite à une absence pour congé parental ou maternité systématique pour déterminer si l’absence n’a pas généré une perte de compétence, et si des actions de formation sont nécessaires
* La sensibilisation des encadrants au risque de discrimination et à l’intérêt de la mixité
* Le maintien du suivi des indicateurs de suivi :

Taux de mixité des emplois,

Nombre de formation hommes/femmes,

Nombre de recrutement hommes/femmes sur chacun des postes

Nombre de formation suivie après un congé de parentalité

* + - * 1. **L’insertion professionnelle et maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés**

**Mesures prises** :

* + - * Assurer l’accessibilité de l’entreprise au poste de travail
      * Assurer l’aménagement du poste de travail et des conditions de travail en lien avec le Service Santé au Travail
      * Permettre aux travailleurs handicapés d’accéder au niveau de qualification requis
      * Mettre en place un dispositif d’accueil et de suivi individuel après embauche : bilan de suivi après 06 mois d’intégration
      * Poursuivre le partenariat avec CAP Emploi
      * Développer l’accueil en stage de personnes en situation de handicap
      * Poursuivre la participation à des évenements (type semaine européenne pour l’emploi des personnes handicapées). La Direction s’engage à poursuivre ce type d’actions.
        1. **L’exercice du droit d’expression directe et collective des salariés**

**Mesures prises** :

* + - * Poursuivre les réunions dites « Top 5 »
      * Poursuivre l’exercice du droit d’expression directe et collective des salariés, via le journal groupe «  Bils Deroo News » .

Article 5 - Dépôt et publicité

La direction de l'entreprise adressera, sans délai, le présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Le présent accord sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de signature.

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

Les salariés seront informés de la signature de cet accord par une information figurant sur les panneaux de la direction réservés à la communication avec le personnel.

Le présent accord sera déposé sur la plateforme TéléAccords mise en place par le ministère du Travail.

Article 6 - Durée du présent accord et date d’application

Le présent accord est établi pour une durée annuelle et il entrera en vigueur le 1er mai 2022.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Fait à Sin le Noble, le 16 mai 2022 |
|  | En 3 exemplaires |
| **X,** | **X,** |
| *Déléguée syndicale CFDT* | *Président* |
|  |  |