

**ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Entre la Société Turbomeca représentée par Pascal LEGRAIN, Directeur des Ressources Humaines,

D'une part,

Et les organisations syndicales représentées par :

- pour la CFDT : M.

- pour la CFE-CGC : M.

- pour la CGT : M.

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

SOMMAIRE

Préambule	P.3
Chapitre 1 : Renforcer la politique de féminisation des recrutements et de mixité de l'emploi	P.3
Article 1.1 Egalité de traitement dans les processus de recrutement, mobilité et recherche de mixité professionnelle	P.4
Article 1.2 Sensibilisation des acteurs internes	P.4
Article 1.3 Mixité des Institutions Représentatives du Personnel	P.5
Article 1.4 La coopération avec L'Education Nationale et autres organismes éducatifs	P.5
Chapitre 2 : L'accès à la formation professionnelle	P.6
Article 2.1 L'équité d'accès à la formation professionnelle	P.6
Article 2.2 Faciliter l'accès à la formation	P.6
Article 2.3 Principe d'accès prioritaire à la formation	P.6
Chapitre 3 : La promotion professionnelle	P.7
Article 3.1 Favoriser les promotions des femmes dans l'entreprise	P.7
Article 3.2 Garantie d'évolution de salaire en cas d'absence	P.7
Article 3.3 Vigilance en matière de promotions à certains niveaux de classification	P.7
Chapitre 4 : L'articulation Vie professionnelle/Vie personnelle	P.8
Article 4.1 Tenue des réunions	P.8
Article 4.2 Facilitation des temps partiels notamment dans l'accompagnement de la parentalité	P.8
Article 4.3 Réduction d'activité pour l'accompagnement d'un congé maternité	P.9
Article 4.4 Jours de congés enfant malade	P.9
Article 4.5 « Mercredi famille »	P.10
Article 4.6 Heures de rentrée scolaire	P.10
Article 4.7 Participation au développement des crèches interentreprises	P.10
Article 4.8 Télétravail	P.10
Chapitre 5 : Modalités de publicité, d'application et de suivi de l'accord	P.11
Article 5.1 Recours interne	P.11
Article 5.2 Commission centrale Egalité professionnelle et commission de suivi	P.11
Article 5.3 Durée et entrée en vigueur de l'accord	P.12
Article 5.4 Dénonciation et révision	P.12
Article 5.5 Dépôt et publicité	P.13

Préambule

Le présent accord vise à renouveler les engagements pris dans l'accord du 28 janvier 2005 et à réaffirmer la volonté des partenaires sociaux de promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes au sein de la société Turbomeca. Il tient compte par ailleurs d'une démarche initiée en 2010 « Etre femme et faire carrière » dont les conclusions ont été présentées à la commission « Egalité professionnelle ».

La recherche de mixité professionnelle, source d'équilibre social et d'efficacité économique, est une des priorités du présent accord. Malgré les filières de formation initiale traditionnellement moins féminisées dans les domaines techniques des métiers de l'industrie aéronautique, on constate dans l'entreprise Turbomeca une amélioration de la féminisation de l'emploi. Dans ce cadre, le pourcentage de femmes au sein de l'entreprise a augmenté de 21 % depuis la conclusion du précédent accord du 28 janvier 2005, portant à 14 % la part de l'effectif féminin au sein des effectifs de Turbomeca et 19 % s'agissant des seuls ingénieurs et cadres.

Ainsi, les dispositions contenues dans le présent accord répondent à la volonté de poursuivre la mise en œuvre des principes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dès l'embauche, quelle que soit la nature du contrat, et à tous les stades de la vie professionnelle, ainsi qu'à la volonté de s'adapter aux besoins des activités de l'entreprise.

Ces dispositions doivent permettre de :

- Renforcer la politique de féminisation des recrutements et de mixité de l'emploi,
- Garantir l'égalité dans l'accès à la formation,
- Garantir l'égalité dans la promotion professionnelle,
- Améliorer l'articulation vie professionnelle/vie personnelle.

Dans cet esprit, un rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise et des actions engagées pour développer l'emploi féminin est réalisé chaque année.

Les parties sont néanmoins conscientes que l'action de l'entreprise n'a de sens que si les acteurs nationaux et locaux s'impliquent dans ces domaines. Les démarches à engager doivent donc être conjuguées avec celles des différents partenaires externes (collectivités territoriales, associations...).

La formalisation de l'engagement de Turbomeca passera par la recherche du « Label Egalité Professionnelle » qui atteste des pratiques de l'entreprise et l'encourage à les poursuivre.

CHAPITRE 1: RENFORCER LA POLITIQUE DE FEMINISATION DES RECRUTEMENTS ET DE MIXITE DE L'EMPLOI

Les parties conviennent qu'il n'y a pas de métiers spécifiquement féminins ou masculins. Elles constatent toutefois, via le rapport de situation comparée, un déséquilibre des populations dans plusieurs d'entre eux.

Les conditions d'accès aux emplois de l'entreprise doivent contribuer au développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de Turbomeca. Les

dispositions qui suivent s'appliquent également pour le recrutement des personnels en alternance ainsi que l'accueil des stagiaires.

ARTICLE 1.1 : Egalité de traitement dans les processus de recrutement, mobilité et recherche de mixité professionnelle

Conformément à la charte éthique du Groupe SAFRAN, Turbomeca base ses actions de sélection et de recrutement sur les seules aptitudes, compétences et expériences professionnelles des candidats.

Dans ses phases préparatoires, la pratique de recrutement au sein de Turbomeca passe par une rédaction des annonces de recrutement ou de mobilité sans distinction de genre. Les offres d'emploi, comme les fiches de fonction à usage interne, sont conçues et rédigées de telle façon que les emplois, postes et fonctions concernés soient également accessibles et attractifs pour les femmes et les hommes.

La sélection des candidats repose sur des critères objectifs, la formation initiale comme la formation continue, les compétences et expériences acquises dans les différentes situations de travail.

Enfin, une candidature féminine sera proposée pour chaque recrutement dans la mesure du possible, notamment s'agissant des postes majoritairement occupés par des hommes. De la même manière, une candidature masculine sera proposée, dans la mesure du possible, lors du recrutement sur des postes occupés majoritairement par des femmes.

S'agissant du recrutement Ingénieurs et Cadres, la Direction souhaite atteindre un objectif annuel de 30 % d'embauche de salariées durant la mise en œuvre de l'accord.

En termes de mixité professionnelle, l'entreprise entend renforcer l'accueil de femmes parmi les stagiaires conventionnés et personnel en alternance (apprentis et contrats de professionnalisation). Pour ce faire, l'objectif annuel de 30 % de femmes parmi ces stagiaires et personnel en alternance sera poursuivi durant la mise en œuvre de l'accord.

Dans cet esprit, chaque établissement de Turbomeca aura de manière régulière au moins une salariée en formation par alternance parmi son effectif d'apprentis/contrats de professionnalisation ouvrier.

L'entreprise veillera à ce que les cabinets de recrutement externes comme les entreprises de travail temporaire avec lesquels elle travaille, respectent les principes définis au présent article.

ARTICLE 1.2 : Sensibilisation des acteurs internes

Comme cela s'est déjà fait dans le cadre du précédent accord, des séances de sensibilisation à la prévention des discriminations seront dispensées au personnel chargé de la sélection et du recrutement, afin de garantir leur objectivité et de lutter contre les préjugés et les biais d'interprétation qui pourraient intervenir lors des entretiens.

Par ailleurs, la mise en œuvre du présent accord nécessitera une sensibilisation et une implication continues des principaux acteurs en charge des processus de recrutement,

d'évolution professionnelle et salariale, à savoir le service recrutement de la DRH, les managers et les responsables RH opérationnels. Ces actions de sensibilisation consisteront notamment en :

- une présentation spécifique de l'accord et de ses objectifs,
- la diffusion des bonnes pratiques à mettre en œuvre pour promouvoir l'égalité professionnelle dans le cadre du label égalité professionnelle ainsi que le contrôle de leur bonne application,
- l'intégration du thème d'égalité professionnelle dans les formations destinées aux managers.

Dans cet esprit, une sensibilisation régulière sera effectuée en fonction de la situation réelle de l'entreprise, en tenant compte des évolutions constatées dans le cadre du suivi du présent accord, notamment via le portail intranet de l'entreprise.

ARTICLE 1.3 : Mixité des Institutions Représentatives du Personnel

Une Représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein des Institutions Représentatives du Personnel contribue à la promotion de l'égalité professionnelle.

Il relève des prérogatives des organisations syndicales de définir les moyens et la méthode permettant d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

La Direction assure la promotion du principe de non-discrimination pour appartenance syndicale. Au-delà, elle en garantit l'application au sein de l'entreprise.

ARTICLE 1.4 : La coopération avec l'Éducation Nationale et autres organismes éducatifs

La Direction s'engage à proposer à des femmes de l'entreprise une intervention au sein des établissements de l'Éducation Nationale et autres organismes éducatifs pour qu'elles puissent présenter leur métier et l'entreprise. Dans le même cadre, les partenariats développés au sein des établissements comme en central seront mis à profit pour continuer les visites de nos établissements par des élèves de collèges et lycées, garçons et filles.

La participation de femmes à des réseaux du type « elles bougent » sera elle aussi favorisée.

Indicateurs du Chapitre 1 :

- Pourcentage de femmes par rapport à l'effectif total,
- Pourcentage de femmes recrutées sur le nombre de recrutements par catégorie professionnelle en CDD/CDI (article 1.1),
- Pourcentage de femmes parmi les stagiaires écoles et les apprentis/contrats de professionnalisation intégrés dans l'année (article 1.1),
- Effectif ayant bénéficié d'actions de sensibilisations réalisées (article 1.2),
- Nombre d'interventions de femmes au sein d'organismes éducatifs durant l'année (article 1.4).

CHAPITRE 2 : L'ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation professionnelle permet de maintenir et de développer l'employabilité de chacun. Elle constitue par ailleurs un outil privilégié d'égalité des chances pour offrir aux femmes et aux hommes des opportunités d'évolution professionnelle comparables.

ARTICLE 2.1 : L'équité d'accès à la formation professionnelle

L'entreprise veille à ce qu'hommes et femmes participent aux mêmes formations tant pour le développement des compétences individuelles et professionnelles que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise. Le rapport de situation comparée constitue un outil de bonne vigilance quant au respect du principe d'égalité.

Un suivi particulier de l'accès à la formation concernant les salariés à temps partiel sera effectué chaque année.

ARTICLE 2.2 : Faciliter l'accès à la formation

Il ressort des groupes de réflexion « être femme et faire carrière » constitués en 2010 que l'horaire de début des formations à privilégier est 9H00. Cet horaire sera en principe l'horaire retenu pour les formations qui se déroulent au sein de l'entreprise.

ARTICLE 2.3 : Principe d'accès prioritaire à la formation

Comme indiqué à l'article 2.1, les parties conviennent par ailleurs de rendre prioritaire l'accès à la formation pour les femmes qui préparent une mobilité vers des métiers plus masculins et inversement pour les hommes, s'agissant d'un souhait d'évolution vers des métiers plus féminins au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, tout salarié de retour de congé parental d'éducation d'une durée d'un an au moins aura la possibilité d'effectuer un bilan d'orientation professionnelle réalisé par un interlocuteur RH, lequel peut déboucher sur une préconisation de formation qui sera mise en œuvre. L'information concernant cette possibilité sera faite auprès de chacun lors du départ en congé. Ce bilan sera réalisé avec l'interlocuteur RH dans le mois qui suit le retour du salarié. A l'issue, en cas de préconisations de formations, celles-ci seront mises en œuvre, dans les délais les plus courts possibles.

Indicateurs du chapitre 2 :

- Taux d'accès des femmes à la formation par Catégorie (article 2.1),
- Nombre d'heures moyen de formation pour les salarié(e)s à temps partiel comparativement au nombre d'heures moyen de l'ensemble des salariés en formation (article 2.1),
- Nombre de bilans d'orientation professionnelle à l'issue d'un congé parental d'éducation (article 2.2).

CHAPITRE 3 : LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

Il ressort des rapports annuels prévus dans le précédent accord du 28 janvier 2005 que la structure des qualifications du personnel féminin de l'entreprise a considérablement évolué.

Il est clair que tous les postes mais aussi tous les niveaux de qualification, sont par principe ouverts à la mixité professionnelle. Il est rappelé par ailleurs que chaque salarié doit « être acteur » de son évolution professionnelle.

ARTICLE 3.1 : Favoriser les promotions des femmes dans l'entreprise

Turbomeca veille à offrir des possibilités d'évolution professionnelle dans la même proportion aux femmes et aux hommes.

Au moment du traitement des promotions, lors des comités mobilité/carrière, Turbomeca veille à ce que les femmes soient « mises en avant » par une analyse systématique et exhaustive des candidatures féminines.

Dans le même esprit, la Direction veillera à ce que le nombre de dossiers de femmes proposés à la commission de passage cadre soit au moins proportionnel à l'effectif féminin dans la population éligible.

ARTICLE 3.2 : Garantie d'évolution de salaire en cas d'absence

Concernant une absence d'une année

Conformément aux dispositions du précédent accord du 28 janvier 2005, les salariés absents pendant une année, à l'occasion d'un congé parental d'éducation ou d'un congé sans solde pour une présence parentale dans une situation de maladie ou accident grave établie d'un descendant, bénéficient d'une garantie d'évolution des éléments de rémunération liée à celle de leur catégorie professionnelle durant leur absence.

Pour les non-cadres, cette garantie est liée à l'augmentation de la valeur du point pendant la période, complétée d'un pourcentage d'augmentation correspondant à la moyenne de la catégorie professionnelle au cours des deux dernières années.

S'agissant des ingénieurs et cadres, il sera appliqué un pourcentage d'augmentation correspondant à la moyenne attribuée à la catégorie.

Concernant une absence pour congé maternité ou d'adoption

Afin que le congé maternité ou la prise d'un congé d'adoption ne constituent pas un frein à l'évolution salariale, Turbomeca s'engage à analyser l'évolution de la rémunération de la personne avec le management et à appliquer, si nécessaire, la totalité du dispositif ci-dessus.

ARTICLE 3.3 : Vigilance en matière de promotions à certains niveaux de classification

Une vigilance particulière est apportée lors de l'examen annuel du Rapport de Situation Comparée sur le suivi des promotions de femmes au niveau V et VI. Il en est de même s'agissant des promotions de femmes cadres pour le niveau de qualification 3A et +.

Indicateurs du chapitre 3 :

- Taux d'accès des femmes aux niveaux V et VI et au statut cadre (article 3.1 et 3.3),
- Pourcentage de promotion des femmes ingénieurs et cadres (article 3.3),

CHAPITRE 4 : L'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE/VIE PERSONNELLE

Le présent accord se donne pour objectif de préciser, d'améliorer ou de créer un certain nombre de dispositifs permettant de mieux articuler temps de travail et vie familiale.

ARTICLE 4.1 : Tenue des réunions

Sauf circonstances exceptionnelles ou contraintes liées à l'activité spécifique de certains secteurs de l'entreprise, il est rappelé que les réunions sont organisées dans le cadre des horaires conventionnels pratiqués dans l'entreprise. La planification de celles-ci prendra en compte les disponibilités et contraintes y compris personnelles des participants.

ARTICLE 4.2 : Facilitation des temps partiels notamment dans l'accompagnement de la parentalité

Les parties signataires réaffirment le principe selon lequel le passage à temps partiel ne doit pas pénaliser l'évolution de carrière et des rémunérations des hommes et des femmes. Il est rappelé qu'au sein de l'entreprise Turbomeca le temps partiel correspond à du temps choisi, sous réserve de l'accord de la hiérarchie et ceci dans le but d'une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

Le passage à temps partiel, dans le cadre notamment d'un congé parental d'éducation, est un droit ouvert à la mère comme au père.

Les parties signataires reconnaissent que le passage à temps partiel doit s'accompagner d'une redéfinition des objectifs et d'une adaptation de la charge de travail des salariés concernés. Il appartient à la hiérarchie de recevoir le salarié lors d'un entretien en vue d'adapter les missions et objectifs de son poste de travail.

Dans le cadre d'un congé parental d'éducation à temps partiel, Turbomeca s'engage à prendre en charge les cotisations de retraite Sécurité Sociale et complémentaire (part employeur) calculées sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein dans la mesure où le salarié à temps partiel choisit de cotiser également, pour la part qui lui incombe, sur ledit salaire reconstitué. Le passage à temps partiel sera formalisé par un avenant au contrat de travail prévoyant notamment les modalités de paiement des cotisations sociales.

Il est rappelé que l'accord relatif au Compte Epargne Temps du 28 novembre 2006 prévoit pour l'ensemble du personnel de Turbomeca S.A. la possibilité d'utiliser des jours issus du CET :

- en cas de périodes de congés sans solde telles que, notamment, le congé parental d'éducation,
- en cas de temps partiel tel que le congé parental d'éducation, mais aussi le congé de présence parentale.

ARTICLE 4.3 : Réduction d'activité pour l'accompagnement d'un congé maternité

La situation des salariées à l'occasion de leur congé maternité est prise en compte de manière spécifique en leur permettant, si elles le souhaitent, de bénéficier d'une réduction de leur temps de travail à caractère exceptionnel durant les 12 semaines qui précèdent leur départ en congé maternité.

Cette réduction temporaire se fera par l'octroi de 12 jours de repos supplémentaires payés pour une salariée à temps plein (calculée au prorata pour les salariées à temps partiel).

Le positionnement de ces jours supplémentaires devra être fait au plus tard 7 jours avant le début de la période de prise par accord entre l'intéressée, sa hiérarchie et le service RH de l'établissement. Aucune modification de cette planification, pendant la période de prise, ne pourra être faite sans l'accord du salarié et de sa hiérarchie.

L'octroi de ces jours supplémentaires de repos ayant pour objectif de réduire le temps de travail jusqu'à 12 semaines avant le congé maternité, le positionnement de ces jours ne pourra pas conduire à une absence de plus de 2 jours consécutifs.

Les parties conviennent que, pour le personnel dont le temps de travail est décompté en heures, celui-ci pourra transformer et utiliser 3 de ces 12 jours en heures (en fonction du type d'horaire).

Enfin, les parties conviennent que 5 de ces jours pourront être pris à l'issue du congé maternité, y compris par demi-journées. Dans ce cas, ils devront être pris dans les 2 ans qui suivent la naissance de l'enfant.

ARTICLE 4.4 : Jours de congés enfant malade

Les parties signataires conviennent que les pères et mères d'enfants malades de - 16 ans bénéficieront d'une autorisation d'absence correspondant au total à 4 jours durant l'année.

Ces jours seront payés à hauteur de 50 % sur présentation d'un certificat indiquant la nécessité de la présence constante d'un parent ou d'un certificat d'hospitalisation. Concernant les parents d'enfants de moins de 3 ans, la première journée d'absence sera payée à 100 %.

Ce crédit est porté à 6 jours pour les parents d'enfants handicapés, sans condition d'âge. Ces jours seront payés à hauteur de 50 % sur présentation d'un certificat indiquant la nécessité de la présence constante d'un parent ou d'un certificat d'hospitalisation, la première journée d'absence étant payée à hauteur de 100 %. Par ailleurs, une attention particulière sera portée aux demandes d'aménagements d'horaires faites par ces mêmes parents et nécessitées par la situation de leur enfant, notamment dans le cadre de la transformation du 13^{ème} mois en congés.

ARTICLE 4.5 : « Mercredi Famille »

Les pères et mères d'enfants de - 16 ans disposent d'une autorisation d'absence non payée les mercredis pouvant représenter jusqu'à 20 jours ou 40 demi-journées par an. Ces jours devront être planifiés en début d'année, avec l'accord de la hiérarchie, pour l'année civile. En cas de

modification du planning, un délai de prévenance de 7 jours sera requis et les difficultés liées à la planification de ces jours pourront être soumises à la RH.

Il est convenu que ces absences ne conduiront à aucune proratisation des droits à congés, des jours de RTT, des jours de modulation et du 13^{ème} mois.

Les situations des parents élevant seuls leur enfant et celles des parents d'enfants handicapés ou en suivi hospitalier régulier seront prises en compte en priorité dans le cadre de la planification de ces jours.

ARTICLE 4.6 : Heures de rentrée scolaire

Les pères et mères d'enfants scolarisés de -14 ans disposent à l'occasion de la rentrée scolaire d'un crédit de 2 heures rémunérées. Un délai de prévenance permettant d'assurer le bon fonctionnement du service devra être respecté.

Par ailleurs, une attention particulière sera portée à l'aménagement du temps de travail au regard de la situation de parents accompagnant leur enfant handicapé à cette occasion.

ARTICLE 4.7 : Participation au développement des crèches interentreprises

Turbomeca s'engage à poursuivre son effort de participation au développement de crèches interentreprises permettant la mise en place de structures pour accueillir les enfants des salariés avant leur scolarisation. C'est dans ce cadre qu'une crèche interentreprises a ouvert ses portes à proximité de l'établissement de Bordes et qu'un projet similaire est actuellement en cours d'instruction pour l'établissement de Tarnos.

ARTICLE 4.8 : Télétravail

Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle un travail qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur est effectué hors ses locaux de façon régulière.

Les pères et mères en congé parental d'éducation à temps partiel ou en congé de présence parentale dans le cas d'enfants gravement malades qui le souhaiteraient auront la possibilité de solliciter auprès de leur hiérarchie une solution de télétravail, si elle répond aux conditions suivantes :

- Etre compatible avec les conditions d'exercice de l'emploi ;
- Avoir recueilli l'accord de la hiérarchie ;
- S'effectuer dans la limite de 2 jours maximum par semaine en dehors de l'entreprise ;
- S'effectuer avec un jour de présence minimum par semaine au sein de l'entreprise.

Une telle mise en place s'effectuerait selon les dispositions légales et par voie d'avenant au contrat de travail rappelant le respect des horaires et de la durée conventionnelle de travail. Dans ce cadre, l'employeur fournit le matériel de travail nécessaire au salarié et prend en charge les coûts directement engendrés par ce travail, installe et entretient les équipements de travail.

Indicateurs du chapitre 4 :

- Nombre de congés parentaux d'éducation par an (article 4.2),
- Nombre de congés parentaux d'éducation à temps partiel (article 4.2),
- Taux de réalisation des entretiens lors de congés parentaux d'éducation (article 4.2),
- Nombre de salariées bénéficiant de la réduction d'activité avant le congé maternité (article 4.3),
- Nombre de personnes bénéficiaires et nombre de jours/heures (Article 4.4, 4.5 et 4.6),
- Nombre de salariés ayant opté pour le télétravail dans le cadre de leur Congé Parental d'Education à temps partiel (article 4.8).

CHAPITRE 5 : MODALITES DE PUBLICITE, D'APPLICATION ET DE SUIVI DE L'ACCORD**ARTICLE 5.1 : Recours interne**

Un recours interne est mis en place pour tout salarié s'estimant victime d'une discrimination professionnelle liée à son sexe dans le cadre de son évolution professionnelle ou de l'application d'une autre disposition du présent accord. Le salarié saisit le Responsable RH Etablissement qui recevra la personne concernée, éventuellement accompagnée d'un représentant du personnel, et répondra à cette demande dans le délai de 2 mois.

ARTICLE 5.2 : Commission centrale égalité professionnelle et commission de suivi.

La Commission Centrale Egalité Professionnelle est constituée auprès du Comité Central d'Entreprise. Sa mission est de préparer les travaux du CCE sur ce thème.

Elle comprend :

- cinq personnes qui peuvent être soit des élus (titulaires ou suppléants) du Comité Central d'Entreprise, soit des salariés ne faisant pas partie du CCE.
- les représentants syndicaux du CCE. Chaque représentant syndical peut à son initiative se faire représenter par un élu du CCE, soit par un autre représentant du syndicat.

Elle est présidée par un membre élu (titulaire ou suppléant) du CCE.

Chacun fera ses meilleurs efforts pour que la commission favorise dans sa composition la mixité entre les hommes et les femmes.

Un quota de crédit d'heures de 9 heures par année civile est prévu pour chaque membre de la commission pour préparer et participer aux réunions de la Commission Centrale Egalité Professionnelle (hors réunions Direction et hors temps de déplacement).

La commission a pour mission de préparer les avis motivés et délibérations du Comité Central d'Entreprise sur le rapport annuel de situation comparée relatif à la situation des hommes et des femmes au sein de l'entreprise.

Une communication sera faite à l'ensemble du personnel à l'issue des réunions de la Commission Centrale Egalité Professionnelle portant sur le suivi périodique.

De plus, une commission de suivi est instituée entre les parties signataires. Elle sera chargée de mesurer annuellement l'application de l'accord à travers l'analyse de ses indicateurs. Elle sera aussi compétente pour proposer des solutions aux différends éventuels relatifs à l'application ou à l'interprétation de certaines clauses du présent accord. Dans ce cadre, elle se réunira une fois par an avant la Commission Centrale égalité professionnelle.

ARTICLE 5.3 : Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il entrera en vigueur à l'issue des délais prévus par l'article L2232-12 du Code du travail. Au-delà, il ne se poursuivra pas comme un accord à durée indéterminée.

Le présent accord se substitue aux usages relatifs aux « mercredis mère de famille » (note Ph.D/IG N07/99 du 18 janvier 1999), « congés mère de famille » (note Ph.B T/RL du 13 mai 1977), « congés enfant malade et jours de rentrée scolaire » (note 126-08JLD/AG du 28 juillet 2008).

A l'issue de l'accord, les dispositifs « congés enfant malade » (art 4.4), « jours de rentrée scolaire » (art 4.5), « mercredis famille » (art 4.6) se substitueront aux usages précités et resteront donc applicables.

Dans les 6 mois qui précèdent le terme de l'accord, les organisations syndicales et la Direction se rencontreront pour décider des suites utiles à celui-ci.

ARTICLE 5.4 : Dénonciation et révision

Le présent accord peut faire l'objet, à tout moment, d'une dénonciation par l'une des parties signataires avec un préavis de trois mois (dénonciation notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties signataires et déposée selon les dispositions légales).

Dans ce cas, une nouvelle négociation doit s'engager, à la demande de l'une des parties, dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation.

En cas de modification de la législation, des dispositions conventionnelles de branche ou de Groupe impactant les dispositions du présent accord, les parties conviennent de se rencontrer dans les meilleurs délais afin de réfléchir aux modalités d'adaptation possibles.

Le présent accord peut être modifié à tout moment sous la forme d'un avenant signé portant révision. Toute demande de révision doit comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée. Après négociation avec l'ensemble des partenaires sociaux, l'avenant signé portant révision de tout ou partie des présentes fait l'objet des formalités de dépôt légales et se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord modifié.

ARTICLE 5.5 : Dépôt et publicité

Le présent accord fait l'objet, à l'initiative de Turbomeca, des formalités habituelles de dépôt et de publicité. Il sera par ailleurs mis en ligne sur le site intranet de l'entreprise. De même, une communication DRH reprenant les dispositions de l'accord, ses objectifs et les actions mises en œuvre sera réalisée dans chaque Direction.

Fait à Bordes, le 4 octobre 2012

Pour Turbomeca,

Le Directeur des Ressources Humaines,

Pascal LEGRAIN

- Pour la CFDT, M.

- Pour la CFE-CGC, M.

- Pour la CGT, M.

Annexe 1 – liste des indicateurs de l'accord

Chapitre 1 : RENFORCER LA POLITIQUE DE FEMINISATION DES RECRUTEMENTS ET DE MIXITE DE L'EMPLOI

- Pourcentage de femmes par rapport à l'effectif total
- Pourcentage de femmes recrutées sur le nombre de recrutements par catégorie professionnelle en CDD/CDI (article 1.1)
- Pourcentage de femmes parmi les stagiaires écoles et les apprentis/contrats de professionnalisation intégrées dans l'année (article 1.1)
- Effectif ayant bénéficié d'actions de sensibilisations réalisées (article 1.2)
- Nombre d'interventions de femmes au sein d'organismes éducatifs durant l'année (article 1.4)

Chapitre 2 : L'ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

- Taux d'accès des femmes à la formation par Catégorie (article 2.1)
- Nombre d'heures moyen de formation pour les salarié(e)s à temps partiel comparativement au nombre d'heures moyen de l'ensemble des salariés en formation (article 2.1)
- Nombre de bilans d'orientation professionnelle à l'issue d'un congé parental d'éducation (article 2.2)

Chapitre 3 : LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

- Taux d'accès des femmes aux niveaux V et VI et au statut cadre (article 3.1 et 3.3)
- Pourcentage de promotion des femmes ingénieurs et cadres (article 3.3)

Chapitre 4 : ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE/VIE PERSONNELLE

- Nombre de congés parentaux d'éducation par an (article 4.2)
- Nombre de congés parentaux d'éducation à temps partiel (article 4.2)
- Taux de réalisation des entretiens lors de congés parentaux d'éducation (article 4.2)
- Nombre de salariées bénéficiant de la réduction d'activité avant le congé maternité (article 4.3)
- Nombre de personnes bénéficiaires et nombre de jours (Article 4.4, 4.5 et 4.6)
- Nombre de salariés ayant opté pour le télétravail dans le cadre de leur Congé Parental d'Education à temps partiel (article 4.8)

Chapitre 5 : MODALITES DE PUBLICITE, D'APPLICATION ET DE SUIVI DE L'ACCORD

- Nombre et nature des recours internes (article 5.1).