
**ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE
HOMMES/FEMMES ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL
2017 / 2019**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

DHL FREIGHT SAS représentée par Clotilde MOEYAERT, Directrice des Ressources Humaines,
Désignée ci-après « DHL Freight »

D'une part,

ET

La **CFDT** représentée par Monsieur Patrick GUY Délégué Syndical Central
Désignée ci-après « l'organisation syndicale représentative »

D'autre part,

Désignées ci-après ensemble « les Parties »

SOMMAIRE

PREAMBULE

Article 1 – Objet du présent accord

Article 2 – Le bilan des actions de l'accord en vigueur

2.1 Bilan : La promotion professionnelle

2.2 Bilan : La formation professionnelle

2.3 Bilan : La rémunération

2.4 Bilan : L'embauche

Article 3 – L'égalité professionnelle : domaines d'actions

3.1 Premier domaine d'actions : La rémunération

3.2 Deuxième domaine d'actions : L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle

3.3 Troisième domaine d'actions : L'embauche

3.4 Quatrième domaine d'actions : La promotion professionnelle

Article 4 – La qualité de vie au travail : engagements

4.1 La lutte contre toute discrimination

4.2 Le handicap

4.3 L'exercice du droit d'expression des salariés

4.4 Le droit à la déconnexion

Article 5 – Calendrier prévisionnel, modalités de suivi et d'évaluation et clause de rendez-vous

Article 6 – Durée de l'accord

Article 7 – Entrée en vigueur

Article 8 – Notification et publicité

Article 9 – Communication

Article 10 – Révision

Article 11 – Dénonciation

PREAMBULE

Le respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un principe essentiel au sein de DHL Freight.

D'une manière générale, DHL Freight, souhaite favoriser la progression et la mise en œuvre des principes de mixité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes notamment en application des dispositions suivantes :

- Conventionnelles applicables au sein de DHL Freight relatives à l'égalité professionnelle ;
- De la Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

Conformément à ces dispositions, les entreprises d'au moins cinquante salariés sont tenues de conclure un accord collectif ou, à défaut, d'établir un plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de négocier de nouveau sur ce thème à son expiration.

Dans ce contexte, les parties se sont réunies le 29 septembre 2016 et le 27 octobre 2016 pour négocier un nouvel accord collectif.

Le présent accord est conclu en application des articles L. 2242-8 et suivants du Code du travail relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la qualité de vie au travail.

Cet accord tient compte des évolutions règlementaires :

- la loi REBSAMEN n° 2015-994 du 17/08/2015 et son décret n° 2016-868 du 29/06/2016 qui étendent le champ de la négociation sur l'égalité professionnelle hommes-femmes à la qualité de vie au travail;
- la loi Travail EL KHOMRI n°2016-1088 du 08/08/2016.

Lors de ces réunions, les parties se sont entendues sur les 4 domaines d'actions suivants en matière d'égalité professionnelle :

1. la rémunération
2. l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle,
3. l'embauche ;
4. la promotion professionnelle.

Lors de ces réunions, les parties se sont également entendues sur les actions portant sur les domaines d'actions suivants en matière de qualité de vie au travail :

1. la lutte contre toute discrimination : en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
2. le handicap : l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap ;
3. l'exercice du droit d'expression des salariés : sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail ;
4. le droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques en vue de respecter les temps de repos, de congés, ainsi que de la vie personnelle et familiale.

Il s'agit des thèmes sur lesquels les parties ont souhaité initier en priorité des actions concrètes favorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et ce, conformément aux dispositions de l'article R. 2242-2 du Code du travail.

Article 1 – Objet du présent accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de DHL Freight quels que soient leur sexe et leur classification.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

En matière d'égalité hommes/femmes, pour chaque domaine retenu, le présent accord vise à définir un objectif, une ou des actions à mener pour atteindre cet objectif et le ou les indicateurs de mesures afin d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La négociation s'appuie sur les données contenues dans la base de données économiques et sociales (bilan social et rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes) sur la base de laquelle un diagnostic est établi.

Le diagnostic est joint au présent accord.

Article 2 – Le bilan des actions menées de l'accord en vigueur

L'accord 2014/2016 portait sur les thèmes suivants :

1. Promotion professionnelle
2. Formation professionnelle
3. Rémunération
4. Embauche

2.1 Bilan : La promotion professionnelle

L'objectif était de « Favoriser la promotion des femmes sur les postes d'encadrement toutes filières métier confondues » au travers de 3 indicateurs de suivi :

1. Ratio du nombre d'entretiens annuels de développement de femmes étudiés sur le nombre d'entretiens annuels de développement de femmes réalisés
2. Date du panel dédié aux femmes
3. Ratio du nombre d'offres d'encadrement sur le nombre de femmes ayant émis un souhait d'évolution

Le bilan est le suivant :

	objectif de réalisation	2014	2015
Promotion Professionnelle >> "Favoriser la promotion des femmes sur des postes d'encadrement"			
Ratio Nb EAD étudiés / Nb EAD réalisés (Femmes)	30-avr	100%	100%
Nombre de femmes ayant émis un souhait d'évolution vers un poste d'encadrement (avec niveau de performance atteint + mobilité)	30-avr	8	4
Date du PANEL dédié aux femmes	30-juin	0	25/11/2015
Ratio Nb d'offres d'encadrement / Nb de femmes ayant émis un souhait d'évolution	31-déc	75%	75%

2.2 Bilan : La formation professionnelle

L'objectif était de « Maintenir le niveau de compétences suite à un congé lié à l'enfant au travers de la formation » au travers de 3 indicateurs de suivi :

1. Ratio du nombre d'entretiens de retour proposés sur le nombre de collaborateurs de retour suite à un congé lié à l'enfant
2. Ratio du nombre de formations accordées sur le nombre de formations demandées
3. Ratio du nombre de formations réalisées dans les 3 mois suivants la date de l'entretien sur le nombre de formations accordées.

Le bilan est le suivant :

Formation Professionnelle >> "Maintenir le niveau de compétences suite à un congé lié à l'enfant, au travers de la formation"

	objectif de réalisation	2014	2015
Nombre de collaborateurs revenus dans l'année d'un congé lié à l'enfant		10	10
Nombre d'entretiens de retour proposés		7	7
Ratio nb entretiens proposés / Nb de retours de congé	31-déc	70%	70%
Nombre de formations demandées lors de l'entretien de retour de congé		1	3
Nombre de formations accordées		1	3
Ratio nb formations accordées / nb de formations demandées	31-déc	100%	100%
Nombre de formations réalisées dans les 3 mois		1	1
Ratio nb formations réalisées dans les 3 mois / nb de formations accordées	31-déc	100%	33%

2.3 Bilan : La rémunération

L'objectif était de « Réduire les écarts de rémunération de +5% constatés entre les hommes et les femmes pour un même emploi non justifiés par des éléments objectifs, c'est à dire l'expérience, l'âge, l'ancienneté, la qualification, la fonction (budget de 0,2% de la masse salariale des femmes) ».

Le bilan des repositionnements 2015 est le suivant : 18 collaborateurs concernés : 6 femmes et 12 hommes avec +2,9 % d'augmentation moyenne.

	Femmes	Hommes
Employé	2	3
Agent de maîtrise	4	6
Cadres	0	3

2.4 Bilan : L'embauche

L'objectif était de « Favoriser le recrutement des femmes sur les postes d'encadrement sur lesquels les femmes sont non représentées ou peu représentées (moins de 10% de l'effectif concerné) » au travers de 2 indicateurs de suivi :

1. Le taux de féminisation des postes d'encadrement par CSP
2. Le taux de féminisation des postes d'encadrement par emploi-repère.

Le bilan est le suivant :

Embauche >> "Favoriser le recrutement des femmes sur les postes d'encadrement"

Taux de féminisation des postes d'encadrement par	01/01/2014	31/12/2014	31/12/2015
Cadre	23%	70%	23%
Haute-maîtrise	31%	0%	57%
Maîtrise	31%	29%	62%
Total des 3 CSP	28%	33%	47%

Postes d'encadrement de proximité et middle management		tx féminisation au 01/01/2014	tx féminisation au 31/12/2014	tx féminisation au 31/12/2015
Emploi Repère				
FPC Manager		13%	13%	14%
SBI Manager		0%	15%	16%
Responsable Production		14%	0%	0%
Responsable affrètement		60%	50%	67%
Chef de service affrètement		63%	60%	47%
Chef d'exploitation		0%	43%	0%
Chef de camionnage		0%	20%	20%
Chef de quai		0%	0%	0%
Chef d'équipe de quai		0%	0%	0%
Chef de service		0%	0%	0%
Responsable expertise métier Encadrant		67%	56%	60%
Responsable Régional des ventes		33%	33%	0%
Directeur Agences Douane		25%	25%	0%
Chef de service Douane		0%	0%	0%
Autre encadrant		13%	13%	13%
Total		27%	23%	19%



Article 3 – L'égalité professionnelle : domaines d'actions

4 domaines ont été retenus :

1. la rémunération ;
2. l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
3. l'embauche ;
4. la promotion professionnelle.

3.1 Premier domaine d'actions : La rémunération

L'objectif est de « Réduire les écarts de rémunération constatés entre les hommes et les femmes pour un même poste pour les populations des Cadres, Hautes Maitrises et Maitrises de +10% non justifiés par des éléments objectifs, c'est-à-dire l'expérience, l'âge, l'ancienneté, la qualification, la fonction ».

Les 3 actions retenues sont :

1. Examen détaillé de la rémunération de tous les cadres, HM et M par poste dès que les H et les F sont représentés et identification des écarts non justifiés
2. Repositionnement des cadres/HM et M présentant un écart de +10% non justifié avec effet rétroactif au 01/01 de l'année considérée dans la limite de 0,2% de la masse salariale annuelle des femmes.

Les indicateurs de réalisation des actions retenues sont :

1. Nombre d'écarts identifiés
2. Nombre de repositionnements effectués
3. Nombre d'écarts identifiés/Nombre de repositionnements effectués.

3.2 Deuxième domaine d'actions : L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle

L'objectif est de « Promouvoir le partage de la responsabilité familiale entre les hommes et les femmes ».

Les 4 actions retenues sont :

1. Etudier 100% des demandes de passage à temps partiel ou autre aménagement. La demande sera transmise au manager avec copie RH. La réponse sera apportée par la DRH ;
2. Informer sur les congés légaux dont peuvent bénéficier les salariés en cas d'accident de la vie touchant un enfant ou un proche ;
3. Proposition d'un entretien professionnel à 100% des salariés de retour après un congé lié à l'enfant dans la semaine de retour ;
4. Etude de 100% des demandes de formation exprimées lors des entretiens professionnels de retour.

Les indicateurs de réalisation des actions retenues sont :

1. Nombre de demandes étudiées sur le nombre de demandes de passage à temps partiel ou autre aménagement
2. Communication de la note
3. Nombre d'entretiens professionnels proposés dans la semaine de retour sur le nombre de salariés de retour de congé lié à l'enfant
4. Nombre de formations étudiées sur le nombre de formations exprimées lors des entretiens professionnels de retour

3.3 Troisième domaine d'actions : L'embauche

L'objectif est de « Favoriser le recrutement des femmes sur les postes d'encadrement, notamment sur les postes d'exploitation (production, camionnage, douane) ».

L'action retenue est l'analyse de la répartition H-F sur les postes d'encadrement de proximité ou « middle management »

L'indicateur de réalisation de l'action retenue est le nombre d'hommes et de femmes recrutés sur les postes d'encadrement de proximité ou « middle management ».

3.4 Quatrième domaine d'actions : La promotion professionnelle

Les objectifs sont de :

1. Atteindre un taux de féminisation de 50% dans l'entreprise
2. Atteindre un taux de féminisation de 50% sur les postes d'encadrement dans l'entreprise

Les actions retenues sont :

1. L'analyse du taux de féminisation dans l'entreprise
2. L'analyse du taux de féminisation sur les postes d'encadrement dans l'entreprise

Les indicateurs de réalisation sont :

1. Taux de féminisation
2. Taux de féminisation sur les postes d'encadrement

Article 4 – La qualité de vie au travail : engagements

Les engagements portent sur :

1. La lutte contre toute discrimination : en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
2. Le handicap : l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap ;
3. L'exercice du droit d'expression des salariés : sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail ;
4. Le droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques en vue de respecter les temps de repos, de congés, ainsi que de la vie personnelle et familiale.

4.1 La lutte contre toute discrimination

Par discrimination, il convient d'entendre :

« Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation ou identité sexuelle, son sexe ou son lieu de résidence, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable. » (Source : Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008).

L'objectif est de « Veiller à prévenir toute situation de discrimination dans l'entreprise en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ».

Les mesures retenues sont :

1. Promouvoir la diversité au travers de la diversity week ou diversity day ;
2. Rappel des bonnes pratiques en matière de recrutement, de promotion et de formation avec une note émanant de la Direction des Ressources Humaines

4.2 Le handicap

L'objectif est de « Mettre en œuvre toutes les actions nécessaires afin de remplir notre obligation, à savoir, tout employeur occupant au moins 20 salariés est tenu d'employer à plein temps ou à temps partiel des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de l'effectif total de l'entreprise ».

Les mesures retenues sont :

1. Etablir un bilan annuel des actions mises en place ;
2. Communication annuelle à la sensibilisation au handicap, pour inciter les salariés à déclarer ou à faire reconnaître un handicap éventuel ;

3. Publication des offres avec la mention « poste ouvert au handicap » et étudier la possibilité de publier les postes ouverts au recrutement sur des sites spécialisés tels que Cap Emploi ou HandiQuesta ;
4. Mener des études de postes systématiques pour étudier les aménagements possibles des conditions de travail des collaborateurs travailleurs handicapés et lors d'une reprise de travail en mi-temps thérapeutique ou à temps complet faisant suite à un AT, une longue maladie (>90 jours) par le biais de l'entretien professionnel ;
5. Adapter dès que cela est possible l'accès aux travailleurs handicapés, notamment par des aménagements de type rampes d'accès ou tout autre élément facilitant leur insertion dans l'entreprise.

4.3 L'exercice du droit d'expression des salariés

L'objectif est de « Créer les conditions d'exercice du droit d'expression des salariés ».

Les mesures retenues sont :

1. Mettre en place et généraliser les debriefs dans chaque service régulièrement ;
2. Les salariés s'expriment de manière anonyme au travers de l'Enquête Opinion des Salariés. Les résultats collectifs sont présentés et commentés lors d'une restitution par unité. L'amélioration des conditions d'exercice et de l'organisation du travail est un thème obligatoire du plan d'actions EOS. Le plan d'amélioration est proposé par l'équipe concernée.

4.4 Le droit à la déconnexion

L'objectif est de « Respecter les temps de repos et de congés et la vie personnelle et familiale ».

Les mesures retenues sont :

1. Faire connaître les périodes de congés des salariés afin qu'ils ne soient pas dérangés (planning/agendas) - Instaurer des back up qui prennent le relai ;
2. Sensibilisation des salariés au respect des temps de repos :
 - 11 heures de repos journalier y compris pour les cadres
 - 35 heures de repos hebdomadaire
 - Et au respect des congés ;
3. Inciter les salariés à laisser au bureau leur matériel informatique et à couper leur téléphone => sensibilisation à une utilisation raisonnable des outils nomades de travail pour ceux qui en sont dotés en dehors d'une plage 8h - 20h, les WE, fériés, congés ;
4. Rappel des bonnes pratiques dès qu'un écart est constaté afin que la pratique soit recadrée.

Les engagements seront intégrés dans la Charte IT remise à tout collaborateur doté d'outils nomades.

Article 5 – Calendrier prévisionnel, modalités de suivi et d'évaluation et clause de rendez-vous

Les engagements souscrits dans le présent accord doivent être tous mis en œuvre au plus tard au terme de l'accord.

L'ensemble des nouvelles dispositions sera mis en œuvre dès le 01/01/2017, les actions seront planifiées selon le calendrier ci-après.

L'ensemble des bilans sera réalisé annuellement au 31/12 de chaque année ; ainsi, un bilan annuel, comportant des données chiffrées, sera réalisé et sera communiqué à la commission Egalité Hommes/Femmes, au Comité Central d'Entreprise et aux organisations syndicales représentatives.

Cette commission se réunira chaque année avant la consultation du CCE sur la politique sociale de l'entreprise.

Les différentes actions ainsi définies prises au regard des engagements forts de l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes se dérouleront selon le calendrier arrêté suivant :



- * L'ensemble des nouvelles dispositions sera mis en œuvre dès le 01/01/2017.
- * L'ensemble des bilans sera réalisé annuellement au 31/12 de chaque année

Thème	Domaines	Engagement ou objectif	Actions	Indicateur de suivi	* Echéance ou nbre de mois de mise en place à compter de la signature de l'accord.
Egalité professionnelle hommes/femmes	La rémunération	Réduire les écarts de rémunération constatés entre les hommes et les femmes pour un même poste pour la population des Cadres, Hautes Maitrises et Maitrises de +10% non justifiés par des éléments objectifs, c'est-à-dire l'expérience, l'âge, l'ancienneté, la qualification, la fonction	<ol style="list-style-type: none">1. Examen détaillé de la rémunération de tous les cadres, HM et M par poste dès que les H et les F sont représentés et identification des écarts non justifiés2. Repositionnement des cadres/HM et M présentant un écart de +10% non justifié avec effet rétroactif au 01/01 de l'année considérée dans la limite de 0,2% de la masse salariale annuelle des femmes	<ol style="list-style-type: none">1. Nombre d'écarts identifiés2. Nombre de repositionnements effectués3. Nombre d'écarts identifiés/Nombre de repositionnements effectués	1 ^{er} bilan annuel réalisé au 31/12/2017 Application avec effet rétroactif au 01/01 de l'année considérée 1 ^{er} bilan annuel réalisé au 31/12/2017

CM
PG



Thème	Domaines	Engagement ou objectif	Actions	Indicateur de suivi	Echéance ou nbre de mois de mise en place à compter de la signature de l'accord
Egalité professionnelle hommes/femmes	L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle	Promouvoir le partage de la responsabilité familiale entre les hommes et les femmes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Etudier 100% des demandes de passage à temps partiel ou autre aménagement. La demande sera transmise au manager avec copie RH. La réponse sera apportée par la DRH 2. Informer sur les congés légaux dont peuvent bénéficier les salariés en cas d'accident de la vie touchant un enfant ou un proche 3. Proposition d'un entretien professionnel à 100% des salariés de retour après un congé lié à l'enfant dans la semaine de retour 4. Etude de 100% des demandes de formation exprimées lors des entretiens professionnels de retour 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nombre de demandes étudiées sur le nombre de demandes de passage à temps partiel ou autre aménagement 2. Communication de la note 3. Nombre d'entretiens professionnels proposés dans la semaine de retour sur le nombre de salariés de retour 4. Nombre de formations étudiées sur le nombre de formations exprimées lors des entretiens professionnels de retour 	<p>1^{er} bilan annuel réalisé au 31/12/2017</p> <p>S1 2017</p> <p>1^{er} bilan annuel réalisé au 31/12/2017</p> <p>1^{er} bilan annuel réalisé au 31/12/2017</p>

SM
PG



Thème	Domaines	Engagement ou objectif	Actions	Indicateur de suivi	Echéance ou nbre de mois de mise en place à compter de la signature de l'accord
Egalité professionnelle hommes/femmes	L'embauche	Favoriser le recrutement des femmes sur les postes d'encadrement, notamment sur les postes d'exploitation (production, camionnage, douane)	L'analyse de la répartition H-F sur les postes d'encadrement de proximité ou « middle management »	Nombre d'hommes et de femmes recrutés sur les postes d'encadrement de proximité ou « middle management »	1 ^{er} bilan annuel réalisé au 31/12/2017

PF
M



Thème	Domaines	Engagement ou objectif	Actions	Indicateur de suivi	Echéance ou nbre de mois de mise en place à compter de la signature de l'accord
Egalité professionnelle hommes/femmes	La promotion professionnelle	1. Atteindre un taux de féminisation de 50% dans l'entreprise 2. Atteindre un taux de féminisation de 50% sur les postes d'encadrement dans l'entreprise	3. L'analyse du taux de féminisation dans l'entreprise 4. L'analyse du taux de féminisation sur les postes d'encadrement dans l'entreprise	1. Taux de féminisation 2. Taux de féminisation sur les postes d'encadrement	1 ^{er} bilan annuel réalisé au 31/12/2017 1 ^{er} bilan annuel réalisé au 31/12/2017

PF
SM



Thème	Domaines	Engagement ou objectif	Actions	Echéance ou nbre de mois de mise en place à compter de la signature de l'accord
La qualité de vie au travail	La lutte contre toute discrimination : en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle	Veiller à prévenir toute situation de discrimination dans l'entreprise en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle	<ol style="list-style-type: none"> Promouvoir la diversité au travers de la diversity week ou diversity day Rappel des bonnes pratiques en matière de recrutement, de promotion et de formation avec une note émanant de la Direction des Ressources Humaines 	<p>Communication annuelle dès 2017</p> <p>S1 2017</p>
La qualité de vie au travail	Le handicap : l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap	Mettre en œuvre toutes les actions nécessaires afin de remplir notre obligation, à savoir, tout employeur occupant au moins 20 salariés est tenu d'employer à plein temps ou à temps partiel des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de l'effectif total de l'entreprise	<ol style="list-style-type: none"> Etablir un bilan annuel des actions mises en place Communication annuelle à la sensibilisation au handicap, pour inciter les salariés à déclarer ou à faire reconnaître un handicap éventuel Publication des offres avec la mention « poste ouvert au handicap » et étudier la possibilité de publier les postes ouverts au recrutement sur des sites spécialisés tels que Cap Emploi ou HandiQuesta Mener des études de postes systématiques pour étudier les aménagements possibles des conditions de travail des collaborateurs travailleurs handicapés et lors d'une reprise de travail en mi-temps thérapeutique ou à temps complet faisant suite à un AT, une longue maladie (>90 jours) par le biais de l'entretien professionnel Adapter dès que cela est possible l'accès aux travailleurs handicapés, notamment par des aménagements de type rampes d'accès ou tout autre élément facilitant leur insertion dans l'entreprise. 	<p>1^{er} bilan annuel réalisé au 31/12/2017</p> <p>S1 2017</p> <p>Dès 2017</p> <p>Dès 2017</p> <p>Dès 2017</p>



Thème	Domaines	Engagement ou objectif	Actions	Echéance ou nbre de mois de mise en place à compter de la signature de l'accord
La qualité de vie au travail	L'exercice du droit d'expression des salariés : sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail	Créer les conditions d'exercice du droit d'expression des salariés	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mettre en place et généraliser les debriefs dans chaque service régulièrement 2. Les salariés s'expriment de manière anonyme au travers de l'Enquête Opinion des Salariés. Les résultats collectifs sont présentés et commentés lors d'une restitution par unité. L'amélioration des conditions d'exercice et de l'organisation du travail est un thème obligatoire du plan d'actions EOS. Le plan d'amélioration est proposé par l'équipe concernée 	<p>Dès 2017</p> <p>Enquête annuelle réalisée en septembre</p>
La qualité de vie au travail	Le droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques en vue de respecter les temps de repos, de congés, ainsi que de la vie personnelle et familiale	Respecter les temps de repos et de congés et la vie personnelle et familiale	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faire connaître les périodes de congés des salariés afin qu'ils ne soient pas dérangés (planning/agendas) - Instauration des back up qui prennent le relai 2. Sensibilisation des salariés au respect des temps de repos : <ul style="list-style-type: none"> ▪ 11 heures de repos journalier y compris pour les cadres ▪ 35 heures de repos hebdomadaire ▪ Et au respect des congés 3. Inciter les salariés à laisser au bureau leur matériel informatique et à couper leur téléphone => sensibilisation à une utilisation raisonnable des outils nomades de travail pour ceux qui en sont dotés en dehors d'une plage 8h - 20h, les WE, fériés, congés 4. Rappel des bonnes pratiques dès qu'un écart est constaté afin que la pratique soit recadrée. <p>Les engagements seront intégrés dans la Charte IT remise à tout collaborateur doté d'outils nomades.</p>	<p>Dès 2017</p> <p>Janvier 2017</p> <p>Dès 2017</p> <p>Dès 2017</p> <p>S1 2017</p>

PG



Article 6 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter de sa date d'entrée en vigueur.
Il pourra être révisé dans les conditions légales, notamment si le contrôle de conformité effectué par la DIRECCTE conduit à un avis défavorable.

Article 7 – Entrée en vigueur

L'accord entre en vigueur, conformément aux dispositions légales, à compter du lendemain de son dépôt, sous réserve de sa validation par la DIRECCTE.

Article 8 – Notification et publicité

Le présent accord est déposé à la DIRECCTE dont relève l'entreprise et au greffe du Conseil de prud'hommes de Meaux.

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Article 9 – Communication

Les engagements du présent accord seront communiqués aux salariés selon les modalités suivantes à compter de sa date d'entrée en vigueur :

- par voie d'affichage sur les panneaux de Direction ;
- par l'utilisation des supports de communication interne comme l'intranet ;
- par campagne d'information via Freight Hebdo.

Article 10 – Révision

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment, pendant la période d'application par accord entre les parties.

Toute demande de révision, totale ou partielle, devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux parties intéressées. Elle doit être accompagnée d'une proposition nouvelle sur les points à réviser.

La discussion de la demande de révision doit s'engager dans les 3 mois suivants la présentation de celle-ci. Toute modification fera l'objet d'un avenant conclu dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 11 – Dénonciation

Conformément aux articles L.2222-6, L.2261-9 et suivants du code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de 3 mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt, conformément à l'article L.2231-6 du code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunit alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de la notification avant d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de 3 mois. L'avenant dénoncé continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel avenant qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

Fait à Lognes, le 16/11/2016, en 4 exemplaires originaux

Pour la Société DHL Freight SAS,

Clotilde MOEYAERT
DRH

Pour la CFDT

Patrick GUY
Délégué Syndical Central