

**ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES - HOMMES
AU SEIN DU GROUPE GASCOGNE**

ENTRE

Les sociétés françaises constitutives du Groupe GASCOGNE et ci-dessous désignées,

Représentées par M. Dominique COZIC, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines de Gascogne SA (entreprise dominante) et habilité à représenter à ce titre l'ensemble des sociétés concernées ;

ET,

D'une part,

Les Organisations syndicales représentatives au sein du Groupe GASCOGNE et des sociétés qui le composent :

- **Le syndicat CFDT de GASCOGNE Bois**, représenté par M. Franck SINTES, délégué syndical ;
- **Le syndicat CFE-CGC :**
 - **De GASCOGNE Flexible**, représenté par M. Stéphane ARNAUD, délégué syndical ;
 - **De Gascogne Papier**, représenté par M. Serge CHADOURNE, délégué syndical ;
 - **De GASCOGNE Sacs**, représenté par Mme Alice FRISOU, déléguée syndicale.
- **Le syndicat CGT :**
 - **De GASCOGNE Flexible**, représenté par M. Cyrille FOURNET, délégué syndical.
 - **De GASCOGNE Sacs**,
 - Représenté par Mme. Marina BODINEAU pour l'établissement de Saint-Herblain, déléguée syndicale;
 - Représenté par M. Grégory FREY pour l'établissement de Mimizan, délégué syndical mandaté.
 - **De GASCOGNE Papier**,
 - Représenté par M. Philippe COUFFIGNAL, délégué syndical;
 - Représenté par M. Pascal DUGRAND, délégué syndical.

Ensemble dénommées « les parties ».

D'autre part,

DP FC en HBS F.G S.C

C.P AF
\$

Table des matières

PREAMBULE.....	4
Article 1 - Champ d'application de l'accord.....	5
Article 2 : Respect du principe de non-discrimination et d'égalité femmes-hommes en terme de recrutement.....	5
Art. 2.1. Actions à réaliser.....	6
Article 2.2. Indicateurs retenus.....	7
Article 3 - Garantir des règles équitables dans les parcours professionnels.....	8
Art. 3.1. L'accès à la formation.....	8
Actions à réaliser.....	8
Indicateurs retenus.....	9
Art. 3.2. L'évolution de carrière.....	9
Actions à réaliser.....	9
Indicateurs retenus.....	10
Art. 3.3. La parentalité et évolution professionnelle.....	10
Actions à réaliser.....	10
Indicateurs retenus.....	10
Article 4 - Garantir l'égalité salariale.....	10
Art. 4.1. Equité salariale dès l'embauche.....	11
Actions à réaliser.....	11
Indicateurs retenus.....	11
Art. 4.2. Evolution des rémunérations.....	11
Actions à réaliser.....	11
Indicateurs retenus.....	12
Art. 4.3. Congé maternité et d'adoption.....	12
Actions à réaliser.....	13
Indicateurs retenus.....	13
Article 5 – Conditions de travail et articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.....	13
Art. 5.1. Conditions de travail.....	13
Actions à réaliser.....	13
Indicateurs retenus.....	13
Art. 5.2. Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.....	14
Actions à réaliser.....	14
Indicateurs retenus.....	15

DP Fc n TCB F.G sc

CP 2 AF

PREAMBULE

Le Groupe GASCOGNE s'est engagé depuis plusieurs années à communiquer et faire respecter le principe d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de ses sociétés françaises.

Dans la continuité des actions entreprises, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives au sein du Groupe se sont réunies pour ouvrir de nouvelles négociations sur ce thème.

Par la signature de cet accord, ses signataires s'engagent à renforcer leurs actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes autour de quatre axes :

- Veiller au respect du principe de non-discrimination et d'égalité femmes-hommes en terme de recrutement ;
- Garantir des règles équitables dans les parcours professionnels ;
- Garantir l'égalité salariale ;
- Améliorer les conditions de travail et permettre un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

Les parties signataires tiennent à réaffirmer que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne peut progresser que si elle est l'affaire de tous.

Cette démarche engagée et concertée sera évaluée tous les ans dans le cadre du bilan des actions mises en place et déployées, en prenant en compte :

1. L'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
2. Le rapport de situation comparée Femmes/ Hommes;
3. Les indicateurs d'évolution du marché de l'emploi au niveau régional ;
4. Les indicateurs nationaux en matière de formation professionnelle par sexe.

Ces outils de mesure et de diagnostic doivent permettre de suivre l'évolution et l'impact des actions que nous entendons mener dans ces 4 grands domaines ci-dessus.

A l'issue de 3 réunions qui se sont tenues les 6 et 20 juillet 2021 et 22 septembre 2021, les parties conviennent et arrêtent les dispositions ci-après qui s'appliqueront au sein des sociétés françaises composant le Groupe GASCOGNE.

DP Fc n TB F.G
S.C

AFJ
IS
4
EP
2

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIIT :

Article 1 - Champ d'application de l'accord

Le présent accord de groupe couvre les sociétés de droit français composant le Groupe GASCOGNE à la date de sa signature, à savoir :

- La SA Gascogne (en tant qu'entreprise dominante) ;
- La SAS Gascogne papier ;
- La SAS Gascogne Sacs ;
- La SAS Gascogne Bois ;
- La SAS Gascogne Flexible ;
- La SAS Feutres Depland ;
- La SAS Palfrance ;
- La SAS Gascogne Forêt services.

Dans l'hypothèse d'intégration de nouvelles sociétés dans le Groupe GASCOGNE, une étude sur l'application de cet accord en leur sein sera réalisée dans les 6 mois qui suivent la date d'intégration.

Article 2 : Respect du principe de non-discrimination et d'égalité femmes-hommes en terme de recrutement

Les parties admettent que la question de l'égalité professionnelle dépasse le Groupe GASCOGNE, compte tenu des référentiels culturels et sociétaux. En effet, traditionnellement, en France, les filières techniques attirent majoritairement les hommes, tandis que les femmes s'orientent plutôt vers les filières support.

Les cœurs de métier des entreprises françaises du Groupe GASCOGNE sont à dominante technique. Aussi, la répartition Femmes/ Hommes dans ses filières se doit d'être, à minima, le reflet du bassin d'emploi régional et des indicateurs d'accès aux parcours de formation professionnelle par sexe.

Ainsi, dans le cadre de la responsabilité que le Groupe GASCOGNE se reconnaît dans la déconstruction des préjugés, elle se fixe :

- Une mission de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en interne comme en externe du Groupe ;
- Des objectifs d'amélioration de la mixité des emplois au sein du Groupe.

DP Tc m JB F.G

AF
5
C-P
R

Art. 2.1. Actions à réaliser

En interne

La politique d'égalité entre les femmes et les hommes est l'affaire de tous et doit être connue et partagée par tous les acteurs des processus d'intégration, d'évolution et de fonctionnement du Groupe GASCOGNE :

- L'ensemble des salariés ;
- Le management ;
- Les membres de la fonction RH ;
- Et les représentants du personnel.

Il est également rappelé que le Groupe s'engage à assurer l'égalité des chances à tous ses employés en fonction des métiers de chacun, sans distinction de sexe, de nationalité, de race ou de religion (cf. charte éthique du groupe en annexe du présent accord).

Ainsi, pour accroître la mixité dans chacune de ces sociétés françaises, le Groupe GASCOGNE s'engage à :

- Communiquer la politique d'égalité professionnelle Femmes/ Hommes à l'ensemble des salariés ;
- Sensibiliser l'ensemble des salariés, et notamment les managers, à la mixité dans les différents métiers à l'aide de vidéos, de sensibilisations aux environnements de travail et aux agissements sexistes.

En externe

A l'extérieur, le Groupe se doit de jouer un véritable rôle dans la promotion de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties conviennent d'ailleurs que ces actions s'adressent en priorité aux jeunes pendant leur parcours scolaire.

Ainsi, l'entreprise s'engage à développer et à participer à des actions à la fois de communication sur la représentation, l'image sociétale des métiers et de la place des femmes au sein de l'entreprise (ex : journées portes ouvertes) et, à la fois, à des actions d'accompagnement des femmes y compris avant leur entrée sur le marché du travail, en étant présent dans certains centres de formation et lycées.

La promotion de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes passe bien évidemment par des actions de sensibilisation à l'attention du milieu scolaire et donc par l'intégration en stage et/ou en alternance.

DP FC

~ HB

F.G
SC

AF
HB
CP 6 d

Il pourra d'ailleurs être demandé aux stagiaires et apprentis d'adresser au Groupe GASCOGNE un rapport d'étonnement – établi à partir d'un questionnaire proposé par la Direction du Groupe – sur la manière dont évoluent les femmes dans un milieu masculin tel que le nôtre, afin de permettre au Groupe de mettre en place les plans d'actions qui en découlent.

Ces actions seront intégrées :

- Dans les cahiers des charges des partenaires traditionnels ou ponctuels en matière de recrutement (*référénts métier dans l'entreprise*, cabinets de recrutement, Pôle Emploi, APEC, agences d'intérim...) avec des objectifs de mixité ;
- Dans les communications sur la politique de mixité du Groupe GASCOGNE auprès des écoles, université, etc.

Article 2.2. Indicateurs retenus

L'application de ces actions sera suivie par les indicateurs suivants :

- Nombre de candidatures Femmes/ Hommes reçues par poste à pourvoir (métiers traditionnellement masculins) * ;
- Nombre de recrutements : répartition par sexe et par métier ;
- Nombre d'actions engagées auprès des écoles (visites d'écoles, forum, etc.).

** Afin d'apprécier la faisabilité de cet indicateur, un test sera réalisé en 2022 sur les emplois pères suivants : Cariste/ Technicien de maintenance/ Commercial/ Conducteur machine. Les résultats de ce test seront ensuite communiqués aux membres de la commission de suivi, qui échangeront avec la Direction du Groupe sur l'opportunité de reconduire ou non un tel dispositif.*

Cas particuliers des contrats spécifiques

L'entreprise portera une attention particulière aux contrats spécifiques servant de tremplin à l'emploi : contrats CIFRE^{1*}, contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, et tout autre contrat d'insertion permettant ainsi de favoriser l'accès à nos différents métiers : emballage, bois....

Indicateurs retenus:

- Nombre de stagiaires par sexe et par niveau de diplôme préparé ;
- Nombre d'alternants par sexe et par niveau de diplôme préparé ;
- Nombre de contrats CIFRE par sexe.

¹ CIFRE (convention industrielle de formation par la recherche) : ce dispositif permet aux entreprises de bénéficier d'une aide financière pour recruter de jeunes doctorants dont les projets de recherche, menés en liaison avec un laboratoire extérieur, conduiront à la soutenance d'une thèse.

DP Fe a

MB F.G
S.C

AF
7
Op

Enfin, les parties réaffirment que l'objectif est bien de promouvoir l'intégration de femmes, plus particulièrement dans les métiers où ces dernières sont sous-représentées.

Dans ces conditions, la Direction s'engage à ne pas faire de discrimination de genre à compétences équivalentes, mais bien à faire la promotion des métiers du Groupe GASCOGNE dans les centres de formation et des écoles.

Article 3 - Garantir des règles équitables dans les parcours professionnels

La Direction du Groupe GASCOGNE réaffirme le principe d'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'évolution professionnelle.

Néanmoins, les analyses montrent, pour des raisons pouvant s'expliquer par divers facteurs (notamment ceux liés à l'orientation initiale professionnelle), que :

- La nature et le nombre d'opportunités d'évolution ne sont pas identiques selon les filières ;
- Une sous-représentation des femmes dans les plus hauts niveaux de responsabilité.

Pour pallier ce constat, 3 axes seront développés :

Art. 3.1. L'accès à la formation

La formation est un outil majeur du maintien et du développement des compétences. Le Groupe GASCOGNE applique une politique de formation exempte de discrimination. Les femmes, comme les hommes, doivent pouvoir accéder dans les mêmes conditions à la formation au sein du Groupe, qu'elles travaillent à temps plein ou à temps partiel et quel que soit leur âge.

Il est ainsi convenu de faire mieux connaître aux femmes en activité au sein du Groupe GASCOGNE les métiers de techniciens et d'Agents de Maîtrise et de les encourager à développer leurs compétences via l'accès aux formations professionnelles dans les mêmes proportions que les hommes.

Actions à réaliser

- Retour d'expérience sur la qualité des formations métiers réalisées ;
- Favoriser les formations de développement des compétences chez les femmes.

DP
Fc n HB F-G
S.C

AF
8
E.P

Indicateurs retenus

- Nombre d'actions de formation par sexe, par catégorie professionnelle et par domaines d'actions (réglementaire/métier) ;
- Nombre annuel de stagiaires (1 stagiaire = un salarié qui accède à une formation) par sexe, par catégorie professionnelle et par domaines d'actions ;
- Nombre annuel d'heures de formation par sexe, par catégorie professionnelle et par domaines d'actions ;
- Et plus spécifiquement, nombre d'actions de formation relatives à la sensibilisation des environnements de travail et des agissements sexistes réalisées.

Art. 3.2. L'évolution de carrière

Les conditions d'accès à la promotion professionnelle et aux postes à responsabilités sont identiques pour les femmes et pour les hommes.

Afin d'assurer à l'ensemble des collaborateurs un égal accès à la promotion et à la mobilité professionnelle, la gestion des parcours professionnels est fondée sur les qualifications de chaque collaborateur, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel en fonction des critères professionnels requis pour les postes à pourvoir.

Une cartographie comparée des femmes et des hommes par emploi permettra d'identifier les emplois où les femmes sont sous-représentées.

Des indicateurs de suivi permettront de mesurer concrètement l'évolution de la répartition entre les femmes et les hommes dans les emplois dans lesquels de forts déséquilibres ont pu être constatés.

Ainsi, l'objectif est :

- A la fois, d'assurer la même évolution de carrière pour les femmes et les hommes, à poste et emploi équivalent, en recueillant notamment les besoins en formation des salariés dans le cadre des entretiens annuel d'évaluation et les entretiens professionnels ;
- Mais aussi, améliorer le taux de féminisation de l'entreprise dans chaque catégorie professionnelle ;

Actions à réaliser

- Recensement des femmes pouvant prétendre à des postes de niveau plus élevé et les recevoir en entretien lorsque ceux-ci sont à pourvoir.

DP Fc 2 TB F.C
S.A

EP AF
9 2

Indicateurs retenus

- Répartition des effectifs CDI-CDD par sexe et emploi ;
- Taux de promotion par sexe et par CSP (changement de coefficient et/ou de catégories sociales professionnelles)

Art. 3.3. La parentalité et évolution professionnelle

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

L'objectif est de bien de garantir une équité dans les parcours professionnels.

Actions à réaliser

Au départ et à l'issue des congés maternité, d'adoption et parental d'éducation, le collaborateur ou la collaboratrice bénéficiera d'un entretien individuel avec sa hiérarchie ou un membre de la DRH.

L'entretien de départ permettra une présentation des conditions du congé et des modalités préservant le lien entre le collaborateur et l'entreprise (envoi de documentation...).

L'entretien de retour, programmé si possible en amont de la reprise d'activité, permettra, si nécessaire, de prévoir les actions de formation et/ou d'accompagnement et/ou d'information adaptées à cette reprise pour permettre la reprise d'activité dans les meilleures conditions.

Indicateurs retenus

- Nombre de personnes concernées par un congé maternité, paternité, adoption et/ ou parental d'éducation ;
- Nombre de personnes ayant pris un congé lié à la parentalité ;
- Nombre de personnes et % de personnes, par an, ayant eu un entretien de retour de congé maternité, adoption ou parental d'éducation.

Article 4 - Garantir l'égalité salariale

Le Groupe GASCOGNE réaffirme le principe selon lequel les critères déterminant l'évolution des rémunérations des femmes et des hommes sont basés sur les compétences de la personne, ses performances individuelles, son expérience et son parcours professionnel.

Le Groupe GASCOGNE s'engage par conséquent à ce que le genre ne soit pas pris en considération lors des décisions impactant la rémunération : embauche, évaluation professionnelle, augmentation de salaire.

DP Fc
TKS F.G
S.C

EP 10 AF
2

Pour pallier ce constat, 3 axes seront développés :

Art. 4.1. Equité salariale dès l'embauche

La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation et d'expérience acquise et au type de responsabilités confiées.

L'objectif est donc de définir une rémunération à l'embauche en se basant sur des critères objectifs excluant toute référence au sexe.

Actions à réaliser

Le Groupe GASCOGNE s'engage à garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes, pour un même métier, un poste de niveau équivalent et un niveau de formation et d'expérience comparable.

Autrement dit, dans l'hypothèse où un emploi serait isolé et pour lequel la comparaison avec un emploi similaire ne serait pas possible, il sera garanti un niveau de salaire à l'embauche équivalent à un emploi de même catégorie.

De même, le Groupe GASCOGNE s'engage à ce que le niveau de salaire à l'embauche d'un(e) salarié(e) recruté(e) à temps partiel soit proportionnellement équivalent à celui d'un(e) salarié(e) recruté(e) à temps plein, sur le même type de poste et à profil équivalent.

Indicateurs retenus

- Nombre d'embauches par sexe, par métier et par niveau de salaire.

Art. 4.2. Evolution des rémunérations

Le Groupe GASCOGNE réaffirme la règle de gérer les évolutions de salaire de l'ensemble des salariés en fonction des compétences mises en œuvre, responsabilités, résultats professionnels sans distinction de genre.

Actions à réaliser

Chaque année, les sociétés françaises composant le Groupe GASCOGNE se doivent de calculer et publier leur Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour les supprimer.

DP
FC
m
S.C.

T.B
F.G

C.P
B
AF
11

Ce calcul est réalisé au travers de 5 indicateurs :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, par tranche d'âge et par catégorie de « postes équivalents » ;
- L'écart de taux d'augmentation individuelle de salaires, hors promotion ;
- L'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes ;
- Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues pendant cette période ;
- Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Par ailleurs, pour permettre la mise en œuvre des mesures nécessaires à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le Groupe GASCOGNE est également soumis à l'obligation d'élaborer un rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes.

Il comporte une analyse chiffrée (notamment sur les rémunérations moyennes mensuelles), qui s'appuie sur des indicateurs pertinents, reposant sur des éléments chiffrés, qui retracent pour chacune des catégories professionnelles, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective.

Les écarts de rémunération non justifiés seront régularisés dans le respect de la politique salariale du Groupe et dans les meilleurs délais.

Indicateurs retenus

- Ecart de rémunération par genre, et par catégorie socio-professionnelle (opérateurs, techniciens, administratifs, agents de maîtrise et cadres);
- Évolution de l'écart de rémunération par genre et par CSP ;
- Taux d'augmentation par CSP et par genre.

Art. 4.3. Congé maternité et d'adoption

Les parties rappellent que les salariés en congé de maternité ou d'adoption retrouvent leur emploi précédent ou un emploi similaire et bénéficient d'une garantie d'évolution de leur rémunération, à la suite de leur congé.

L'objectif est de réduire les écarts de rémunération du fait de l'absence imputée aux femmes au cours de leur(s) congé(s) maternité ou d'adoption.

DP Fc R TCB F-G S.C

EP AF
12 \$ W

Actions à réaliser

En vertu de l'article L. 1225-26 du code du travail, la Direction du Groupe s'engage à préserver la progression salariale des collaborateurs(trices) durant les périodes de congé maternité, paternité, d'adoption ou parental : les collaborateurs(trices) bénéficieront des mesures d'augmentations mises en œuvre pendant leur congé.

Ainsi, au retour du congé de maternité ou d'adoption, les salarié(e)s bénéficient de l'ensemble des augmentations générales distribuées au cours de la période d'absence ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise (hors promotions ou changement de postes).

Indicateurs retenus

- Nombre de salariés ayant eu un congé maternité ou adoption ;
- Nombre de femmes ayant eu une augmentation individuelle à leur retour de congé maternité ou adoption.

Article 5 – Conditions de travail et articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Le Groupe GASCOGNE réaffirme que l'amélioration des conditions de travail est un levier de féminisation des emplois.

L'objectif est ainsi de :

- Permettre aux salarié(e)s des deux sexes de pouvoir accéder à tous les postes de travail ;
- Et notamment de favoriser le développement de différentes organisations du temps de travail.

Art. 5.1. Conditions de travail

Actions à réaliser

- Faire contrôler la pénibilité des postes de manutention, à minima par un ergonomiste ;
- Assurer l'existence de sanitaires et vestiaires femmes et hommes dans tous les sites et les rendre accessibles en nombre suffisant.

Indicateurs retenus

- Nombre de visites de l'ergonomiste ;
- Nombre de postes identifiés comme pénibles exercés par les hommes et les femmes.

DP Fe m TB F.G
S.C

CP 13 AF

Art. 5.2. Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

La Direction du Groupe GASCOGNE affirme sa volonté d'aider ses collaborateurs (trices) à concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie personnelle et familiale, dans un contexte fortement marqué par une organisation particulière du temps de travail de l'entreprise (ex : 3X8C).

Actions à réaliser

- ❖ *Prise en compte des contraintes de la vie personnelle et familiale dans l'organisation du travail.*

Le Groupe GASCOGNE s'engage à veiller à ce que l'organisation du travail soit, lorsque cela est possible, adaptée aux nécessités de la vie personnelle et familiale.

Ainsi, la Direction du Groupe GASCOGNE s'engage à prendre en compte les contraintes de la vie familiale dans l'organisation des réunions et déplacements professionnels (horaires des réunions n'excédant pas dans la mesure du possible **18h00**, horaires des formations, rentrée des classes...), sauf cas exceptionnels.

- ❖ *Recours possible au télétravail*

Le recours au télétravail sera également rendu possible pour les salarié(e)s dont le poste est compatible avec une telle organisation, dans le respect des modalités fixées au sein du Groupe GASCOGNE.

- ❖ *Aménagement du poste et du temps de travail de la salariée enceinte*

La Direction s'engage à envisager, dès la déclaration de grossesse, et sur avis du médecin du travail, à aménager le poste d'une salariée enceinte pour tenir compte des recommandations faites par le médecin du travail.

Aussi, un espace exclusivement réservé aux femmes sera mis en place dans chacune des sociétés françaises du Groupe GASCOGNE pour leur permettre temporairement d'y accéder à leur retour de congé maternité (situation d'allaitement)

- ❖ *Accompagnement de l'enfant lors de la rentrée des classes*

L'objectif est de permettre le jour de la rentrée des classes, aux mères et/ou pères de famille de bénéficier d'un aménagement de l'emploi du temps afin d'accompagner leur(s) enfant(s) jusqu'en classe de 3^{ème} (ou l'âge de 14 ans), sous réserve des nécessités de l'organisation.

Les parents d'enfant(s) handicapé(s) pourront accompagner leur(s) enfant(s) dans l'établissement d'accueil sans qu'aucune limite d'âge soit imposée.

DP FC R JB F.G
S.C

TS AF
C.P 14 J

A cette occasion, les éventuelles difficultés et toutes suggestions pouvant être faites afin d'améliorer le dispositif d'égalité professionnelle au sein du Groupe pourront également être débattues.

Toute modification de l'accord pourra être matérialisée par la signature d'un avenant de révision au présent accord.

Conformément à la loi, une synthèse du présent accord sera portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

Enfin, les parties conviennent qu'à l'issue de la commission, une restitution des travaux sera réalisée par un des membres de la commission au sein de chaque CSE des sociétés françaises du Groupe GASCOGNE.

Article 8 – Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé en un exemplaire à la DIRECCTE, soit par une version de manière dématérialisée sur le portail www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, et en un exemplaire signé au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu du siège social de l'entreprise selon les formes requises par la loi. Un exemplaire signé sera remis à chaque représentant d'Organisation Syndicale Représentative au moment de la signature de l'accord.

Par ailleurs, le présent accord sera diffusé par tout moyen au sein du Groupe GASCOGNE et une communication sera adressée à l'ensemble des collaborateurs les invitant à le consulter.

Fait en 11 exemplaires originaux, à Mimizan, le 12 Octobre 2021 ;

Pour la Direction du groupe Gascogne

Monsieur Dominique COZIC, Directeur des Ressources Humaines



Pour les Organisations Syndicales

- Le syndicat CFDT de Gascogne Bois, représenté par M. Franck SINTES, délégué syndical ;



DP

Fc

TB

F-G - S.C

AF
EP 16
AS
Z

Pour permettre une meilleure applicabilité de cette mesure, il est convenu qu'un rappel de ce dispositif soit réalisé chaque année d'application de cet accord, au mois de juin.

Indicateurs retenus

- Nombre de réunions ayant débuté après 18 heures pour le personnel de journée ;
- Nombre d'actions d'amélioration des conditions de travail ;
- Nombre de salarié(e)s en télétravail par CSP et par sexe ;
- Nombre de congés maternité, paternité, d'adoption parental et d'éducation.

Article 6 – Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature.

Il est conclu pour une durée de quatre ans.

Article 7 – Révision et suivi de l'accord

Art. 7.1. Révision

Pourront engager la procédure de révision du présent accord, l'employeur ainsi que, conformément à l'article L. 2261-7-1 du code du travail :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salarié(e)s représentatives dans le champ d'application de l'accord et signataires de l'accord ;
- A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salarié(e)s représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans cette hypothèse, la Direction et la ou les Organisation(s) Syndicale(s) Représentative(s) se réuniront pour envisager la révision de l'accord.

Art. 7.2. Suivi de l'accord

L'index de l'Égalité professionnelle sera établi chaque année et présenté en réunion de CSE de chaque entité courant second trimestre.

Les parties conviennent d'instituer une commission de suivi du présent accord composée de représentants de la Direction et des membres signataires de l'accord.

La commission se réunira une fois par an pour faire le bilan de l'application de cet accord, sauf demande expresse à la majorité des membres signataires.

DP FC IL S.C. TBS F.G

15
CP AF

- Le syndicat CFE-CGC :

- De Gascogne Flexible, représenté par M. Stéphane ARNAUD, délégué syndical ;



- De Gascogne Papier, représenté par M. Serge CHADOURNE, délégué syndical ;



- De Gascogne Sacs, représenté par Mme Alice FRISOU, déléguée syndicale.



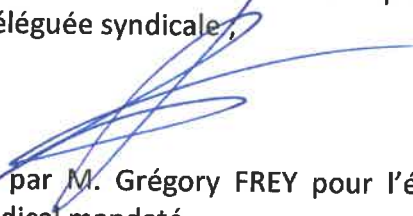
- Le syndicat CGT :

- De Gascogne Flexible, représenté par M. Cyrille FOURNET, délégué syndical ;



- De Gascogne Sacs,

- Représenté par Mme. Marina BODINEAU pour l'établissement de Saint-Herblain, déléguée syndicale,



- Représenté par M. Grégory FREY pour l'établissement de Mimizan, délégué syndical mandaté.



- De Gascogne Papier,

- Représenté par M. Philippe COUFFIGNAL, délégué syndical ;



- Représenté par M. Pascal DUGRAND, délégué syndical.





CHARTE ETHIQUE DU GROUPE

VISION

Nous allons développer notre Groupe, de manière rentable, au niveau mondial, en concentrant nos efforts sur la satisfaction de nos clients et le développement de notre personnel :

- Leader dans nos domaines de spécialités
- Avec une implantation et une approche mondiales et pluriculturelles
- Innovant dans notre offre de services à nos clients
- Investissant dans nos équipes

VALEURS

Client

Le Client est au centre de nos préoccupations quelle que soit notre fonction. Nous nous engageons à le satisfaire, à l'accompagner dans ses développements et à anticiper ses besoins.

Esprit d'entreprise

L'esprit d'entreprise est une valeur fondamentale de notre Groupe ce qui signifie responsabilisation, initiative, rapidité de décision, et a pour corollaire contrôle, transparence, partage des ressources et exploitation de toutes les synergies possibles.

Sécurité et santé

La sécurité et la santé des personnes sont une responsabilité primordiale du Groupe et de tous ses employés. La démarche sécurité mise en place au niveau du Groupe implique la responsabilisation de chacun vis-à-vis de lui-même et des autres.

Equité

Le Groupe s'engage à assurer l'égalité des chances à tous ses employés en fonction des mérites de chacun, sans distinction de sexe, de nationalité, de race ou de religion.

Environnement

Nous sommes conscients de nos responsabilités envers les générations futures et nous nous engageons à avoir un comportement exemplaire en matière d'environnement. L'environnement fait partie intégrante de notre raisonnement qualité dès la conception de nos produits et intègre les aspects ressource, efficacité matière, rejets et recyclabilité.

Comportement citoyen

Dans tous les pays où il exerce ses activités, notre Groupe s'engage à respecter les lois en vigueur ainsi que leur esprit. Ceci s'applique en particulier aux lois régissant la concurrence, le travail et l'emploi.

Intégrité

Nous nous engageons en toutes circonstances à agir de manière intègre vis-à-vis de nos clients, de nos actionnaires, de nos fournisseurs, de nos collègues, de tous nos partenaires et des collectivités qui nous entourent.

Actionnaires

Nous sommes dépositaires d'actifs matériels et immatériels appartenant à nos actionnaires. Nous nous engageons à gérer et développer notre Groupe dans une optique de création durable de valeur tout en respectant les intérêts de notre personnel et de nos clients.

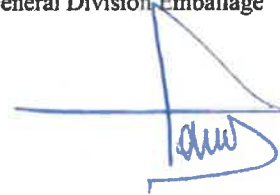
D. COUTIERE
Président Directeur Général Gascogne SA



E. PROLONGEAU
Directeur Général Division Bois



O. TASSEL
Directeur Général Division Emballage



Février 2019



S.C

DP

C.P

AF