

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

Il est convenu ce qui suit entre, d'une part,

La SOCIETE GENERALE, représentée par Madame Anne MARION-BOUCHACOURT, Directrice des Ressources Humaines du Groupe,

Et les Organisations Syndicales représentatives suivantes, d'autre part,

C.F.D.T. représentée par

C.F.T.C. représentée par

C.G.T. représentée par

F.O. représentée par

S.N.B. représentée par

Fait à Paris La Défense, le 10 décembre 2008

**Accord signé par l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives**

## **PREAMBULE**

La SOCIETE GENERALE a signé un premier accord sur l'égalité professionnelle en 2005 conclu dans le cadre de la loi du 9 mai 2001. Cet accord a donné lieu à une prorogation jusqu'à fin décembre 2008.

Dans le cadre notamment de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et de l'accord de branche du 15 novembre 2006, la SOCIETE GENERALE souhaite poursuivre cette démarche dans le but de continuer de favoriser et d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

La négociation sur l'égalité professionnelle s'est ainsi de nouveau déroulée lors des réunions du 19 juin, du 17 septembre, du 15 octobre et 21 novembre 2008.

Le présent accord réaffirme la volonté de la Direction et des partenaires sociaux de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes notamment en matière d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle ainsi qu'en matière d'évolution de carrière (mobilités, promotions, rémunérations...).

Cet accord vise également à adopter des mesures concrètes en vue d'atteindre un tel objectif.

Les parties reconnaissent que les dispositions de ce nouvel accord doivent s'inscrire dans la durée pour devenir tout à fait significatives et permettre une évolution de la situation actuelle entre les femmes et les hommes qui résulte des formations initiales, de représentations socio-culturelles et de comportements dépassant le cadre de l'entreprise.

Toutes ces mesures doivent se traduire dans des actions dont la réussite est subordonnée à l'implication et à l'engagement de tous les acteurs. A ce titre, une campagne de sensibilisation sera menée dans l'entreprise. Au terme de chaque exercice, un bilan des mesures concrètes de cet accord sera présenté à la commission de suivi prévue à l'article 8 du présent accord.

Dans ce cadre, les signataires sont convenus d'agir notamment sur les axes principaux suivants :

- le recrutement,
- la formation professionnelle,
- le temps partiel,
- la gestion de la mobilité,
- la gestion des rémunérations, des carrières et des promotions,
- la maternité et la parentalité.

## **Article 1 - Communication et sensibilisation**

### **1.1 - Principe d'égalité de traitement**

La SOCIETE GENERALE affirme que le principe d'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle est un droit. Elle dénonce tout comportement ou pratique qui pourrait s'avérer discriminant à l'encontre des salarié-es.

Dans le respect de ces principes, il est réaffirmé que les actes de gestion doivent s'appuyer sur des éléments objectifs indépendants de tout critère lié au sexe des salariés.

### **1.2 - Action de sensibilisation**

La SOCIETE GENERALE doit non seulement assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes mais aussi contribuer à l'évolution des comportements.

C'est ainsi qu'elle entend sensibiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise aux principes de non discrimination et d'égalité des chances entre les femmes et les hommes, à toutes les étapes de la vie professionnelle, par des actions régulières de communication interne qui seront mise en œuvre au sein de la SOCIETE GENERALE au cours de l'application de l'accord.

Ces actions de communication pourront mettre l'accent soit sur des thèmes spécifiques (ex : la gestion de carrière au féminin, les femmes dirigeantes), soit sur la mise en valeur de bonnes pratiques dans l'entreprise ou de mesures qui permettraient de mieux articuler vie professionnelle et vie privée (à titre d'exemples : valorisation des sessions de formation de courte durée, planification des réunions en principe pendant le temps de travail sauf cas exceptionnels, sensibilisation des managers pour mieux gérer et anticiper les possibilités d'évolution des salarié-es à temps partiel, sensibilisation des managers au thème de l'égalité professionnelle et accent mis sur les bonnes pratiques d'entreprise en matière de non-discrimination...).

Cette action de sensibilisation pourra s'inscrire dans le cadre d'actions de communication interne régulières.

Elle s'inscrit également dans le cadre d'une démarche plus globale de l'Entreprise qui vise notamment à faire respecter et à promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes (notamment en raison de l'origine du salarié, de son sexe, de son apparence physique, de sa race, de son patronyme, de son état de santé ou de son handicap) et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement et la promotion professionnelle au sein de la SOCIETE GENERALE.

## **Article 2 - Recrutement**

### **2.1 - Offres d'emploi**

La SOCIETE GENERALE est attentive à ce que la terminologie utilisée en matière d'offres d'emploi et de définitions de poste ne soit pas discriminante à l'égard du sexe.

### **2.2 - Processus de recrutement**

Le processus de recrutement est unique et se déroule de manière identique pour les femmes et les hommes.

La SOCIETE GENERALE réaffirme son engagement selon lequel le principe d'égalité de traitement, dans les critères de sélection et de recrutement, fondé sur la recherche de compétences, de qualification et d'expérience professionnelle, sans distinction d'aucune sorte liée au sexe, est appliqué.

### 2.3 - Equilibre des recrutements

L'équilibre entre les femmes et les hommes dans les recrutements constitue pour la SOCIETE GENERALE un élément majeur de la politique de mixité des emplois.

Cet équilibre, intrinsèquement lié à l'état du marché du travail, est recherché en permanence par la Société Générale qui s'engage à ce que la proportion de candidats-es embauchés-es soit le reflet de la diversité et de la mixité des candidatures proposées.

### 2.4 - Relation avec les établissements de formation

Dans le cadre des relations entretenues avec les établissements de formation cibles, la SOCIETE GENERALE s'efforcera de présenter les métiers de la banque afin d'inciter plus de jeunes femmes présentes dans les filières scientifiques à s'orienter vers les métiers de la banque principalement occupés par des hommes et inversement, à inciter les hommes à postuler dans les filières métiers où il y a plus de femmes, notamment vers les métiers commerciaux de la banque de détail. Ces différents métiers possibles seront présentés notamment grâce à la présence des Ambassadeurs ou Ambassadrices SOCIETE GENERALE, selon les cas, ainsi que par des témoignages de jeunes recrutés-es sur ces métiers.

L'Entreprise favorisera l'accueil des stagiaires femmes dans les métiers où elles sont particulièrement sous-représentées.

## **Article 3 - Formation professionnelle**

Au même titre que l'expérience professionnelle, la formation est un des facteurs d'égalité professionnelle et participe activement à l'évolution des qualifications.

Actuellement le taux de participation aux actions de formation des techniciens des métiers de la banque et des cadres est globalement à parité, les femmes accédant dans les mêmes proportions que les hommes à la formation professionnelle.

La SOCIETE GENERALE réaffirme sa volonté d'améliorer l'accès aux formations professionnelles des salarié-es qui ont pu s'absenter assez longuement de l'entreprise du fait de la prise des congés maternité ou parental et prévoit des mesures qui favorisent l'évolution professionnelle des salarié-es concerné-es.

### 3.1 - Remise à niveau

Suite à la prise d'un congé maternité et/ou parental, une action de remise à niveau sur le poste de travail est effectuée systématiquement afin de prendre connaissance des diverses

évolutions éventuellement intervenues. Cette action de remise à niveau s'inscrit dans le cadre du plan.

En cas de changement significatif de techniques ou de nouvelles méthodes de travail, une action de formation est mise en œuvre au retour d'un congé maternité ou parental.

### 3.2 - Accès à la formation

Dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie, la SOCIETE GENERALE offre un ensemble d'actions de formation auxquelles chacun-e peut avoir accès et réaffirme le principe selon lequel les formations, quelle qu'en soit leur durée, sont accessibles à tous-tes.

Afin de permettre à l'ensemble des salarié-es de suivre des actions de formation, notamment lorsque ceux-ci sont installés en Province et/ou ont des charges familiales importantes, l'Entreprise s'engage à continuer d'améliorer l'accessibilité des formations en veillant à ce qu'elles soient dans la mesure du possible organisées en sessions de courte durée et à ce qu'elles s'effectuent au plus près du lieu de travail de l'apprenant-e.

### 3.3 - Droit individuel à la formation

L'Entreprise s'engage également à neutraliser intégralement, pour l'acquisition des droits individuels à la formation (DIF), les périodes d'absence liées au congé maternité, au congé supplémentaire conventionnel et au congé parental d'éducation conventionnel. Ces périodes d'absence sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des droits à DIF et génèrent 100 % des droits à DIF, sous réserve de l'application du coefficient de paiement. De même, concernant la période d'absence liée à la prise d'un congé parental légal à temps plein, celle-ci produit un droit à DIF de 50 %.

### 3.4 - Période de professionnalisation

Par ailleurs, afin de favoriser le maintien dans l'emploi par des actions de formation, et en fonction des orientations définies par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de la Branche professionnelle AFB puis des critères d'éligibilité de prise en charge par l'OPCA banque, les femmes de retour d'un congé maternité et les femmes et les hommes de retour d'un congé parental d'éducation, pourront faire partie des publics prioritaires au titre des périodes de professionnalisation.

### 3.5 - Frais de garde de jour

Afin de compenser des frais de garde supplémentaires engagés par les mères et les pères de famille qui travaillent à temps partiel et qui effectuent des heures complémentaires sur des jours habituellement non travaillés pour participer à une action de formation, l'Entreprise s'engage à majorer de 15 % le montant du complément journalier. Ce montant journalier est de 5 euros, sur présentation de justificatifs.

Cette mesure est étendue aux salarié(e)s en forfait jours réduits qui engagent des frais de garde supplémentaires pour suivre une action de formation sur des jours habituellement non travaillés.

### 3.6 - Frais de garde de nuit

Par ailleurs, pour les salarié-es de la classification amené-es à suivre une action de formation ou un séminaire nécessitant qu'elles (ou ils) s'absentent de leur domicile la nuit et ayant des enfants à charge pour lesquels elles (ou ils) justifient devoir recourir à une garde d'enfant engageant des frais, la SOCIETE GENERALE participe à ces frais à hauteur de 20 euros par nuit.

## **Article 4 - Salariés à temps partiel ou en forfait réduit**

La SOCIETE GENERALE rappelle le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel, sachant que ce sont en grande majorité les femmes qui occupent ce type de poste ( cf. accord temps partiel du 2 juin 2004).

Un suivi chiffré des moyennes correspondant au montant annuel du salaire de base des salariés à temps partiel et à leur ancienneté comparées à celles des salariés travaillant à temps plein est réalisé chaque année. Ces moyennes sont analysées par niveau et par catégorie.

## **Article 5 - Gestion de la mobilité**

### 5.1 - Mobilité individuelle

Dans l'hypothèse où une mobilité géographique liée à une évolution professionnelle est envisagée pour un-e salarié-e dont les contraintes familiales rendent particulièrement difficile cette mobilité, la hiérarchie, en liaison avec le gestionnaire RH, étudiera son dossier en envisageant d'autres alternatives.

## 5.2 - Mobilité d'un couple SOCIETE GENERALE

En cas de mobilité géographique en France ou à l'international, pour raison professionnelle d'un-e salarié-e dont le conjoint travaille à la SOCIETE GENERALE, l'Entreprise s'efforcera de lui proposer localement un emploi similaire à celui qu'il -ou elle- occupait, qui pourra éventuellement s'accompagner d'une promotion.

En cas d'impossibilité pour retrouver un emploi similaire au conjoint, le ou la salarié-e peut demander à bénéficier d'une action de formation en vue d'une reconversion.

En cas de mobilité à l'international, des cours de langue du pays d'accueil pourront être dispensés au conjoint.

## **Article 6 - Gestion des rémunérations, des carrières et des promotions**

### 6.1 - Rappel des principes

Le respect du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes est fondamental.

En application de ce principe, les décisions relatives à la gestion des rémunérations, carrières et promotions doivent exclusivement reposer sur des critères professionnels.

Pour un même niveau de responsabilités, de formations, d'expériences professionnelles et de compétences mises en oeuvre, le salaire de base doit être identique entre les salarié-es concerné-es.

Lorsque, à situation identique, un écart de rémunération est constaté, celui-ci doit être analysé afin d'en comprendre les raisons. En l'absence de justification sur la base des éléments susvisés, une action spécifique correctrice doit être engagée.

Enfin, dans les cas de congés maternité, adoption ou parental, des mesures spécifiques sont prévues à l'article 7.2 dudit chapitre.

### 6.2 - Promotion de l'encadrement féminin

L'Entreprise constate que la proportion des femmes au sein des techniciens des métiers de la banque est déjà importante puisqu'elles représentent 65,3 % de l'effectif en 2008. Cette proportion est moins marquée parmi les cadres et les hors-classe (où elles constituent 40 % de l'effectif en 2008, tous niveaux et anciennetés confondus).

En conséquence, l'Entreprise reconnaît que des efforts sont encore à mener afin que l'effectif total des cadres soit à terme, à parité. Dans le cadre de cet accord, la SOCIETE GENERALE prend l'engagement d'atteindre, toutes branches confondues, un taux de 42 % de femmes parmi l'effectif total des Cadres, hors classes inclus, au terme de l'exercice 2011.

Afin d'atteindre cet objectif, la SOCIETE GENERALE s'engage ainsi à ce que, chaque année, la proportion des femmes parmi les promus soit au moins égale à la proportion qu'elles représentent parmi l'effectif considéré de chaque niveau conventionnel. Un écart de plus ou moins 4 % sur la proportion de femmes promues par niveau est toléré mais ne s'applique pas sur les résultats globaux par catégorie professionnelle TMB et Cadres.

### 6.3 - Participation des femmes aux Comités de Direction

Les parties signataires considèrent que les femmes sont encore sous-représentées dans les différents comités de Direction. L'Entreprise s'engage à ce que la proportion du nombre de femmes progresse au sein de ces différents comités.

#### 6.4 - Evolution de carrière

La SOCIETE GENERALE considère que, du fait des contraintes familiales qui peuvent être plus ou moins importantes aux différentes étapes de la vie des salarié-es, ceux-ci -celles-ci- peuvent effectuer des choix qui sont de nature à ralentir leur carrière professionnelle.

Au-delà de ces choix personnels, l'Entreprise continuera de leur présenter d'autres propositions susceptibles de pouvoir faire évoluer leur carrière.

#### 6.5 - Cursus Cadres

Concernant le cursus Cadres, et compte tenu de l'engagement personnel que les Technicien-nes doivent mettre en œuvre pour préparer cet examen, en particulier lorsqu'ils ont des charges de famille, l'Entreprise accepte, pour les Technicien-nes des Métiers de la Banque qui auraient au moins un enfant à charge d'assouplir la phase de formation afin de permettre aux candidats de préparer et de valider un module par année.

Le salarié dispose de quatre années pour valider les modules du cursus Cadres, lors de la phase de formation.

Les autres phases du cursus cadres restent inchangées (à savoir la phase de candidature, la phase préparatoire et la phase de gestion des lauréats).

### **Article 7 - Maternité et parentalité**

L'Entreprise s'engage à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, le congé maternité ou d'adoption et/ou le congé parental d'éducation ne pénalisent pas les salarié-es dans leur vie professionnelle.

#### 7.1 - Entretiens individuels

Afin qu'il en soit ainsi, avant un départ en congé maternité ou d'adoption ou parental d'éducation, chaque salarié-e est reçu-e par son responsable hiérarchique en liaison avec son gestionnaire RH, lors d'un entretien individuel au cours duquel les conditions de la reprise de l'activité professionnelle (notamment en terme d'emploi et d'affectation géographique) sont examinées.

De même, au moins deux mois avant la reprise, la ou le salarié-e au terme du congé maternité ou d'adoption ou à l'issue du congé parental d'éducation, est reçu-e par son responsable hiérarchique ou par son gestionnaire RH lors d'un entretien individuel, afin d'envisager les conditions de sa réintégration, soit dans l'emploi d'origine ou similaire, soit dans un emploi de nature à satisfaire son évolution professionnelle. A cette occasion, les éventuels besoins en matière de formation professionnelle sont précisés.

L'entreprise, ayant conscience que les entretiens de gestion avant et après les congés maternité sont de nature à favoriser l'évolution de carrière des femmes, prend l'engagement de mettre en place les moyens nécessaires permettant d'atteindre les objectifs susmentionnés.

A ce titre et afin de permettre un réel suivi du dispositif, un examen régulier des données statistiques est réalisé sur le nombre d'entretiens individuels effectués avant les départs et les retours de congés maternité.

Au vu des résultats enregistrés au niveau de l'entreprise, un pilotage RH adapté veillera à faire appliquer cette mesure pour que tous les entretiens aient effectivement lieu. L'ensemble des données seront communiquées lors de la commission de suivi du présent accord.

Par ailleurs, le nombre d'entretiens effectués pendant l'année dans l'établissement sera communiqué au comité d'établissement, lors de la consultation du comité sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'établissement. Le nombre de salariées de retour de congés de maternité durant cette même période sera également indiqué.

Pour la première année d'application du présent accord, ces informations seront communiquées au comité d'établissement indépendamment du rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes, et au plus tard au cours de la réunion du mois de décembre.

### 7.2 - Neutralisation des périodes de maternité ou d'adoption de congé parental en matière de rémunération

Pendant les périodes d'absence susvisées, les salarié-e-s concerné-es bénéficient des mesures générales ou catégorielles d'augmentation ainsi que des primes exceptionnelles attribuées dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires.

7.2.1 - Au retour de congé maternité ou d'adoption, la situation individuelle des intéressé-es est réexaminée à l'occasion de la reprise d'activité et donne lieu à une augmentation individuelle au moins égale à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle (TMB/Cadres), dans les conditions fixées aux articles suivants 7.2.2.1 et 7.2.2.2.

7.2.2.1 - S'agissant du salaire de base, celui-ci est majoré de la moyenne des augmentations individuelles des salaires de base des salariés relevant de la même catégorie professionnelle lors de l'échéance annuelle d'examen des situations, intervenue pendant leur congé maternité ou d'adoption, hormis les augmentations liées à un changement de poste et/ ou de métier.

Par ailleurs, ce montant est systématiquement comparé avec le montant qui serait attribué aux salarié-e-s qui seraient dans la situation fixée ci-dessous, le montant le plus favorable s'appliquant.

Dans le cas où le ou la salarié-e n'aurait bénéficié d'aucune révision individuelle ou promotion dans la période des trois ans précédant le départ en congé maternité ou d'adoption, ou précédant le départ en congé supplémentaire conventionnel ou en congé parental d'éducation, son salaire annuel de base serait alors révisé au minimum à hauteur de 3 % du montant constaté au moment de la reprise d'activité.

Le montant de cette révision ne peut en tout état de cause être inférieur au montant de la garantie minimale d'évolution de la rémunération annuelle de base tel que fixé à l'article 2-A de l'accord social du 7 juillet 2000 et de ses avenants.

7.2.2.2 - S'agissant de la part variable de la rémunération, la situation des salarié-es en congé légal ou conventionnel de maternité ou d'adoption, et ayant eu une activité au cours de l'année civile de référence, est examinée au regard des objectifs fixés selon les mêmes conditions et les mêmes critères d'appréciation que pour les autres salariés.

En conséquence, la survenance du congé maternité ou d'adoption pendant une partie de l'année ne peut en aucun cas constituer un motif d'exclusion. Le montant de la part variable tient compte également de la moyenne des augmentations de la part variable perçue par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle (TMB/Cadres), lors de l'échéance annuelle d'examen des situations.

### 7.3 - Prise en compte des périodes de congé maternité ou d'adoption pour certains droits

Les congés de maternité légal et supplémentaire conventionnel rémunérés sont des périodes d'indisponibilité que la SOCIETE GENERALE accepte de prendre en compte pour :

- le calcul des droits liés à la quote-part d'intéressement et à la réserve spéciale de participation,
- la détermination des droits liés à l'ancienneté,
- la treizième mensualité (telle que visée à l'article 39 de la convention collective de la Banque),
- et le versement de primes liées à des avantages bancaires et sociaux spécifiques à la Société Générale qui ne compensent pas une sujétion particulière.

#### 7.4 - Aide à la recherche de modes de garde

L'entreprise, consciente des difficultés réelles que rencontrent les salarié-es dans les modes de garde de leurs enfants, a mis en place sur le périmètre de la région parisienne un dispositif d'aide à la recherche de solutions de garde collective ou à domicile qu'elle entend maintenir dans le cadre de la plate-forme de service mise en place via un prestataire externe. Elle examinera les possibilités d'extension de cette plate-forme sur le périmètre national.

Par ailleurs, des places de crèche d'urgence et des places permanentes ont été mises à disposition des salariés sur le site de La Défense ; les recherches en ce sens se poursuivront sur Val de Fontenay.

#### 7.5 - Congés conventionnels pour les couples SOCIETE GENERALE

La SOCIETE GENERALE accepte, pour les couples SOCIETE GENERALE, que l'un ou l'autre des parents puisse indifféremment bénéficier des congés conventionnels mis en place afin de se consacrer spécifiquement à l'éducation de leurs jeunes enfants.

Sont visés par cette mesure le congé supplémentaire de 45 ou 90 jours calendaires rémunérés à plein ou demi-salaire selon le cas (et dans les conditions prévues à l'article 51-1 de la convention collective de la banque) ainsi que le congé parental d'éducation conventionnel de 45 jours rémunérés (dans les conditions prévues à l'article 53-1 de la convention collective de la banque).

#### **Article 8 - Commission de suivi**

Sans préjudice des compétences des instances représentatives du personnel existantes, une Commission de suivi est mise en place et est composée de deux représentants par organisation syndicale représentative et de représentants de la Direction de la SOCIETE GENERALE.

Cette commission se réunit une fois par an et ce, à partir de 2009. A titre exceptionnel, une réunion supplémentaire peut être tenue à la demande soit de la Direction, soit de la majorité des organisations syndicales.

Cette commission examine l'application des dispositions prévues dans le présent accord.

Par ailleurs, dans le cadre de son rôle d'observatoire, la Commission de suivi analyse les diverses données statistiques qui lui sont communiquées annuellement, notamment dans le bilan social et le rapport égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à la Société Générale.

La Commission constate les évolutions observées chaque année sur les divers sujets traités dans cet accord : recrutement, gestion des carrières, rémunération et formation.

Ce suivi concernera l'ensemble des branches et mettra l'accent sur l'évolution des dix métiers considérés comme les plus significatifs.

#### **Article 9 - Délégué-e à l'égalité professionnelle**

A l'occasion de cet accord, la mission de Délégué-e à l'égalité professionnelle, positionnée au sein de la Direction des Ressources et Relations Humaines, est reconduite.

Cette mission consiste à examiner les dossiers individuels pour lesquels les salarié-es s'estiment faire l'objet d'une inégalité de traitement.

Le- la Délégué-e est saisie par le Délégué Syndical National (DSN) ou le Délégué Syndical National Adjoint (DSNA) de l'une des Organisations syndicales représentatives de l'entreprise, à la suite d'une demande individuelle écrite, non satisfaite, qui a été soumise au préalable à l'examen du directeur ou du responsable du service concerné.

Après échange direct avec le DSN ou DSNA sur les éléments du dossier, le -la- délégué-e examine la demande et émet un avis qui est communiqué au Directeur des Relations Sociales ainsi qu'au DSN ou au DSNA, auteur de la saisine.

Le-la Délégué-e peut également être saisie par les DSN ou DSNA, dans le cadre d'un rôle d'alerte, en cas de mauvaise application significative d'une ou plusieurs dispositions de l'accord sur le plan collectif.

Afin de suivre l'évolution du dossier relatif à la parité et obtenir une vision complète de l'application de l'accord, la déléguée à l'égalité professionnelle participe aux réunions annuelles de la commission de suivi.

#### **Article 10 - Publicité et durée de l'accord**

Le présent accord prend effet à compter du lendemain du dépôt à la DDTEFP par la partie la plus diligente et est applicable du 1<sup>er</sup> janvier 2009 jusqu'au 31 décembre 2011.

A l'arrivée du terme, le présent accord prend fin de plein droit et cesse effectivement de produire tout effet au-delà de ce terme. Toutefois, les parties conviennent de se réunir dans les trois mois précédents le terme de l'accord afin d'examiner son renouvellement.