ACCORD D'ENTREPRISE ADREXO RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Entre les soussignés :

La société ADREXO, dont le siège social est sis ; Zone Industrielle des Milles – Europarc de Pichaury – Bat D5 – 1330, Avenue Guillibert de la Lauzière - 13592 AIX EN PROVENCE CEDEX 3 représentée par Monsieur Marcel ANDREU, Directeur des Ressources Humaines, d'une part

Et d'autre part,

Les organisations syndicales signataires :

La CAT, représentée par Monsieur Michel DHOTE
La CFDT, représentée par Madame Fabienne JUDE
La CFTC, représentée par Madame Josette COQUILLET
F.O., représenté par Monsieur Régis SOUAILLE-JACQUES
La CGT, représentée par Monsieur Fathallah BOUAMAMA

PREAMBULE

Conformément aux dispositions légales et règlementaires issues des lois du 9 mai 2001, du 16 novembre 2001, du 23 mars 2006 et du 9 novembre 2010, le présent accord est conclu afin de mettre en œuvre une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise ADREXO.

A cette fin, il a été convenu ce qui suit ;

ARTICLE 1. OBJET

Le présent accord a pour objet de fixer dans 4 des 8 domaines d'action énumérés par l'article L.2323-57 du Code du travail:

- Des objectifs de progression en matière d'égalité professionnelle
- Des actions permettant de les atteindre
- Des indicateurs chiffrés afin de les suivre.

ARTICLE 2. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est conclu sur le périmètre de la société ADREXO.

Il concerne tous les salariés appartenant à la société ADREXO, quelle que soit la nature de leur contrat de travail ou leur qualification.

ARTICLE 3. ELABORATION D'UN DIAGNOSTIC PARTAGÉ

Les signataires dudit accord se sont réunis à plusieurs reprises afin d'élaborer un diagnostic partagé sur la situation existante au sein de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle (cf. annexe).

A partir du rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes (RSC) complété, les parties ont dégagé 4 thèmes pour lesquels des actions concrètes visant à assurer l'égalité ont été arrêtées :

Les domaines d'actions sont :
- le recrutement
- la formation
- les conditions de travail
- l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

ARTICLE 4. ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE – DOMAINES D'ACTION

4.1 RECRUTEMENT

Le rapport sur la situation comparée met en évidence un taux de féminisation de 42% pour l'ensemble de l'entreprise Adrexo. Ce taux est identique pour le personnel de distribution (42% de femmes). Quant au personnel fixe, on constate que les femmes sont également moins représentées que les hommes dans les activités « technique » (22%) et « commerciale » (41%). En revanche, la population féminine est majoritaire dans l'activité « administrative » (89%).

MD JC FJ FB RSS

Au regard de ce constat, les parties s'engagent à favoriser la mixité professionnelle dès l'embauche, notamment au sein des activités où les femmes sont les moins représentées.

- A cette fin, la rédaction des offres d'emploi, qu'elles soient internes ou externes, fera l'objet d'une grande vigilance de la part du service recrutement, afin qu'aucune offre ne contienne de mention discriminatoire fondée sur le sexe ou la situation familiale.

L'objectif chiffré est de parvenir à ce que 100% des offres d'emploi émises dès la première année puis les 2 années suivantes respectent les principes de non discrimination énoncés et contiennent systématiquement la mention H/F.

Afin de veiller au respect des engagements pris ci-dessus, l'indicateur de suivi sera le nombre d'offres d'emploi analysées et validées chaque année.

- D'autre part, afin de favoriser la mixité des différents postes de l'entreprise, les parties s'engagent à ce que les actions de communication mettent en avant l'image des femmes autant que celle des hommes.

L'objectif chiffré est de parvenir dès la première année d'application de l'accord puis les deux années suivantes, à une représentation égale des femmes (50%) et des hommes (50%) dans les campagnes de recrutement (teasing) ainsi que d'une représentation égale des femmes et des hommes dans le cadre des témoignages de salariés publiés sur le blog RH ADREXO (www.adrexo-blog.fr).

Les indicateurs retenus seront :
- dans les campagnes de recrutement, le nombre d'images communiquées représentant des femmes comparé à celui d'images communiquées représentant des hommes;
- sur le blog ADREXO, le nombre de témoignages de femmes comparé au nombre de témoignage d'hommes.

4.2 FORMATION

Que ce soit en termes d'effectifs formés (66% d'hommes) comme en termes d'heures de formation dispensées (70% pour les hommes), le rapport de situation comparée fait ressortir une prédominance des hommes comparativement à la répartition générale des effectifs de l'entreprise (58% d'hommes).

Au regard de ces chiffres, les parties rappellent leur attachement à favoriser l'égalité d'accès à la formation pour l'ensemble des salariés.
La formation constitue en effet un domaine d'action offrant des perspectives d'évolution professionnelle pour les collaborateurs, mais également un outil privilégié pour corriger certaines inégalités.

MD
J.C
FJ
FB
RSS

Après analyse, les parties ont constaté que les absences de longue durée pour motif familial sont à prédominance féminines.

Aussi, conscientes de l'impact que peut avoir une longue absence du salarié sur sa vie professionnelle, les parties ont souhaité mettre en œuvre des solutions adaptées afin qu'une absence de longue durée pour raison familiale ne perturbe pas la carrière du salarié et que celui-ci soit accompagné dans le cadre de son retour au sein de l'entreprise.

- A cette fin, il est prévu par le présent accord de favoriser la formation des salariés qui ont bénéficié d'un congé parental de six mois et plus.

Cette formation de courte durée, aura pour objet la réadaptation du salarié à son poste par la réactualisation de ses connaissances.

Ainsi, tous les salariés ayant formulé une demande de congé parental se verront adresser avec le courrier d'acceptation de leur congé, une note d'information précise concernant ce dispositif.

Une adresse e-mail dédiée permettra au salarié de se rapprocher du service formation qui répondra à chaque demande en renvoyant la documentation nécessaire à la concrétisation du projet de formation. Les demandes de formation seront ainsi prises en compte prioritairement par l'Entreprise (sur le plan de formation ou sur le DIF).

L'objectif chiffré défini par les parties est que sur la durée de l'accord, 100% des salariés ayant formulé une demande de formation suite à un congé parental reçoivent une information spécifique sur celle-ci.

Afin de veiller au respect des engagements pris ci-dessus, les indicateurs de suivi seront le nombre de demandes reçues et le nombre de documentations émises par le service formation ainsi que le nombre de formations suivies suite à un retour de congé parental.

4.3 CONDITIONS DE TRAVAIL

En 2011, 188 salariées dont 159 distributrices ont pris un congé maternité.
Le congé paternité a concerné quant à lui en 2011, 103 salariés dont 89 distributeurs. Le rapport de situation comparée fait apparaître que 79% des absences liées à la naissance concernent les femmes.

Il ressort des échanges entre les parties, que pour un grand nombre de salariés les informations relatives aux droits et avantages liés aux congés familiaux sont méconnues. D'autre part il apparaît également que l'amélioration des conditions de travail des femmes enceintes doit être prioritaire.

FD J.C FB FJ RSJ

Ainsi, par la prise en compte de la parentalité qui s'inscrit dans une démarche de respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties souhaitent encourager un environnement de travail favorable aux parents salariés et particulièrement aux femmes enceintes.

Par conséquent, la Direction s'engage à rédiger et mettre en œuvre une Charte de bonne conduite qui formalisera les actions quotidiennes facilitant l'exercice de la parentalité et améliorant les conditions de travail des femmes enceintes.
Seront notamment actés dans la Charte, les principes suivants :
- La prise en charge au dépôt du chargement du matériel de distribution dans leur véhicule pour les distributrices enceintes;
- La mise à disposition des femmes enceintes d'un « pass » leur permettant de se garer sur les places de parking les plus proches du lieu de travail.

D'autre part et afin de favoriser l'information des salariés sur les droits entourant la parentalité, la Direction s'engage à diffuser une notice concernant l'ensemble des droits légaux et conventionnels liés aux congés familiaux. Cette notice contiendra également une synthèse des principales mesures contenues dans le présent accord.

Ces informations seront largement diffusées via la remise d'un « kit parentalité » qui contiendra la note relative aux congés familiaux, la Charte de bonne conduite Adrexo ainsi qu'un cadeau de naissance.

Ce kit sera systématiquement remis par le manager/ chef de centre :
- aux salariées ayant déclaré leur grossesse
- aux salariés ayant demandé un congé de naissance ou ayant déclaré la naissance de leur enfant.

L'objectif chiffré défini est la remise du kit parentalité à 100% des femmes s'étant déclarées enceintes et à 100% des hommes ayant bénéficié d'un congé de naissance.

L'indicateur chiffré sera le nombre de kit parentalité distribués dans l'année et le nombre de congé maternité et de naissance recensés dans l'année.

4.4 ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITÉ FAMILIALE

Concernant l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale, le rapport de situation comparée fait apparaître que sur l'effectif total en 2011, 97% des congés parentaux ont été pris par des femmes. Quant au personnel de distribution, aucun homme n'a pris de congé parental en 2011. Les temps partiels concernent également à plus de 80% les femmes appartenant au personnel fixe.

J.C.
FB FJ
RSJ

Afin de favoriser l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle, il est décidé d'attribuer aux salariés ayant un an d'ancienneté à la date de départ en congé, deux jours de congé paternité supplémentaires pris en charge par ADREXO.

Par cette mesure et dans une optique d'égalité professionnelle, les parties permettent aux salariés hommes de bénéficier d'un congé supplémentaire proportionnellement équivalent au congé maternité accordé aux femmes par la Convention Collective Nationale des entreprises de la Distribution Directe.

Ces deux jours de congés devront être pris dans un délai de 4 mois suivant la naissance et ne pourront pas être fractionnés.

Ils pourront être accolés au congé de naissance de trois jours et/ou être accolés au congé paternité. Les salariés ne souhaitant pas bénéficier d'un congé paternité pourront également bénéficier de ces deux jours.

L'objectif est, sur la durée de l'accord, que 100% des salariés ayant bénéficié des trois jours de congé de naissance puissent bénéficier de ces deux jours de congé supplémentaires.

Afin de veiller au respect des engagements pris ci-dessus, l'indicateur de suivi sera le nombre de personnes ayant bénéficié des deux jours de congés supplémentaires et le nombre de personnes ayant bénéficié des trois jours de congés de naissance au cours des années 2013, 2014 et 2015.

- D'autre part, dans le cadre des mesures favorisant l'articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale, les parties souhaitent rappeler les dispositions de la Convention Collective Nationale des entreprises de la Distribution Directe selon lesquelles:

- les parents d'enfants en âge de scolarité et vivant au foyer bénéficient, à leur demande et à l'occasion de la rentrée scolaire, d'une demi-journée d'absence non rémunérée ou récupérable.
- les salariés disposent de 5 jours par an de congés non rémunérés pouvant être pris par fraction d'un jour pour la garde d'un enfant malade de moins de 12 ans.

Dans le cadre du présent accord, l'âge limite de l'enfant pour bénéficier de jours de congé enfant malade est porté à 16 ans .

Ces informations seront largement diffusées via la note relative aux droits des salariés décrite dans l'article 4.3 du présent accord.

ARTICLE 5. MODALITES DE SUIVI

Afin de veiller au respect des engagements pris ci-dessus, la Direction communiquera une fois par an à une Commission de suivi composée d'un représentant par organisation syndicale représentative, l'ensemble des informations servant d'indicateurs pour chacun des domaines d'actions concernés.

MD
J.C.
FJ
RSI
FB

Ces indicateurs viendront compléter ceux contenus dans le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes qui sera remis chaque année aux membres de la Commission de suivi.

ARTICLE 6. PUBLICITE DES INFORMATIONS EN MATIERE D'EGALITE

Une synthèse du plan d'action mis en place par ADREXO dans le cadre de l'égalité professionnelle sera communiquée aux salariés de l'entreprise par voie d'affichage.

ARTICLE 7. DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2013. Il est conclu pour une durée de 3 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2015.

ARTICLE 8. DISPOSITIONS FINALES

Le présent accord sera, à la diligence de la Direction, déposé en deux exemplaires dont une version sur support électronique à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ainsi qu'au greffe du Conseil des prud'hommes d'Aix-en-Provence.

Fait à Aix-en-Provence, le 20 septembre 2012.

La CAT
Michel DHOTE

La CFDT
Fabienne JUDE

La CFTC
Josette COQUILLET

La CGT
Fathallah BOUAMAMA

F.O.
Régis SOUAILLE-JACQUES

La direction ADREXO
Marcel ANDREU