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

ENTRE LES SOUSSIGNEES

La société MILEE, dont le siège social est situé Zone Industrielle des Milles – Europarc de Pichaury – Bat D5 – 1330, Avenue Guillibert de la Lauzière - 13592 AIX EN PROVENCE CEDEX 3 inscrite au registre du commerce et des sociétés d'Aix en Provence sous le n°315 549 352 représentée par Madame Nathalie LASTERNAS, Directrice des Ressources Humaines d'une part,

D'une part,

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise :

La CAT, représentée par Monsieur Philippe VIROULET

Le SASD, représenté par Monsieur Fathallah BOUAMAMA

F.O., représenté par Monsieur Régis SOUAILLE-JACQUES

L'UNSA, représentée par Monsieur Pascal GRENOUILLOUX

La CFE-CGC Publicité, représentée par José MIRANDA

La CGT, représentée par Monsieur Sébastien BERNARD

D'autre part,

Dénommées ci-après ensemble « les parties »

Préambule

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord est conclu afin de mettre en œuvre une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société MILEE.

Des réunions de négociation se sont tenues les 29 juin 2022, 13 Juillet 2022, le 08 septembre 2022, le 18 octobre 2022, le 02 novembre 2022 et le 4 Janvier 2023.

Au terme de ces dernières, les parties ont convenu des dispositions suivantes.

IL A ETE ARRETE ET DECIDE CE QUI SUIT :

FB G.P. SB RSS JH

Scanné avec CamScanner

Le présent accord à pour objectif de fixer dans 6 des 8 domaines d'action énumérés par l'article R2242-2 du Code du travail :

- des objectifs de progression en matière d'égalité professionnelle
- des actions permettant de les atteindre
- des indicateurs permettant de les suivre

Le présent accord est conclu sur le périmètre de la société MILEE.
Il concerne tous les salariés appartenant à la société MILEE, quelle que soit la nature de leur contrat de travail ou qualification.

Le rapport de situation comparée, constitué de l'ensemble des indicateurs définis et listés dans le présent accord, sera présenté une fois par an lors de la Commission de suivi prévue à l'article 7.4.

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

1. LA REMUNERATION EFFECTIVE

1.1. Action visant à réduire les écarts de salaire moyen sur la base du salaire fixe brut mensuel, entre les Hommes et les Femmes, cette analyse étant faite par statuts et niveaux

- Sur la base exclusive des **salaires fixes bruts mensuels** des salariés présents au 1er Janvier, application d'une majoration sur les rémunérations fixes brutes mensuelles de l'ensemble de chacune des catégories concernée (H/F) dès lors que l'écart moyen constaté entre la rémunération moyenne des Hommes et celle des Femmes est égal ou supérieur à 4%, au sein de la catégorie concernée.

    - Si l'écart est égal ou supérieur à 4% et inférieur à 8%, alors la majoration des salaires fixes bruts mensuels de tous les Hommes **ou** de toutes les Femmes **du niveau et de la catégorie** (Ex les Cadres Hommes ou Femmes au 3.1) est de 1%.
    - Si l'écart est égal ou supérieur à 8%, la majoration des salaires fixes bruts mensuels de tous les Hommes **ou** de toutes les Femmes **du niveau et de la catégorie** (Ex les Cadres Hommes ou Femmes au 3.3) est de 3%.
    - Les parties s'entendent pour admettre que si les écarts sont strictement inférieurs à 4%, aucune revalorisation n'est appliquée, cet écart n'étant pas constitutif d'une inégalité de traitement entre les Hommes et les Femmes.

  Les parties signataires s'entendent pour dire que la catégorie IV qui réunit les Cadres membres du comité de direction est exclue du champ d'application de la présente mesure.

  Pour son entrée en vigueur, la mesure 1.1 du présent accord sera exceptionnellement appliquée sur la paie du mois de Mars 2023, avec un effet retro actif au 1er janvier 2023.
  Pour les années 2024, 2025 et 2026, les vérifications seront effectuées conformément aux dispositions prévues ci-dessus, soit sur la base des salaires fixes bruts mensuel du mois de janvier de chaque année et les majorations éventuelles seront appliquées sur la paie du mois de février de chacune des années concernées.

1.2. Indicateurs retenus

- A la date du 1er janvier de chaque année, les écarts constatés entre les rémunérations brutes mensuelles fixes moyennes des Hommes et des Femmes par catégorie et pour chaque niveau

G.P. FB SB JM RSJ

Scanné avec CamScanner

2. LE RECRUTEMENT

2.1. Actions visant à garantir un processus de recrutement non-discriminatoire

- Formations des opérationnels de l'encadrement (salariés au statut cadre qui occupent des fonctions d'encadrement terrain), impliqués dans le processus de recrutement visant à les sensibiliser au principe de non-discrimination à l'embauche au sein de l'entreprise.
  Le module de formation est accessible sur la plateforme e-learning de la HOPPS ACADEMY.
  Une communication incitative est faite régulièrement pour que lesdits collaborateurs suivent ce module de formation.

- L'entreprise s'engage à garantir une stricte égalité de traitement à chaque étape du processus de recrutement, étant entendu que les critères de sélection sont uniquement basés sur des éléments objectifs.
  Dans l'objectif de rétablir une égalité de représentation entre les Hommes et les Femmes, l'entreprise s'engage, à compétences égales et profils identiques, à favoriser le recrutement d'une femme ou d'un Homme dès lors que l'un ou l'autre est minoritairement représenté dans le métier, le statut et le niveau conventionnel.

2.2. Actions visant à garantir une mixité équilibrée des emplois

- L'entreprise s'engage à mettre en œuvre des actions de communication qui mettront en évidence l'accessibilité de nos métiers aux Femmes comme aux Hommes (Annonces avec visuels, communication sur les réseaux sociaux mettant en scènes aussi bien des Femmes que des Hommes, rappel de notre mixité dans les médias lors des interventions des dirigeants)

  Une attention particulière sera portée sur le recrutement des femmes en situation de handicap, en lien avec l'accord d'entreprise en vigueur au sein de la société MILEE.

2.3. Indicateurs retenus

- Nombre de personnels encadrants et en charge du recrutement dans leurs missions quotidiennes ayant suivi l'action de formation sur la plateforme de e-learning de la Hopps Academy
- Nombre d'actions concrètes et actives de communication visant à promouvoir nos métiers auprès des Femmes
- Répartition des embauches (CDD / CDI) par sexe et par catégories socio professionnelles en nombre et %
- Répartition des effectifs sous contrat (CDD / CDI – Temps complet / Temps partiel) par sexe et par catégories socio professionnelles en nombre et %

3. LA FORMATION

3.1. Actions visant à faciliter l'organisation des sessions de formation pour les Hommes, comme pour les Femmes.

- L'entreprise s'engage à ce que toutes les actions de formation soient dispensées sur le temps de travail habituel des salariés, **y compris pour les salariés à temps partiel**. Ce point est

RJ FB G.P. SB JH

RSS

Scanné avec CamScanner

déterminant puisqu'au sein de l'entreprise, 31.75% des Femmes sont à temps partiel, vs 52.02% des Hommes (Bilan social 2021).

- L'entreprise couvrant l'intégralité du territoire national, elle s'engage à favoriser les formations en visioconférence dès lors que le salarié occupe une fonction lui permettant de bénéficier des outils de connexion à distance, afin de limiter les déplacements professionnels qui ont un impact sur l'articulation vie personnelle / vie professionnelle.

- Afin de faciliter l'accès aux formations à l'ensemble des collaborateurs, l'entreprise met en place, par agence, un ordinateur dédié à la formation. Les salariés novices sur l'utilisation des outils informatiques et/ou novices sur l'utilisation des modules de formation de la Hopps Academy pourront être accompagnés lors des premières utilisations par des Distributeurs formateurs ou toute collaborateur de l'agence disposant de l'expertise requise.
  Si nécessaire, le manager de l'agence mettra en place un planning d'accès à l'ordinateur Formation, de sorte que chaque personne puisse y avoir accès de façon équitable.

3.2. Actions de formation visant à féminiser les fonctions de l'encadrement

L'entreprise met en place des actions de formation visant à faciliter l'accession des Femmes aux fonctions d'encadrement.

- L'entreprise met à la disposition de l'ensemble des Femmes « Agents de maitrise » ayant plus de 2 ans d'ancienneté à la date de la demande, un total de 15 accès par année civile pour des assessments individuels effectués par un prestataire externe.
- Les échanges entre le prestataire et la salariée sont strictement confidentiels, et l'entreprise n'est à aucun moment informée de la teneur des échanges ni destinataire d'un quelconque compte rendu
- L'accès à l'un de ces 15 assessments est strictement limité à une fois par personne sur la période de référence (totalité de la durée de l'accord)
- Les assessments non « utilisés » en année N, ne sont pas reportés l'année suivante. Ainsi, le nombre est limité à 15 par an uniquement
- Ces assessments, d'une durée de 1h30, sont organisés à l'initiative des Femmes Agent de Maîtrise qui le souhaitent
- Ils sont destinés à leur permettre d'évaluer leur potentiel évolutif, sur des fonctions au statut Cadre, sans avoir à entrer dans le processus formalisé d'évolution interne de l'entreprise
- Dans le même temps, a posteriori de l'assessment et en complément du process d'accompagnement, la salariée peut demander à titre individuel à participer à des modules de formation prévus au catalogue annuel, dans l'objectif de parfaire son profil pour des opportunités d'évolution futures, suite aux axes de progrès éventuellement détectés lors de l'assessment
- Les assessments et les formations se déroulent pendant les heures de travail.
- Les heures de formation seront comptabilisées dans les rapports annuels sur la formation dispensée par l'entreprise, et sont identifiées de manière spécifique
- Si au terme de ce processus, une salariée postule à une opportunité interne pour une évolution de poste, la démarche personnelle engagée et précisée ci-dessus n'a pas pour effet de rendre la candidature valide de fait. La salariée en pareil cas devra suivre le processus interne de validation d'une candidature, et l'entreprise gardera sa faculté de valider ou pas ladite candidature interne pour la fonction visée.

FB GP SB JM RSJ

Scanné avec CamScanner

3.3. Actions visant à orienter les salariés dans leurs souhaits d'évolution

- Afin de promouvoir les outils à disposition des salariés, l'entreprise communique sur le CPF (compte personnel de formation) en faisant un focus particulier sur le bilan de compétences, accessible via le CPF.
  Une communication complète et exhaustive à l'attention de l'ensemble des collaborateurs est faite chaque année.

3.4. Indicateurs retenus par année civile

- Pourcentage de Femmes formées par catégorie (Cadre, TAM, Employé) sur le total des Femmes de ladite catégorie
- Pourcentage des Hommes formés par catégorie (Cadre, TAM, Employé) sur le total des Hommes de ladite catégorie
- Nombre de formations dispensées en présentiel pour les Hommes et pour les Femmes
- Nombre de formations dispensées en visioconférence pour les Hommes et pour les Femmes
- Nombre de Femmes ayant suivi un assessment sur un total de 15 accès possibles par année civile
- Nombre de formations dispensées sur l'année civile suite à ces assessments,
- Communication du CPF réalisée ou pas

4. LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

Les parties s'entendent pour suivre les indicateurs suivants ;

- Les Evolutions Professionnelles, c'est-à-dire une modification du poste occupé, sans modification autre associée (salaire fixe brut mensuel, statut, niveau)
  - Le salarié occupe une fonction X au salaire Y et statut niveau W, si seule la fonction est modifiée alors, il s'agit d'une évolution professionnelle
- Les Promotions professionnelles, c'est-à-dire un changement de fonction, associé à un changement de la rémunération fixe brute mensuelle, et/ou un changement de statut et/ou niveau
  - Le salarié change de fonction et dans le même temps,
    - Sa rémunération fixe mensuelle est revalorisée, et/ou
    - Son statut est modifié, et/ou
    - Son niveau est modifié,
    - Etant précisé qu'une seule des 3 conditions est nécessaire afin de déterminer ladite promotion professionnelle, étant entendu que ces conditions peuvent être cumulatives
- Evolution salariale ; c'est-à-dire une augmentation du salaire brut fixe mensuel déconnectée de toute augmentation collective.
  - Par augmentation collective on entend :
    - Liée aux augmentations des minimas sociaux,

Scanné avec CamScanner

- Liée à l'application collective de modification de la grille interne des rémunérations (Cf. NAO 2022)
- Liée à l'application d'un accord collectif (Cf. mesure 1.1 du présent accord par exemple)

4.1. Actions visant à encourager et faciliter les candidatures internes des deux sexes en fonction des opportunités proposées par l'entreprise

Les données permettent de constater que les Hommes (en % sur le total des Hommes de la catégorie) ont plus accès aux promotions que les Femmes, à statut de départ comparable. Or, les salariés de la société MILEE, quel que soit leur sexe, doivent pouvoir bénéficier d'une stricte égalité de possibilité d'évolution professionnelle.

- Dans le cadre d'une opportunité d'évolution interne, l'entreprise s'engage à garantir une stricte égalité de traitement à chaque étape du processus de validation, étant entendu que les critères de sélection sont uniquement basés sur des éléments objectifs.
  Dans l'objectif de rétablir une égalité de représentation entre les Hommes et les Femmes, l'entreprise s'engage, à compétences égales et profil identique, à favoriser l'évolution d'une femme ou d'un Homme dès lors que l'un ou l'autre est minoritairement représenté dans le métier, le statut et le niveau conventionnel.

- Afin de favoriser la promotion professionnelle, l'entreprise met en place une Charte de Mobilité Interne (PJ n°1) Cette charte de mobilité est destinée à accompagner financièrement les collaborateurs qui seraient contraints de déménager dans le cadre d'une évolution professionnelle qui leur serait proposée ou dans le cadre d'une candidature spontanée validée à un poste interne.

- L'entreprise s'engage à l'occasion des entretiens professionnels annuels, à recueillir les souhaits formulés par les collaborateurs en matière d'évolution professionnelle.
  Les salariés ainsi identifiés alimenteront un vivier interne qui permettra au service du recrutement de contacter prioritairement ces salariés dès lors qu'une opportunité de poste interne s'ouvrirait, qui correspondrait à leur profil.

  Chaque manager indiquera dans un fichier de synthèse, à compléter au fur et à mesure des entretiens professionnels annuels, les profils identifiés comme étant à potentiel évolutif ainsi que les collaborateurs ayant formalisé un souhait d'évolution.
  Ce tableau sera ensuite adressé au Service des Ressources Humaines Milee qui le consolidera et l'adressera en suivant au service recrutement.

  Les parties s'entendent pour préciser que cette démarche pro active de la part du Service des Ressources Humaines ne sera engageante pour aucune des parties ;

  - Le collaborateur pourra décliner l'invitation à faire un entretien d'évaluation avec le service recrutement dans le cadre de cette évolution professionnelle possible, sans avoir à s'en justifier,
  - L'entreprise n'aura aucune obligation à valider les candidats rencontrés, en revanche, elle devra motiver sa décision par des éléments objectifs, au cours d'un entretien (présentiel ou distantiel)

FB SB G.P. RSJ JM

Scanné avec CamScanner

4.2. Indicateurs retenus

- Nombre de Femmes et d'Hommes ayant évolué en interne (CF. définition des évolutions rappelées en préambule du point 4) par année civile
- Proportion des Femmes et proportion des Hommes ayant évolué par statut et niveau sur le total de Femmes et des Hommes desdites catégories par année civile
- Nombre de Chartes de mobilité activées pour les Hommes et pour les Femmes par année civile

5. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

5.1. Actions visant à faciliter le lien entre les salarié(e)s et l'entreprise pendant le congé en lien avec la parentalité (congé maternité – congé parental)

L'entreprise rappelle que les discriminations à l'encontre de toute personne ayant bénéficié d'un congé en lien avec l'exercice de la parentalité, ne sont pas tolérées au sein de l'entreprise.

- Les salariées ayant déclaré leur maternité peuvent bénéficier, à leur demande, d'un entretien avec leur responsable hiérarchique avant leur départ en congé maternité. Cet entretien a pour objectif de permettre aux deux parties de préparer, préalablement au départ de la salariée, les conditions de son absence (envoi des actualités / notes de service si demandé par exemple, pendant l'absence) et de son retour.
  Cette disposition figurera dans le guide « parentalité » qui sera intégré au livret d'accueil

5.2. Actions visant à faciliter la période prénatale et le retour au travail des salarié(e)s absents pour raison de parentalité (maternité – congé parental)

L'entreprise met en œuvre des dispositions qui visent à faciliter les périodes prénatales et les retours de congé pour motif de parentalité.

Le télétravail est en vigueur dans l'entreprise depuis le 06 mars 2023 via une charte.

Les présentes dispositions viennent compléter les dispositions établies dans ladite Charte, à destination exclusive des salarié(e)s en situation de pré-natalité, et de retour de congé pour cause de parentalité, et dont les fonctions occupées sont visées dans ladite charte.

Les salariées enceintes et/ou en situation de parentalité qui le souhaitent, pourront bénéficier de mesures adaptées afin d'élargir ponctuellement l'accès au télétravail.

Ainsi,

- Les salariées en situation de grossesse déclarée pourront bénéficier d'un jour supplémentaire de télétravail, par semaine civile, à compter du 1er jour du 6ième mois de grossesse et jusqu'à leur départ en congé maternité.

- Les salarié(e)s de retour en entreprise suite à un congé pour cause de parentalité pourront bénéficier d'un jour supplémentaire de télétravail par semaine sur une durée de 6 semaines civiles consécutives, à compter de la date effective de retour.

Scanné avec CamScanner

- Ces 2 mesures s'appliquent en référence au nombre de jours de télétravail prévu à l'article 1 et aux conditions d'éligibilité prévues à l'article 3 de la charte d'entreprise portant sur le télétravail

- La demande devra être formulée par courrier recommandé avec AR à l'attention du service des Ressources Humaines, 1 mois avant la date d'application (au plus tard le 1er jour du 5ième mois de grossesse et 1 mois avant la date de reprise suite au congé pour cause de parentalité)

- Un calendrier tenant compte des contraintes organisationnelles sera préalablement établi entre le manager et le (la) salarié(e)

- En cas de semaine civile incomplète (jour férié, jour de repos RTT ou congés payés), le salarié(e) assurera au minimum 1 journée de présentiel sur la semaine.

Les salarié(e)s en situation de reprise de poste après une période de congé liée à la parentalité peuvent rencontrer des contraintes financières et/ou organisationnelles rendant prioritaires des aménagements sur la durée du travail et/ou sur l'organisation du temps de travail.

- Afin de faciliter lesdites nécessités, l'entreprise s'engage à étudier et **à prioriser** les demandes suivantes, sous réserve d'une demande formulée par courrier recommandé **auprès du service des Ressources Humaines** 1 mois avant la date de reprise prévue, sous réserve de postes disponibles au sein des différents établissements de l'entreprise, et sous réserve de l'adéquation entre les compétences effectives du collaborateur demandeur et les postes mis à disposition :

  - L'accès **prioritaire** à un emploi à temps partiel
  - L'accès **prioritaire** à un emploi à temps complet
  - L'accès **prioritaire** à un emploi de nuit **pour les travailleurs de jour**
  - **L'accès prioritaire** à un emploi de jour pour **les travailleurs de nuit**

5.3. Les mesures spécifiques d'accompagnement à la parentalité

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

Par conséquent, il est décidé de reconduire les dispositions de l'accord en faveur de l'égalité professionnelle de 2018. Les documents visés ci-après feront l'objet d'une mise à jour.

- L'entreprise poursuit la diffusion de la Charte de bonne conduite qui formalise les actions quotidiennes facilitant l'exercice de la parentalité et améliore les conditions de travail des femmes enceintes.

- Afin de favoriser l'information des salariés sur les droits entourant la parentalité, l'entreprise s'engage à poursuivre la diffusion de la notice rappelant l'ensemble des droits légaux et conventionnels liés aux événements familiaux. Cette notice contiendra également une synthèse des principales mesures contenues dans le présent accord.

G.P. RV FB SB JM RSJ

Scanné avec CamScanner

Ces informations seront diffusées via la remise d'un « kit parentalité » qui contiendra la note relative aux événements familiaux et la Charte de bonne conduite MILEE.

Ce kit sera systématiquement remis par le manager :

- Aux salariées en situation de grossesse déclarée ;
- Aux salarié(e)s ayant demandé un congé de naissance ou ayant déclaré la naissance de leur enfant

5.4. Indicateurs retenus par année civile

- Nombre de demandes de jour supplémentaire de télétravail en période de pré natalité
- Nombre de demandes de jour supplémentaire de télétravail en période de retour de congé parentalité,
- Nombre de demandes de passage à temps partiel en période de retour de congé parentalité / nombre des demandes acceptées
- Nombre de demandes de passage à temps complet en période de retour de congé parentalité / nombre des demandes acceptées
- Nombre de demandes de passage en travail de nuit en période de retour de congé parentalité / nombre des demandes acceptées
- Nombre de demandes de passage en travail de jour en période de retour de congé parentalité / nombres de demandes acceptées

6. ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITE FAMILIALE

Concernant l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale, le rapport de situation comparée met en exergue différents éléments :

- En 2021, le nombre de jours d'absence naissance est 11 188 ; sur ce total seuls 14% des hommes en ont bénéficié
- 100% des congés parentaux concernent les femmes

Face à ce constat, les parties s'engagent à encourager le partage des responsabilités parentales, mais également à accompagner les situations particulières liées à la vie familiale.

6.1. Actions visant à encourager la paternité

- Ainsi, les parties s'entendent pour reconduire les dispositions des accords de 2012 et 2018 en faveur de l'égalité professionnelle, en maintenant l'attribution aux salariés ayant un an d'ancienneté et plus à la date de départ en congé, de 2 jours de congé paternité payés supplémentaires pris en charge par MILEE.

  Ces 2 jours doivent être pris dans un délai de 4 mois suivant la naissance. Ils ne peuvent pas être fractionnés. Ils peuvent être accolés au congé de naissance de trois jours et/ou être accolés au congé paternité.

  Les parties rappelent par ailleurs que les hommes bénéficient des dispositions légales concernant le congé paternité et d'accueil de l'enfant, et ce, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise.

G.P. RJ SB JM RSJ FB

Scanné avec CamScanner

Ce congé légal est d'une durée de 25 jours calendaires, et de 32 jours calendaires en cas de naissances multiples.

Ce congé comporte 2 périodes :

- Une période obligatoire à la naissance de 4 jours de congé paternité devant être prise immédiatement après le congé de naissance de 3 jours ;
- Une période de 21 jours calendaires (ou 28 jours en cas de naissances multiples). Ce congé peut être pris en une seule fois, ou fractionné en 2 périodes au plus. Chacune des périodes doit comporter une durée minimale de 5 jours.
- Le congé doit débuter dans les 6 mois suivant la naissance.

L'ensemble de ces dispositions est rappelé dans le kit parentalité.

6.2. Actions visant à accompagner les situations particulières liées à la vie de l'enfant

Afin de faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et de la vie personnelle, les parties s'entendent sur la disposition suivante ; Dans le cas d'une hospitalisation d'une durée égale ou supérieure à 7 jours calendaires consécutifs, d'un enfant âgé de moins de 16 ans à la date d'hospitalisation ;

- Les salariés qui en font la demande pourront bénéficier d'un jour supplémentaire de télétravail, par semaine civile sous réserve de produire au service des Ressources Humaines :
  - Un certificat d'hospitalisation de l'enfant, précisant les dates de cette dernière
  - Une copie du livret de famille
    - Cette disposition s'applique en référence au nombre de jours de télétravail prévu à l'article 1 et aux conditions d'éligibilité prévues à l'article 3 de la charte d'entreprise portant sur le télétravail
    - La demande devra être formulée par courrier recommandé avec AR à l'attention du service des Ressources Humaines, au plus tôt avant la date d'application de la mesure
    - Un calendrier tenant compte des contraintes organisationnelles sera préalablement établi entre le manager et le (la) salarié(e)
    - En cas de semaine civile incomplète (jour férié, jour de repos RTT ou congés payés), le salarié(e) assurera au minimum 1 journée de présentiel sur la **semaine.**

Les parties rappellent par ailleurs que des dispositions conventionnelles et légales permettent des périodes d'absence spécifiques en cas de maladie, notamment en cas de maladie longue durée de l'enfant :

- La Convention Collective de la Distribution Directe prévoit article 8.1 que « les salariés bénéficient 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. »

  Les parties s'entendent pour que l'un (1) des cinq (5) jours du congé « enfant malade » soit un jour de congé rémunéré, dans le cas exclusif de l'hospitalisation d'un enfant de

FB G.P. SB JM ASJ

Scanné avec CamScanner

moins de 12 ans, sous réserve que le salarié produise au service des Ressources Humaines ;

- Un certificat d'hospitalisation de l'enfant,
- Une copie du livret de famille

- Le congé de présence parentale (articles L1225-62 et suivants du Code du travail) permet au salarié de s'occuper d'un enfant à charge dont l'état de santé nécessite une présence soutenue et des soins contraignants.

- Le congé proche aidant (articles L3142-16 et suivants du Code du travail) permet au salarié de s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Ces dispositions sont détaillées dans le Kit parentalité.

6.3. Mesures spécifiques relatives aux violences conjugales

La violence conjugale est définie par les violences physiques (coups et blessures), psychologiques (harcèlement, menaces, insultes) ou sexuelles (viols, attouchements) commises sur la femme ou l'homme, au sein d'un couple marié, pacsé ou vivant en concubinage.
Les violences conjugales englobent également les violences économiques comme la privation de ressources financières, maintenant ainsi la victime dans un état de dépendance économique.
Ces violences, face à la loi, concernent également les ex-co njoint.e.s, concubin.e.s et pacsé.e.s.

En 2020, en France, hors homicides, les forces de sécurité ont enregistré 159 400 victimes de violences conjugales commises par leur partenaire (soit une hausse de 10 % sur un an), dont 139 200 femmes. Il s'agit majoritairement, comme en 2019, de violences physiques volontaires ayant entraîné ou non une incapacité totale de travail. En 2020, 125 victimes ont été tuées par leur partenaire (Sources : Site du Ministère de l'intérieur et de l'Outre-Mer www.interieur.gouv.fr/actualites/communiques/violences-conjugales-enregistrees-par-services-de-securite-en-2020).

Conscientes de la nécessité d'agir, les parties s'engagent dans la lutte contre les violences, quel que soit leur forme.

- Les parties rappellent ainsi qu'il existe un numéro d'écoute téléphonique et d'orientation des femmes victimes de violence. Ce numéro, gratuit depuis un poste fixe ou mobile en métropole et disponible 24h/24 et 7j/7, est le suivant : **3919.**

6.4. Indicateurs retenus par année civile

- Nombre de salariés (par statut et niveau) ayant bénéficié de 2 jours de congés supplémentaires
- Nombre de salariés (par statut et niveau) ayant bénéficié de la période obligatoire constituée du congé naissance et des 4 jours de congé paternité
- Nombre de demandes de jour supplémentaire de télétravail en raison de l'hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans (par sexe, statut, niveau)
- Nombre de demandes de jour « enfant malade » (par sexe, statut, niveau)
- Nombre de demandes de congé de présence parentale (par sexe, statut, niveau)
- Nombre de demandes de congé proche aidant (par sexe, statut, niveau)

G.P. RJ SB JM RSJ FB

Scanné avec CamScanner

ARTICLE 7. DISPOSITIONS GENERALES

7.1. Date d'effet - Durée

Le présent accord collectif est conclu pour une durée déterminée de 4 ans et entrera en vigueur le 14 mars 2023.
A la date prévue pour son échéance, il cessera automatiquement sans se transformer en accord à durée indéterminée.

7.2. Révision

Peuvent demander la révision, l'employeur ainsi que les personnes mentionnées à l'article L. 2261-7-1 du Code du travail, selon les modalités suivantes :

- Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;

- Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;

- Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues ;

- Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient soit à la date expressément prévue soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

7.3. Suivi et interprétation

Afin d'assurer le suivi du présent accord, il est créé une commission de suivi constituée des parties signataires, qui pourra se réunir sur simple demande d'une des parties.

En cas d'anomalie ou de difficulté d'interprétation, un membre de la commission pourra, par courrier motivé envoyé en recommandé, à l'autre partie signataire, demander la convocation d'une réunion exceptionnelle.
Cette réunion sera organisée dans les 15 jours suivant la date de réception par l'autre partie.

7.4. Rendez-vous

Afin de veiller au respect des engagements pris ci-dessus, l'entreprise communiquera une fois par an lors d'une Commission de suivi composée de 2 représentants par organisation syndicale représentative et signataire de l'accord, l'ensemble des informations servant d'indicateurs pour chacun des domaines d'actions concernés. Ces indicateurs constituent le rapport de de situation comparée de l'accord.

GP. FB SB JM RSJ

Scanné avec CamScanner

Scanné avec CamScanner

ARTICLE 8 – PUBLICITE DE L'ACCORD

8.1. Diffusion interne

Mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à l'entreprise pour sa communication avec le personnel.

Une copie sera remise aux institutions représentatives du personnel.

8.2. Publicité

Le présent accord sera déposé à la DREETS ainsi qu'au Conseil de prud'hommes d'Aix-en-Provence, dans les formes et conditions légales en vigueur.

Il sera communiqué à l'ensemble du personnel par voie d'affichage sur les panneaux d'information prévus à cet effet.

Fait à Aix en Provence, le 14 mars 2023, en 7 exemplaires originaux.

Pour la société MILEE
Nathalie LASTERNAS

La CAT
Philippe VIROULET

L'UNSA
Pascal GRENOUILLOUX

La CGT
Sébastien BERNARD

Le SASD
Fathallah BOUAMAMA

F.O.
Régis SOUAILLE-JACQUES

La CFE-CGC Publicité
José MIRANDA

GP

JM

RSJ FB