



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

Entre la SAS ADREXO dont le siège social est situé ZI des Milles – Europarc PICHAURY – Bâtiment D5, 1330 avenue Guilibert de la Lauzière 2 – 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 Monsieur Hervé ESTAMPES, Président de la Société,

Et

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise :

- CGT, représentée par Najib BOUSLIM, Délégué Syndical,
- CFDT, représentée par Georges COLIN, délégué syndical,
- FO, représenté par Régis SOUAILLE-JACQUES, délégué syndical,
- CFTC, représentée par Stéphane BUGADA, délégué syndical,
- SNCTPP CFE-CGC, représentée par José MIRANDA, délégué syndical,
- CAT, représentée par Michel DHOTE, délégué syndical,
- SUD, représentée par Fabienne TERENCEZANI, déléguée syndicale

Il a été conclu le présent accord.

PREAMBULE

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 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 5 des 8 domaines d'action énumérés par l'article R2242-2 du Code du travail:

- Des objectifs de progression en matière d'égalité professionnelle

SB
GC
EP
TD
MT
HE

- 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.

A partir du rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes (RSC) complété et du bilan social société, les parties ont dégagé 5 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
- la rémunération effective

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 39% pour l'ensemble de l'entreprise Adrexo. Ce taux est de 42% pour le personnel fixe. On constate que les femmes sont également moins représentées que les hommes dans les activités « technique » (25%) et « commerciale » (46%). En revanche, la population féminine est majoritaire dans l'activité « administrative » (86%). Quant au personnel de distribution, le taux de féminisation est également de 39%.

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

En termes d'effectifs formés (62% d'hommes), le bilan social société fait ressortir une légère prédominance des hommes comparativement à la répartition générale des effectifs de l'entreprise (61% d'hommes). Ce constat est différent en terme d'heures de formation dispensées (59% pour les hommes).

Il est également notable, que comparativement au constat effectué dans le cadre de l'accord égalité conclu en 2012, un réel effort a été effectué en terme de parité au niveau de la formation. Pour rappel les effectifs formés se composaient de 66% d'hommes et de 70% d'hommes en termes d'heures de formation dispensées pour une répartition générale des effectifs de l'entreprise composée de 58% d'hommes.

Néanmoins, les parties souhaitent continuer leurs efforts afin de 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.

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.

EP

ND

MT

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

En termes d'effectifs formés (62% d'hommes), le bilan social société fait ressortir une légère prédominance des hommes comparativement à la répartition générale des effectifs de l'entreprise (61% d'hommes). Ce constat est différent en terme d'heures de formation dispensées (59% pour les hommes).

Il est également notable, que comparativement au constat effectué dans le cadre de l'accord égalité conclu en 2012, un réel effort a été effectué en terme de parité au niveau de la formation. Pour rappel les effectifs formés se composaient de 66% d'hommes et de 70% d'hommes en termes d'heures de formation dispensées pour une répartition générale des effectifs de l'entreprise composée de 58% d'hommes.

Néanmoins, les parties souhaitent continuer leurs efforts afin de 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.

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.

- 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, sur l'effectif total en 2016, 97% des congés parentaux ont été pris par des femmes. Quant au personnel de distribution, sur 125 congés parentaux pris en 2016, seulement 4 concernent des hommes. Les temps partiels concernent également à 85% les femmes appartenant au personnel fixe.

Afin de favoriser l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle, il est décidé de reconduire les dispositions de l'accord en faveur de l'égalité professionnelle de 2012 en continuant 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 2018, 2019, 2020.

- 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 .

SB

GC

EP

TD

MT

AE

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

4.5 REMUNERATION EFFECTIVE

Par le présent accord les parties tiennent à réaffirmer que les salaires à l'embauche doivent être équivalents entre les femmes et les hommes à niveau égal de responsabilités, d'expérience, de formation et de compétences professionnelles.

Quant à l'évolution de rémunération, elle doit uniquement être fondée sur les compétences, l'expérience professionnelles, la qualification et la performance du ou de la salarié(e).

Le diagnostic réalisé révèle pour le personnel de distribution que le rapport global de salaire entre les femmes et les hommes est de 52% en faveur des hommes.

Concernant le personnel "fixe", pour la catégorie "employé" le rapport global de salaire entre les femmes et les hommes est de 51% en faveur des femmes (soit un écart moyen de 40€/mois).

On notera que la rémunération moyenne pour la catégorie Agent de Maîtrise/Technicien est équivalente pour les femmes et les hommes.

En effet le rapport global de salaire entre les femmes et les hommes est de 50/50 sur cette catégorie.

Enfin, le rapport global de salaire entre les femmes et les hommes cadres est de 52% en faveur des hommes (soit un écart moyen de 250€/mois).

Face à ce constat les parties ont décidé de la mise en œuvre d'actions destinées à réajuster la politique salariale pour résorber les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, la Société décide de la mise en place d'une enveloppe destinée à permettre la mise en œuvre d'actions correctrices de rattrapage sur la durée d'application de l'accord.

Le montant de l'enveloppe de rattrapage est porté à 20.000 euros par année d'application de l'accord.

Ainsi, il sera procédé chaque année par la Direction à un état des rémunérations par population notamment au travers du rapport de situation comparée.

A partir de cet examen, des axes prioritaires d'action seront définis.

Une attention particulière sera portée à la situation des salariés ayant eu un congé maternité/parental.

Si à cette occasion des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes étaient constatés, ceux-ci devraient être analysés. En l'absence de justification, une action correctrice spécifique sera engagée.

Pour toute utilisation de l'enveloppe de rattrapage, la Commission de suivi de l'accord devra être concertée.

L'indicateur chiffré sera le montant de l'enveloppe spécifique de rattrapage allouée ainsi que le nombre de rattrapages effectués par année.

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. 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 de l'accord 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 est conclu pour une durée de 3 ans.

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 29 mai 2018

Pour la CFDT
M. Georges COLIN

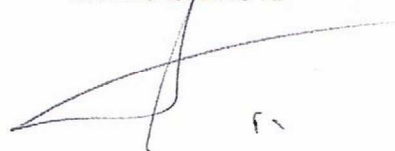


Pour la CGT
M. Najib BOUSLIM

Pour la CFTC
M. Stéphane BUGADA



Pour la CAT
M. Michel DHOTE



Pour la SNCTPP - CFE-CGC
M. José MIRANDA



Pour FO
M. Régis SOUAILLE JACQUES

PO: M^{re} REHLINGER Pascal



Pour la Direction
M. Hervé ESTAMPES



Pour SUD
Mme. Fabienne TEREZANI

SB
HJ
GC
MD
EP