

ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET BIEN ETRE AU TRAVAIL

Entre la société SOLVAREA, société par Actions Simplifiée à associé Unique au capital de 3 000 000 Euros, immatriculée au RCS de Bordeaux sous le numéro 751 145 178, sise 6 Avenue du Val d'Or 33700 MERIGNAC, représentée par :

- David TOURQUETIL, Directeur Exécutif ;

Ci-après désignée « *la Société* »,
D'une part,

Et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ci-dessous désignées, prises en la personne de leur représentant qualifié :

- Monica ELIEZER, pour la Fédération des Employés et Cadres du Commerce FO ;
- Christophe LANDAIS, pour la fédération des Services CFDT ;
- Pascal PELLETANE, pour la fédération des personnels CGT du Commerce de la Distribution et des Services ;
- Ludovic VELARD, pour la Fédération Commerce, Services et Force de Vente CFTC ;

Ci-après désignées « *les organisations syndicales* »

D'autre part,

Ensemble ci-après désignés « *les Parties* ».

CC ME P.P
DT LV

1.	EGALITE PROFESSIONNELLE.....	3
1.1.	REMUNERATION	3
1.2.	PROMOTION PROFESSIONNELLE	3
1.3.	RETOUR DE CONGE MATERNITE / ADOPTION OU PARENTAL D'EDUCATION	3
1.4.	MESURES EN FAVEUR DE L'EMBAUCHE	4
2.	FORMATION PROFESSIONNELLE.....	5
3.	INSERTION PROFESSIONNELLE ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES	5
4.	QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	5
4.1.	ARTICULATION ENTRE LA VIE PERSONNELLE ET LA VIE PROFESSIONNELLE	5
4.2.	DROIT A LA DECONNEXION.....	6
4.2.1.	PRINCIPE DU DROIT A LA DECONNEXION	6
4.2.2.	USAGE DES OUTILS PROFESSIONNELS.....	6
5.	HARCELEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES.....	7
6.	RISQUES PSYCHOSOCIAUX.....	7
7.	EXPRESSION DIRECTE ET COLLECTIVE DES SALARIES	8
8.	DUREE DE L'ACCORD.....	8

U

P.P ME
DT LV

1. EGALITE PROFESSIONNELLE

1.1. REMUNERATION

Objectifs : l'entreprise s'engage à respecter un principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même emploi, niveau d'expérience, niveau de responsabilité, de compétences et de résultats qui constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

Indicateur :

→ écart de rémunération entre les femmes et les hommes

1.2. PROMOTION PROFESSIONNELLE

Objectifs :

→ Les femmes et les hommes, ayant des emplois, des expériences et des compétences de valeur égale, doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution, et cela quels que soit la nature et le niveau de l'emploi.

→ L'entreprise souhaite tendre vers une parité proportionnelle au regard de notre effectif entre les femmes et les hommes parmi les postes à responsabilité.

→ Les salariés à temps partiel qui souhaitent augmenter leur durée du travail ou passer à temps complet sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent conformément à l'Article L3123-3 du Code du Travail.

Indicateurs :

→ écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotion)

→ écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes

→ Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

→ % des demandes d'augmentation de la durée contractuelle et passage à temps complet acceptées

1.3. RETOUR DE CONGE MATERNITE / ADOPTION OU PARENTAL D'EDUCATION

Objectifs :

→ Conformément à l'Article L.1225-55 du Code du Travail, à l'issue du congé parental d'éducation, le salarié doit retrouver son précédent emploi, ou bien, si celui-ci n'est pas disponible, il doit retrouver un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

→ A l'issue du congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation, les collaborateurs bénéficieront des augmentations collectives appliquées pendant le congé et selon les mêmes conditions.

→ L'entreprise s'engage à recevoir en entretien le salarié dans le mois suivant son retour de congé maternité / adoption / parental d'éducation.

Indicateurs :

→ 100% des entretiens réalisés au retour du congé maternité / adoption / parental d'éducation.

CC

DT

P.P

2v

ME

→ 100% des salariées revenues de congé maternité pendant l'année de référence bénéficient d'une augmentation à leur retour pendant cette période, si des augmentations collectives sont intervenues durant la durée du congé.

1.4. MESURES EN FAVEUR DE L'EMBAUCHE

Notons qu'il existe au sein de l'entreprise, un déséquilibre entre le nombre d'hommes et de femmes occupant certains postes. A titre d'exemple, les hommes représentent l'essentiel des effectifs Technicien(ne) Itinérant(e) en Electroménager. Cette réalité reflète le marché actuel de l'emploi.

L'entreprise s'engage à procéder à un recrutement mixte et à accorder aux femmes et aux hommes les mêmes possibilités de recrutement à compétences, expériences et profils équivalents. Le but étant d'appliquer une politique d'embauche exempte de toute forme de discrimination liée au sexe.

Les offres d'emploi s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes, les descriptions de fonction sont conçues et rédigées de telle manière que les emplois et fonctions concernés soient accessibles et attractifs pour les femmes et les hommes. A cet effet, l'entreprise restera attentive à ce que la terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi et de définition de fonctions ne soit pas discriminante et permette ainsi, sans distinction, la candidature des femmes comme des hommes, en interne comme en externe.

L'entretien de recrutement a pour objectif d'évaluer les compétences et la personnalité du postulant. Ainsi, sont strictement prohibées les questions relatives aux charges familiales, à l'état de grossesse ou à la vie privée.

Objectifs :

- Chaque processus de recrutement se fonde sur les compétences, les expériences et le profil des candidat(e)s.
- A compétences égales, en interne comme en externe, l'entreprise s'engage à chaque fois qu'elle le peut à recruter davantage de femmes dans les emplois majoritairement occupés par des hommes et inversement.
- Mettre en place des actions de sensibilisation et de formation des responsables sur la non-discrimination lors des recrutements, mais également de l'intérêt et de l'enrichissement d'avoir des personnes d'horizons divers.

Indicateurs :

- 0% d'écart lors des contrôles d'organismes extérieurs
- Organisation une fois par an de deux heures de « vis ma vie » avec l'équipe recrutement, avec une organisation syndicale signataire du présent accord à leur demande

CL P.P LV
DT NÉ

2. FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation professionnelle est un facteur essentiel de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le déroulement de leur carrière.

L'entreprise veille à permettre un accès à la formation professionnelle égalitaire pour les femmes et pour les hommes à métier équivalent. L'intérêt est d'assurer une réelle égalité de traitement dans l'évolution de leur qualification et dans le déroulement de leur carrière.

Objectif :

Le plan de développement des compétences est élaboré en veillant à ce que les moyens de formation apportés aux femmes et aux hommes soient identiques dans une même filière métier, notamment en ce qui concerne le développement des compétences professionnelles de chacun ou l'adaptation aux évolutions de l'entreprise.

Indicateur :

→ Une action de formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du Code du Travail par salarié au minimum tous les 6 ans. Dans la mesure du possible, l'entreprise souhaite développer une action de formation tous les 4 ans.

3. INSERTION PROFESSIONNELLE ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Objectifs :

→ Sensibiliser l'ensemble des collaborateurs au handicap afin de faciliter les démarches de reconnaissance de travailleur handicapé (forum RH, campagne d'information, etc.).

→ Favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, en effectuant, si besoin, les démarches liées à l'aménagement d'un poste de travail ou d'actions de formation permettant maintien dans l'emploi d'un salarié reconnu travailleur handicapé.

Indicateurs :

→ Nombre de campagne de sensibilisation et d'information handicap

→ Nombre d'aménagement de postes / nombre de demandes d'aménagement de postes

→ % de collaborateurs reconnus travailleurs handicapés bénéficiant de la pause RQTH

4. QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

4.1. ARTICULATION ENTRE LA VIE PERSONNELLE ET LA VIE PROFESSIONNELLE

L'entreprise a mis en place des mesures dans le but de mieux articuler la vie personnelle et la vie professionnelle pour nos salariés en conciliant mieux les deux temps de vie.

A ce titre l'entreprise développe les solutions suivantes :

- Les réunions sont organisées entre 8h et 18h. En dehors de ce créneau, la participation est facultative et sur la base du volontariat, et comptabilisée comme du temps de travail effectif.

CL ME DT P.P LV

- Au-delà de l'aspect écologique et économique, nous développons au maximum les réunions en visioconférence et les formations en e-learning permettant de limiter les déplacements professionnels pour nos salariés. Cependant, La visioconférence ne doit pas supprimer l'ensemble des réunions présentes afin de maintenir des relations humaines.
- Le collaborateur est tenu de prendre connaissance des ses mails ou appels téléphoniques sur sa séquence de travail. Les mails envoyés en dehors des horaires de travail pourront comporter la notion de « ce mail est à lire pendant les horaires de travail ».
- Les déplacements sont planifiés dans la mesure du possible 15 jours avant la date.
- En cas de déplacement, le service formation s'engage à communiquer les dates et horaires de formation au plus tard 15 jours avant le début de la formation.
- En cas de changement d'horaire, le service formation s'engage à communiquer les dates et horaires de formation au plus tard 8 jours avant le début de la formation.
- Un dispositif de suivi de la charge de travail des cadres est mis en place au travers d'un entretien de suivi de forfait jours.

Indicateurs :

→ % de formations en e-learning

→ 100% des entretiens de suivi de forfait jours effectués chaque année.

4.2. DROIT A LA DECONNEXION

Les nouvelles technologies font partie intégrante de l'environnement de travail et sont indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise mais il est important de mettre en place des mesures préventives afin d'éviter les dérives dans la vie privée de nos collaborateurs.

4.2.1. PRINCIPE DU DROIT A LE DECONNEXION

Le droit à la déconnexion désigne le droit du salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels et ne pas y être contacté, y compris sur ses outils de communication personnels, pour un motif professionnel en dehors de son temps de travail habituel.

Le temps de travail habituel correspond aux horaires de travail du salarié pendant lesquels il demeure à la disposition de l'entreprise.

4.2.2. USAGE DES OUTILS PROFESSIONNELS

Les parties affirment l'importance du bon usage professionnel des outils numériques et de communication professionnels et de la nécessaire régulation de leur utilisation pour assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle de nos salariés.

Aucun salarié n'est tenu de répondre à des mails ou appels téléphoniques à caractère professionnel en dehors de ses heures habituelles de travail, pendant ses congés payés, ses temps de repos et ses absences.

CV ME DT P.P CV

A ce titre, aucun membre de l'entreprise ne pourra être sanctionné s'il ne répondait pas à ses e-mails, messages ou appels téléphoniques professionnels en dehors de ses heures habituelles de travail.

L'entreprise a mis en place des mesures permettant de limiter l'usage des outils de communication professionnels :

- Le collaborateur est tenu de prendre connaissance des ses mails ou appels téléphoniques sur sa séquence de travail. Les mails envoyés en dehors des horaires de travail pourront comporter la notion de « ce mail est à lire pendant les horaires de travail ».
- Chaque salarié sur un poste le nécessitant doit en cas d'absence activer la réponse automatique et indiquer les coordonnées d'une personne à joindre en cas d'urgence.
- L'accès à S9000 est impossible en VPN entre 20h et 7h.
- Campagne d'information et de sensibilisation pour l'ensemble des collaborateurs au droit à la déconnexion et aux bonnes pratiques.

L'entreprise étudie et travaille au développement des outils numériques afin de rendre les tâches/missions plus simples.

5. HARCELEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES

Conformément aux Articles 26 et 27 du Règlement Intérieur, la Direction réaffirme sa volonté de lutter contre toutes formes de harcèlements et agissements sexistes.

Conformément à l'Article L. 2314-1 du Code du Travail, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique d'établissement parmi ses membres.

De plus, un référent national est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Référente nationale : Mme Geneviève SARDIER, Assistante RH : 05 24 99 02 60

6. RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Dans le cadre du dispositif de prévention relatif aux risques psychosociaux, une cellule d'écoute au bénéfice de tous les salariés qui ressentiraient le besoin d'échanger en toute neutralité est mis à disposition.

Ce service individualisé, anonyme et strictement confidentiel est dispensé par des psychologues diplômés et soumis au code de déontologie de la profession, ils sont à

CL
ST P.P
LV NE

l'écoute de chacun par téléphone via un numéro vert dédié, gratuit et disponible 7j/7, 24h/24.

Coordonnées téléphoniques : 0 800 717 075

L'Entreprise souhaite mettre en place pendant la durée de l'accord :

- une enquête relative à la qualité de vie au travail des salariés
- une action de sensibilisation pour l'ensemble des managers sur les risques psychosociaux afin de mieux connaître les facteurs générateurs et les actions de prévention à mener

7. EXPRESSION DIRECTE ET COLLECTIVE DES SALARIES

Dans un objectif d'enrichir l'entreprise par les suggestions de tous, les réunions de service ou centre sont l'occasion de faire émerger des idées ou bien de poser des questions à son responsable hiérarchique ou Directeur Régional.

De manière plus individuelle, chaque collaborateur a l'opportunité de demander un entretien avec son responsable hiérarchique ou Directeur régional ou service RH.

Un forum social est organisé au minimum une fois au cours du présent accord permettant aux collaborateurs de connaître et d'échanger sur tous les avantages sociaux : logement, retraite, mutuelle etc.

Les outils numériques ne peuvent se substituer totalement à la communication physique.

8. DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Il pourra faire l'objet d'une révision, sur demande de l'un des signataires par lettre recommandée avec accusé de réception ou courrier remis en main propre, adressé à la direction qui organisera dans les meilleurs délais la réunion de négociation.

La notification sera effectuée par mail ou lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise en main propre contre récépissé à l'ensemble des parties.

Le présent accord sera déposé à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) sur la plateforme en ligne TéléAccords et un exemplaire sera déposé au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Chaque organisation syndicale recevra un exemplaire du présent accord.

CL NE Ji P.P LV

Le présent accord est applicable à compter de : 04/11/2019

Fait à Mingy le 04/11/2019

Signataires :

- David TOURQUETIL, Directeur Exécutif



- Monica ELIEZER, pour la Fédération des Employés et Cadres du Commerce FO



- Christophe LANDAIS, pour la fédération des Services CFDT



- Pascal PELLETANE, pour la fédération des personnels CGT du Commerce de la Distribution et des Services



- Ludovic VELARD, pour la Fédération Commerce, Services et Force de Vente CFTC



