

**ARCYCOM**

11, Avenue Jean Jaurès 78390 BOIS D’ARCY

ACCORD RELATIF SUR L’EGALITE PROFESSIONNELLE

HOMMES-FEMMES

DANS L’ENTREPRISE ARCYCOM

Entre les soussignés :

ARCYCOM SAS, au capital de 150 000€, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Versailles sous le numéro 2009B03164 ; dont le siège social est situé 11 Avenue Jean Jaurès, 78390 BOIS D’ARCY, représenté par , agissant en sa qualité de Président,

D’une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives des salariés ci-dessous désignées :

* Force Ouvrière, représentée par

D'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

PREAMBULE

Le principe d’égalité entre les hommes et les femmes a valeur constitutionnelle depuis la constitution du 27 octobre 1946 laquelle prévoit, en son préambule, que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes ».

L’article 23 de la Déclaration Universelles des Droits de l’Homme, la Convention 111 de l’Organisation Internationale du Travail du 25 juin 1958 relative à la discrimination en matière d’emploi et de profession et l’article 141 du Traité de la Communauté Européenne posent également le principe d’égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Les parties signataires de l’accord souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non–discrimination entre les femmes et les hommes, notamment en matière de recrutement, de qualification, de rémunération, de promotion, de formation et de conditions de travail.

Afin de favoriser et de promouvoir l’égalité hommes femmes au sein de l’entreprise, les parties conviennent d’articuler le nouvel accord égalité « Hommes Femmes » autour des thèmes suivants :

* Les embauches,
* La rémunération,
* La promotion professionnelle,
* La formation,
* L’articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale.

**ARTICLE 1 : LES EMBAUCHES**

Au 31 décembre 2016, le rapport sur la situation comparée (établit sur les données de l’année 2016) fait ressortir que les femmes représentent 50.09% de l’effectif total contre 49.91% pour les hommes.

Ce qui représente par catégorie :

* Employés : 52.96% de femmes et 48.62% d’hommes ;
* Agents de maîtrise : 39.47% de femmes et 60.53% d’hommes ;
* Cadres : 31.43% de femmes et 68.57% d’hommes.

Le rapport de situation comparée de l’année 2016 fait apparaitre que sur 329 embauches, 153 sont des femmes et 176 des hommes.

Il apparait que 96.05% des embauches correspondent au personnel de la catégorie « employés » dont 47.78% sont des femmes et 52.22% des hommes.

La société ARCYCOM réaffirme son engagement pris dans le précédant accord égalité hommes femmes en s’engageant à ce que les libellés et le contenu des offres d’emploi soient rédigés de manière neutre et égalitaire et sans référence au sexe (hôte/hôtesse de caisse, vendeur et vendeuse alimentaire,…).

Les curriculums vitae seront étudiés en fonction des qualifications et du parcours professionnel uniquement. Aucune référence au sexe ou à la situation familiale ne sera prise en compte.

Les managers seront sensibilisés, dans le cadre de leurs actions de recrutement, sur la nécessité d’assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes. Il leur sera rappelé les règles fondamentales du déroulement d’entretien d’embauche, et en particulier qu’aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peuvent être demandées au ou à la candidat(e).

Lors du choix des candidats, un soin particulier sera mis afin d’équilibrer les candidatures hommes et femmes sur les postes traditionnellement masculin ou féminin (métier de bouche, ligne de caisse, …).

Il en sera de même lors du recrutement de personnel d’encadrement.

Chaque année, dans le rapport de situation comparée des hommes et des femmes, les modalités de recrutement seront évoquées. Elles montreront comment leur processus est neutre et permet le respect des objectifs de mixité.

**Les objectifs en matière d’embauche :**

1. Catégorie employés : niveaux 1 à 4 :

Garder la parité entre les hommes et les femmes : 241 hommes pour 265 femmes dans les mêmes proportions avec un accent sur les niveaux suivants :

* Niveau 1 et 2 (170 hommes pour 211 femmes) : catégorie employé sans qualification particulière ;
* Niveau 3 (31 hommes pour 37 femmes) : il faut garder la parité ;
* Niveau 4 (40 hommes pour 17 femmes) : accent sur les embauches des femmes, sachant que le niveau 4 correspond à des niveaux de métier à compétences spécifiques (boucher, boulanger, pâtissier, poissonnier, charcutier, mécanicien, …).
1. Catégorie agents de maîtrise : niveaux N5 et N6 :

Un effort a déjà été fait, et doit être maintenu afin de faire progresser le personnel féminin au niveau N6 (20 hommes et 10 femmes).

L’objectif est de réduire ou maintenir l’écart entre les hommes et les femmes de la catégorie des agents de maîtrise : l’objectif est que l’écart soit de 8.

1. Catégorie cadres : niveaux N7 :

Pour le niveau N7, continuer notre objectif, afin que la parité soit accentuer (14 hommes et 10 femmes), en fonction des postes et des profils.

1. Catégorie cadre dirigeant : N8 :

Pas de changement prévu, cela ne dépendra que des mouvements du personnel de cette catégorie.

Chaque année, ce tableau sera revu, afin de se rapprocher de notre objectif d’une égalité parfaite entre les hommes et les femmes.

**ARTICLE 2 : LA REMUNERATION**

*Continuer notre politique salariale*

La grille de rémunération de l’accord d’entreprise d’ARCYCOM est établie sans aucune différenciation en fonction du sexe, de sorte que les salaires d’embauche sont strictement égaux.

Les compétences, l’expérience professionnelle, le niveau de responsabilité, les résultats et l’expertise dans la fonction occupée, sans considération du sexe, resteront des critères de sélection de tranche salariale.

Afin de garantir une équité en matière de rémunération et conformément à notre convention de branche, et de l’accord d’entreprise, les salariés hommes et femmes, sont rémunérés sur une même grille de rémunération, en fonction de leur base contractuelle et selon un taux horaire identique. Les salariés hommes et femmes, temps complet et temps partiel sont rémunérés selon des principes d’égalité salariale.

Pour un horaire de travail et un niveau égal, la rémunération moyenne des hommes et des femmes est équivalente.

Pour les agents de maîtrise (niveaux N5 et N6), la rémunération moyenne entre les hommes et les femmes est équivalente.

Pour les cadres : à un niveau de responsabilités identiques (chiffre d’affaires, marges, effectifs), les rémunérations entre les hommes et les femmes sont identiques.

De plus, l’ensemble des éléments venant compléter la rémunération de base comme par exemple, la prime annuelle, la prime d’efficience, l’intéressement, la participation, la prime de fidélité ou l’article 83 (agents de maîtrise et cadres) s’applique à l’ensemble des salariés employés, agents de maîtrise et cadres, le caractère différentiant étant la base contractuelle, l’ancienneté et la présence au cours de la période de référence ou au moment du versement.

L’objectif est de garder cette politique égalitaire.

**ARTICLE 3 : LA PROMOTION PROFESSIONNELLE**

Le principe de la « promotion interne », déjà mis en place dans l’entreprise, sera encore renforcé.

Selon le rapport de situation comparée de l’année 2016, 25 salariés (15 hommes et 10 femmes) ont été promus (16 employés, 6 agents de maîtrise et 3 cadres).

A chaque fois que cela sera possible, et de manière totalement neutre, le recrutement interne sera mis en place et les postes disponibles proposés aux employé(e)s déjà en poste. Il sera demandé à chaque responsable de veiller à ce qu’hommes et femmes aient accès de manière équitable à ces nouveaux emplois.

Le haut de la pyramide des classifications fait apparaitre un écart entre les hommes et les femmes parmi les équipes de direction. Cela peut s’expliquer en partie par les fortes contraintes horaires liées aux métiers de la grande distribution, et qui peuvent parfois peser sur la vie familiale (jeunes enfants, foyer monoparental,…), et ainsi ralentir l’évolution de carrière.

Afin de favoriser l’accession des femmes à des postes de management et de responsabilité, il sera mis en place un suivi individualisé des hommes et des femmes disposant d’un potentiel leur permettant d’accéder à ces responsabilités. Lors de l’entretien annuel et des discussions sur l’évolution professionnelle, il sera proposé la mise en œuvre de plans de développement personnel renforçant cet objectif.

L’objectif est de fournir un effort particulier afin de promouvoir les femmes aux postes d’encadrement. Le but étant d’atteindre un taux de féminisation de 50% sur l’ensemble de ces postes.

 **ARTICLE 4 : LA FORMATION**

Le rapport de situation comparée de l’année 2016 fait apparaitre que sur les 253 salariés formés, 62.45% des stagiaires sont de sexe masculin et 37.55% des stagiaires sont de sexe féminin.

Les formations dispensées sont essentiellement vers la population des employés (79.05%).

Tout comme le recrutement, la formation participe à l’objectif d’égalité de traitement dans le déroulement de carrière.

Les parties réaffirment leur attachement à favoriser l’égalité d’accès à la formation pour l’ensemble des collaborateurs (temps complet et temps partiel).

La formation professionnelle doit être accessible à tous les salariés. Les obligations familiales et l’éloignement géographique ne doivent pas être un obstacle à l’accès à la formation.

L’entreprise ARCYCOM veillera à ce que toutes les formations dispensées au titre du plan de formation, soient accessibles en fonction des besoins validés par les responsables à l’ensemble du personnel masculin et féminin.

L’entreprise ARCYCOM s’engage à informer (par affichage et par le biais des responsables de rayons), l’ensemble des salariés lors de la mise en place d’une formation interne au magasin.

Les salariés se verront proposer l’accès à ces formations, et il leur sera garanti une plage horaire réservée à l’accomplissement de la formation.

Ces informations devront être communiquées suffisamment à l’avance, afin de permettre à chacun de s’organiser.

L’entreprise ARCYCOM s’engage à promouvoir des actions de formations qualifiantes et/ou diplômantes à destination des femmes qui occupent les postes les moins qualifiés.

Les objectifs en matière de formation :

* L’objectif est de maintenir au moins 2000 heures de formation par an.
* Formations hygiène et sécurité (SST, incendie, hygiène et qualité, gestes et postures, conduite en sécurité des chariots,…).
* Formation commerciale et managériale pour les postes d’encadrement.
* Formation technique (logiciel informatique, métiers de vente pour les rayons traditionnels et libre service, paie, métiers spécifiques,…).
* Grâce à notre école FORMADIF et aux différentes écoles spécialisées, nous orienterons la population féminine vers des formations qualifiantes et dipômantes, afin de les faire progresser vers les niveaux N5, N6 et N7.

**ARTICLE 5 : L’ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE FAMILIALE**

1. Maternité - Paternité :

Les absences pour congé de maternité, d'adoption, de paternité ou plus généralement liées à l'exercice de la parentalité ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelle et salariale. A l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

1. Congés payés :

Afin de contribuer à une vie familiale harmonieuse, il sera tenu compte de la situation de famille des salariés pour la fixation des départs en congés payés. L’entreprise ARCYCOM s’engage à favoriser le départ en congé, à la même date, des membres d’une famille vivant sous le même toit.

Les salariés ayant à leur foyer un ou plusieurs enfants scolarisés bénéficieront s’ils le souhaitent de quatre semaines de congés payés consécutives pendant la période des vacances scolaires d’été.

**ARTICLE 6 : MODALITE DE SUIVI DES ACTIONS**

Le suivi des actions prévues par le présent accord et de leurs indicateurs sera effectué chaque année au sein du comité d’entreprise qui aura toute latitude pour formuler des propositions à l’égard des parties signataires. Celles-ci se réuniront dans les trois mois précédent de l’accord pour en apprécier le bilan global.

**ARTICLE 7 : DUREE DE L’ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter de sa date de signature.

**ARTICLE 8 : REVISION**

Conformément à l’article L.2261-7 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser.

La demande de révision peut intervenir à tout moment, à l’initiative de l’une des parties signataires.

Elle doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires, ainsi qu’à l’ensemble des organisations syndicales représentatives non signataires.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l’accompagner d’un projet sur les points révisés.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l’établissement d’un avenant. Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord. L’avenant de révision devra être signé par au moins l’une des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de l’accord ou y ayant adhéré, selon les dispositions légales en vigueur.

L’avenant se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu’il modifie, conformément aux dispositions légales.

**ARTICLE 9 : ADHESION**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, une organisation syndicale représentative non signataire pourra adhérer au présent accord.

**ARTICLE 10 : DEPOT**

Le présent accord sera déposé conformément aux dispositions de l’article D.2231-2 du Code du Travail :

* En deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version support électronique à la DIRECCTE.
* Un exemplaire au greffe du Conseil de Prud’hommes des Yvelines.

Fait à Bois d’Arcy le 8 septembre 2017.