ACCORD D'ENTREPRISE SUR L EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

ENTRE :

La Société RICARD dont le siège social est situé 4/6, rue Berthelot- 13014 MARSEILLE, représentée par en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines.

D'UNE PART

ET

Les organisations syndicales de l'Entreprise représentées, respectivement, par leur délégué syndical, à savoir :

délégué syndical délégué syndical délégué syndical

D'AUTRE PART

1

PREAMBULE

Au regard de son histoire et de sa culture, la Société RICARD a toujours veillé à ce que ses politiques RH ne soient porteuses d'aucun facteur discriminant entre les hommes et les femmes, et ce, quelle que soit la catégorie professionnelle considérée.

Aujourd'hui, l'entreprise et les organisations syndicales représentatives, de par la loi du 9 Novembre 2010, du décret du 7 Juillet 2011 et de la loi du 4 Août 2014, doivent s'accorder à améliorer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et confirment que ce point est un enjeu majeur du développement de chaque individu ainsi que de l'entreprise. Par cet accord, elles affirment leur volonté de poursuivre les efforts démarrés depuis de nombreuses années et de mettre en place des pratiques visibles visant à garantir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Dans ce cadre relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, elles souhaitent continuer cette démarche dans le but de favoriser la poursuite, l'amélioration et la progression de la reconnaissance et de la mise en œuvre des principes de mixité et d'égalité professionnelle des hommes et des femmes.

Les parties signataires ont décidé de s'engager afin de promouvoir et garantir l'égalité professionnelle au sein de la Société RICARD tant en matière d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle qu'en matière de rémunération et d'évolution de carrière.

**Il A ETE ARRETE ET CONCLU LE PRESENT ACCORD :**

Article 1 - CONDITIONS D'ACCES A L'EMPLOI

Les processus de recrutement ainsi que les annonces sont faits de manière neutre, c'est-à-dire sans référence au sexe ou autres critères potentiels de discrimination. Les critères de sélection sont ainsi exempts de tout caractère sexué et sont uniquement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle, les qualifications.

Toutefois constat est fait, que peu de candidatures féminines parviennent à l'entreprise dans le cadre de certains métiers.

Suite à ce constat de faible flux de candidates, et afin de rendre ces postes chez Ricard plus attrayants pour les femmes, il a été décidé que des collaboratrices de l'entreprise soient sollicitées pour intervenir dans des écoles et/ou organismes extérieurs pour présenter nos métiers et faire partager ainsi nos valeurs de convivialité et de partage, et montrer aux candidates potentielles que les métiers des spiritueux ne sont pas, contrairement aux idées reçues, des métiers spécifiquement masculins.

Pour les métiers à faible représentativité de femmes, notamment dans le réseau commercial, l'entreprise se fixe comme objectif d'effectuer 4 interventions minimum par an dans des écoles et/ou organismes extérieurs, qui seront gérées par la DRH, et auxquelles des collaboratrices de l'entreprise participeront pour présenter les métiers de l'entreprise et plus particulièrement ceux du réseau.

L'indicateur de suivi sera le nombre d'interventions réalisées par ces collaboratrices

2

Article 2 - LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement entre les hommes et les femmes pour lequel la Société RICARD a toujours investi très significativement et bien au-delà des contraintes légales.

Dans cette optique de maintien à l'accès à la formation comme facteur clé pour assurer un bon déroulement et une évolution de carrière satisfaisante des femmes et des hommes, l'entreprise s'engage à ce qu'il n'y ait pas de discrimination dans le choix des participants, tant pour le développement des compétences individuelles et professionnelles que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise. Cet engagement s'applique aussi bien aux salariés à temps complet qu'aux salariés à temps partiel.

La Société RICARD s'engage et se fixe comme objectif que la représentativité des femmes stagiaires soit supérieure ou égale à celle des hommes, dans la limite de + ou - 10 %.

L'indicateur est le nombre de femmes stagiaires sur la population de femmes ainsi que le nombre d'hommes stagiaires sur la population d'hommes.

Article 3 - LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

L'entreprise, comme par le passé, s'engage à maintenir une non discrimination dans la promotion professionnelle (en matière de situation de famille, sexe, âge, religion, origines...) et l'usage de critères de sélection identiques entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience, profil et potentiel équivalents.

L'ensemble des promotions fera l'objet d'une analyse permettant de suivre les promotions par métier et par sexe. Il s'agit de faire une photographie des promotions qui servira d'indicateur, et non un objectif qui implique une notion de quota.

Article 4 - LA REMUNERATION

La Société RICARD dispose d'une organisation cohérente et efficace en lien avec les objectifs et la culture de l'entreprise qui s'appuie sur des outils garantissant l'équité de traitement et permet de gérer de façon homogène et continue l'évolution de carrière des femmes et des hommes.

Dans ce cadre, la classification des postes est un dispositif important de non discrimination. Etablie au regard de la convention collective nationale, elle dispose de plusieurs niveaux et échelons dans lesquels les postes de l'entreprise sont positionnés. La rémunération du poste n'est ainsi pas définie en fonction de la personne qui tient le poste, mais en fonction du positionnement du poste dans la classification.

L'entreprise s'engage à conserver, comme par le passé, une politique de rémunération non discriminante, par poste, à ancienneté, expérience et profil équivalents, sans distinction de sexe.

L'objectif est que 100 % des emplois tenus par des femmes soient suivis, par statut, comparés à ceux tenus par des hommes, par âge et ancienneté. Chaque écart (de +- 10%) constaté fera l'objet d'une analyse par la DRH afin de vérifier que ce dernier ne provient pas d'une discrimination.

Les indicateurs seront : la rémunération mensuelle brute de base, par sexe et par catégorie.

3

Article 5 - L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET RESPONSABILITES FAMILIALES

RICARD a toujours été précurseur en matière de temps mis à disposition de ses salariés, par notamment la mise en place de la 5ème semaine en faveur du personnel féminin avant la.

Les salariés disposent de ce fait d'un nombre de jours de congé et de RTT important :

25 jours de congé

d'1 à 5 jours d'ancienneté

17 jours de RTT à l'initiative de l'entreprise

5 jours de RTT à l'initiative du collaborateur

Possibilité de 2 jours de fractionnement selon le calendrier de prise des congés

De même, les accords collectifs RICARD prévoient depuis de nombreuses années :

* qu'en cas de maladie grave d'un enfant, la mère ou le père de famille peut obtenir des autorisations d'absences non rémunérées, limitées à la période où sa présence est indispensable auprès de lui, avec un maximum de deux mois au cours d'une même année civile.
* pour le personnel qui a un an d'ancienneté, les absences pour enfant malade, de moins de 14 ans, sont rémunérées à 50 % dans la limite de 10 jours par an.

Par ailleurs, RICARD fait preuve depuis toujours d'un investissement important dans les œuvres sociales qui permettent diverses aides liées à la parentalité (centres de vacances, colonies et séjours enfants...).

L'entreprise a aussi toujours eu une attention particulière sur la situation de famille de ses collaborateurs et s'efforce régulièrement de prendre en compte cette dernière pour la planification des absences.

Dans ce cadre, la société se fixe comme objectif, la prise en compte prioritaire de 100 % des demandes d'absence de collaborateurs en situation de monoparentalité.

L'indicateur de suivi sera le nombre de remontées à la DRH sur ces problématiques.

Afin de favoriser une meilleure prise en compte de la parentalité en son sein et contribuer à un bon équilibre de vie de ses collaborateurs, la société Ricard s'engage à considérer la période d'absence pour congés de paternité comme du temps de travail effectif.

Article 6 - MODALITE DE SUIVI DE L'ACCORD

Il est convenu par les parties qu'un suivi annuel des indicateurs, sur la base des chiffres arrêtés au 30 Juin de chaque année, sera réalisé et présenté aux membres du Comité Central d'Entreprise de la Société RICARD.

Article 7 - DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans. Il prendra effet à compter du 1er janvier 2018 et prendra fin le 31 décembre 2020.

4

Article 8 - PUBLICITE

Conformément à l'article L.2221-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires originaux, un exemplaire sur support papier et un exemplaire sur support électronique à la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du travail et de l'Emploi) des Bouches du Rhône et en un exemplaire original au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Fait à Marseille, 19 Septembre 2017

En 6 exemplaires dont un pour chaque partie

Pour la DIRECTION

**Les Organisations Syndicales :**

5