**ACCORD EGALITE PROFESSIONNELLE**

**EUROMASTER FRANCE**

Entre les soussignés a été conclu le présent accord.

La SNC EUROMASTER France dont le siège social est situé 180 avenue de l’Europe Montbonnot BP 71 38041 GRENOBLE CEDEX 9 représentée par en sa qualité de Directeur du service du personnel dûment mandaté à cet effet.

D’une part et,

Le syndicat FORCE OUVRIERE EUROMASTER France représenté par

Et

Le syndicat Autonome du personnel d’EUROMASTER France représenté par

PREAMBULE

**Le présent accord s'inscrit dans le prolongement de la loi relative au Dialogue Social du 17 août 2015 qui, depuis le 1er janvier 2016, a créé un nouveau bloc de négociation intitulé « Qualité de vie au travail et Egalité professionnelle ».**

Dans la continuité des accords collectifs existants, les parties signataires ont souhaité rappeler leur attachement au principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes. Elles reconnaissent que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d’équilibre social et d’efficacité économique.

Sommaire

Chapitre 1 : L’égalité professionnelle

1.1 La lutte contre tout type de discrimination

1.2 L’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Chapitre 2 : Dispositions générales

Chapitre 1 : L’égalité professionnelle

**1.1 La lutte contre tous les types de discrimination**

**La lutte contre tout type de discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle s'inscrit pleinement dans le cadre de la responsabilité sociale de l'entreprise.**

Les partenaires sociaux ainsi que la Direction tiennent rigoureusement à respecter l’interdiction de toute discrimination. Ils manifestent à nouveau leur engagement en faveur de la non-discrimination, la diversité et le souhait de favoriser l'égalité des chances en matière d'emploi. Cet engagement doit notamment se concrétiser en matière de recrutement, de formation, de qualification, de rémunération, de promotion, de mobilité, de sexe, et d’appartenance syndicale.

Afin de respecter les principes de non-discrimination et d’égalité des chances, L’entreprise s’engage à ce que l’ensemble des acteurs du recrutement interne et externe appliquent les mesures suivantes :

* Aucun critère illicite ou discriminatoire ne doit apparaître lors de la diffusion d’offre d’emploi ;
* Les terminologies utilisées dans l’offre et la définition du poste ne doivent pas être discriminantes ;
* Le processus de sélection doit être identique pour tous, analysées selon les mêmes critères de compétences, de qualifications et d’expérience professionnelle.

Pour accompagner les managers opérationnels dans le processus de recrutement, une journée de formation leur sera dispensée par le service du personnel. Une fiche d’information sur les principes de non-discrimination leur sera communiquée. Cette fiche pratique comportera notamment une liste de questions à ne pas poser en entretien.

L’entreprise s’engage à prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de discrimination, d’y mettre un terme et de les sanctionner.

**1.2 L’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

**L’égalité professionnelle doit permettre aux femmes et aux hommes de bénéficier d’un traitement égal en matière d’accès à l’emploi, d’accès à la formation professionnelle, de qualification, de classification, de promotion, de rémunération et de conditions de travail.**

Elle s’appuie sur deux principes fondamentaux :

* Egalité des droits entre les femmes et les hommes, impliquant la non-discrimination entre les salariés en raison du sexe, de manière directe ou indirecte ;
* Egalité des chances visant à remédier, par des mesures concrètes aux inégalités qui peuvent être rencontrées dans le domaine professionnel.

Pour ce faire, les parties signataires ont décidé de poursuivre le travail mené jusqu’à présent sur ces deux axes. Les progrès obtenus ont cependant tendance à stagner, en raison notamment de la perception masculine des métiers de l’automobile, tant par les candidats que par les managers.

Pour accroitre la part des femmes dans le recrutement et l’égalité professionnelle entre sexes dans l’Entreprise, les parties signataires conviennent d’articuler ce dispositif autour des thèmes suivants :

* Le recrutement ;
* Les conditions de travail ;
* La conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
* La rémunération.

**LE RECRUTEMENT**

Les signataires réaffirment que le recrutement constitue une phase déterminante dans la lutte contre les discriminations et pour l’égalité professionnelle, la diversité et la mixité des métiers.

Sur la base des indicateurs figurant dans le rapport de situation comparée, les femmes représentent moins de 10% des embauches. Le nombre de recrutements féminins est fortement lié aux volumes des candidatures féminines reçues. Les freins socio-culturels demeurent, malgré les actions de sensibilisation.

L’entreprise souhaite poursuivre les actions mises en place sur le précédent accord dans le recrutement des femmes. Les parties conviennent que l’un des moyens privilégiés pour y parvenir réside dans le développement des embauches féminines en contrats d’alternance, avec l’ambition de pérenniser ces recrutements.

Les parties signataire notent également que la proportion de femme sur les postes de commerciaux est de 4%. Elles estiment cette mixité trop insuffisante et sans raison objective sur ce type de poste.

Les signataires relèvent, d’autre part, que l’encadrement des centres de service n’est composé que de 11% de femmes. Ils estiment que la féminisation de l’encadrement, à tous niveau, est un moyen de lever les freins psychologiques à l’embauche de femmes.

L’entreprise axera par conséquent ses objectifs d’embauche sur :

* La féminisation des embauches en alternance ;
* Le développement du recrutement d’ATC femmes ;
* L’accroissement du recrutement de Responsables de Centre de Service femmes.

A ce titre les indicateurs chiffrés de suivis seront les suivants :

* Atteindre sur les trois ans de l’accord, 20% d’embauches femmes en alternance ;
* Atteindre sur les trois ans, 10% d’embauches femmes sur le poste d’ATC. ;
* Atteindre sur les trois ans, 15% d’embauches femmes sur le poste de RCS ;
* Promouvoir, durant la validité de l’accord, plusieurs collaboratrices à des postes stratégiques de l’entreprise.

Afin de réaliser ces objectifs ambitieux, l’entreprise mettra en œuvre les actions supplémentaires suivantes :

* Rappeler la posture managériale d’ouverture sur la mixité, dans les outils d’intégration et de formation des managers ;
* Faire apparaître de manière égalitaire les femmes et les hommes sur tous les supports de communications (guides, publicités, com interne, outils digitalisés…) ;
* Réaliser des partenariats avec les écoles, pôle emploi afin de susciter des candidatures féminines ;
* Organiser des entretiens de recrutement associant les RRH.

**Ces actions seront suivies au travers des deux indicateurs que sont :**

* Le pourcentage d’embauches féminines annuelles, par poste et par statut,
* Le nombre annuel de managers formés au recrutement

Les signataires tiennent à réaffirmer les principes préexistants en matière de règles de recrutement. Ainsi pour toutes les offres d’emploi, l’entreprise fait expressément référence à la mixité des postes et ce, sur chacune des annonces de recrutement. La communication institutionnelle liée à la politique de recrutement fait état de la mixité des postes sur l’ensemble de ses supports de communication.

**LES CONDITIONS DE TRAVAIL**

Les signataires indiquent que les conditions de travail et le rythme de travail peuvent avoir pour effet de limiter l’accès des femmes à certains métiers et induire une forte masculinisation sur certains postes de travail.

C’est pour cette raison que l’entreprise s’engage sur des actions articulées autour de cet enjeu.

Une attention particulière sera apportée à l’aménagement des locaux sociaux, sanitaires, vestiaires.

Une vigilance particulière sera imposée, en la matière, à la ligne managériale, aux services techniques, au service prévention et à la Direction du personnel.

Les membres de la commission CSSCT seront impliqués dans cette démarche, dans le cadre de leur visite de centre. Un point sera dressé à chaque réunion trimestrielle, il visera notamment à lancer les aménagements essentiels et urgents dans ces domaines.

Le poids des pneumatiques et de certains produits imposent des contraintes de manipulation manuelle de charges pour le personnel d’atelier mais aussi d’accueil et de vente. Les parties signataires considèrent que l’amélioration de ce facteur représente un enjeu d’importance pour lever les freins à l’embauche de personnel féminin.

L’entreprise aura pour ambition d’améliorer son processus d’intégration sur ce domaine. Ainsi elle intégrera un cursus « gestes et postures » pour le personnel directement affectés à la vente sédentaire ou itinérante.

Plus globalement, l’entreprise veillera à ce que pour un même métier, les femmes soient autant formées que les hommes.

**Ces actions seront suivies au travers des indicateurs suivants :**

* Evolution annuelle du nombre des locaux spécifiquement dédiés aux femmes au sein de l’entreprise ;
* Nombre de formation gestes et postures suivi annuellement par le personnel dédié à la vente ;
* Dégager un ratio de jours de formation des femmes équivalent à celui des hommes.

**LA CONCILIATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE**

Afin de garantir le principe de non-discrimination, les parties signataires réaffirment la nécessité de tout mettre en œuvre pour permettre aux salariés ayant des contraintes personnelles, de concilier le plus efficacement possible leur carrière professionnelle avec leurs responsabilités personnelles et familiales.

Les dispositions relatives aux congés liés à la parentalité, tel que le congé maternité ou le congé parental d’éducation, sont reconduites et améliorées par le présent accord.

Ainsi, conventionnellement, l’employeur verse, le cas échéant, durant les 45 premiers du congé maternité la **différence entre les appointements nets de la salariée et ses indemnités journalières de Sécurité Sociale**. Cette règle est portée jusqu’à un maximum de 90 jours, fonction de la fin du congé maternité.

L’accord paritaire national relatif à l’égalité professionnel entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois de la convention collective des Services de l’Automobile, prévoit, sauf cas particulier, que les collaboratrices enceintes puissent bénéficier, à leur demande, d’un **horaire à temps partiel**.

Un avenant au contrat de travail détaillera les dates de début et de fin de la période de temps partiel ainsi que les horaires de travail.

L’entreprise permettra, à compter du 5ème mois de grossesse, que **le temps de pause** des collaboratrices enceintes soit doublé, passant ainsi de 24 à 48 minutes par jour. L’aménagement de ces pauses suit les mêmes modalités que les pauses habituelles.

La convention collective des « services de l’automobile » prévoit que tout collaborateur a la possibilité de se voir accorder, sur présentation d’un certificat médical, un **congé non rémunéré pour soigner un enfant malade**. Le parent d’un enfant de moins de 13 ans pourront dans ces conditions et sans planification, poser jusqu’à un maximum de 5 jours de CP ou de RTT par an

Les collaboratrices enceintes bénéficient, réglementairement, d’une « autorisation **d’absence pour les examens médicaux dans le cadre de la surveillance de la grossesse et des suites de l’accouchement** » Cinq absences autorisées sont assimilées à du temps de travail effectif et sont à ce titre rémunéré. Ces dispositions sont étendues aux salariés de l’entreprise, conjoints ou vivants maritalement avec elles.

**Ces actions seront suivies au travers des indicateurs suivants :**

* Nombre annuel d’avenant à temps partiel maternité ;
* Taux de prise du congé paternité ;
* Nombre de bénéficiaires d’une compensation maternité au-delà de 45 jours d’arrêt.

**LA REMUNERATION**

La SNC EUROMASTER-France réaffirme que le principe d’égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même niveau de responsabilités, de compétences, de résultats est l’un des fondements de l’égalité professionnelle.

Au travers de l’accord précédent, l’entreprise a menée des actions permettant d’assurer, à situation comparable, l’égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. L’entreprise s’engage à poursuivre cette action sur les trois ans à venir.

Depuis plusieurs années une analyse des salaires de base en équivalent temps plein est réalisée par sexe, métier et coefficient, afin d’identifier les écarts de rémunération. En 2018 et 2019, un budget spécifique défini dans les NAO a été alloué à ces rattrapages.

Ce sujet reste un point de vigilance particulier, pris en compte dans le cadre de la détermination de l’index égalité professionnel et à contrôler lors de chaque campagne d’augmentation de salaire. L’entreprise s’engage en particulièrement à prendre en considération la population restant la plus problématique, à savoir les Responsables de Centre de Service Adjoints(es).

**Ces actions seront suivies au travers des indicateurs suivants :**

* Nombre de femmes bénéficiaires d’une augmentation individuelle de rattrapage ;
* Ecart type des salaires de base moyens par sexe, poste, et ancienneté.

**RAPPORT DE SITUATION COMPAREE**

Au-delà des obligations réglementaires, le rapport annuel, remis aux partenaires sociaux, notamment via la nouvelle Base de Données Economiques et Sociales, fait état des situations respectives des femmes et des hommes sur les indicateurs définis dans ce chapitre.

Chapitre 2 : Dispositions générales

**Calendrier prévisionnel et modalités de suivi de l’évaluation**

Chaque année, concomitamment avec la présentation du rapport annuel sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un état des lieux portant sur l’exécution des engagements de l’Entreprise au titre du présent accord sera communiqué au Comité d’Entreprise.

A cette occasion, la SNC EUROMASTER-France présentera les indicateurs permettant de connaître la situation et l’évolution des actions précitées.

**Durée de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans à compter de sa date d’entrée en vigueur.

**Entrée en vigueur**

Le présent accord prendra effet le lendemain du jour de son dépôt.

**Dépôt et publicité de l’accord**

A l’expiration du délai d’opposition, le présent accord fera l'objet des formalités de publicité suivantes, à la diligence de la Direction :

deux exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique, seront déposés auprès de la DIRECCTE du département de l'Isère, un exemplaire sera déposé auprès du secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de GRENOBLE, ainsi qu'au Comité Social et Economique et aux Délégués Syndicaux.

En outre, un exemplaire du présent accord sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans l’Entreprise.

Mention en sera faite sur l’intranet de l’Entreprise.

Fait à Montbonnot St Martin

Le 19/07/2019

Pour la société EUROMASTER France Pour l’Organisation syndicale FO

Pour l’Organisation syndicale SAPEF EUROMASTER