

ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

- La société CANDIA, société par actions simplifiée, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris, sous le numéro 352 014 955 dont le siège est situé au 1 rue des Italiens à PARIS 75440 Cedex 09, représentée par Judith L'HERMITTE, prise en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines,

D'UNE PART,

Et :

Les Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

- L'organisation syndicale CFDT, représentée par Monsieur Aziz HAROUD, pris en sa qualité de délégué syndical central
- L'organisation syndicale FGTA-FO, représentée par Monsieur Rik DERA EVE, pris en sa qualité de délégué syndical central
- L'organisation syndicale CGT, représentée par Monsieur Mathieu RIVOAL, pris en sa qualité de délégué syndical central
- L'organisation syndicale CFE-CGC, représentée par Madame Nathalie TRAPANI, prise en sa qualité de déléguée syndicale centrale

D'AUTRE PART,

MA

HR



HT



PRÉAMBULE

Convaincues de l'importance de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail, les parties signataires entendent réaffirmer, au travers du présent accord, leur attachement à l'égalité entre les femmes et les hommes et, eu égard au cadre sociétal dans lequel l'entreprise évolue, la nécessité de valoriser les différents temps de vie de manière égale entre les femmes et les hommes.

Les parties sont conscientes que le fait de mieux équilibrer et de mieux concilier activité professionnelle et vie personnelle doit permettre aux femmes et aux hommes de mieux vivre et de mieux travailler.

Il est rappelé que chaque femme et chaque homme constitue la force vive de l'entreprise. A ce titre, ils doivent être considérés et reconnus tant au sein de l'entreprise qu'à l'extérieur.

Chacun d'entre eux, dans leur diversité, contribue de manière significative à la croissance de l'entreprise en raison de leurs actions.

En effet, les parties reconnaissent que la coexistence de profils différents au sein des équipes est source d'enrichissement humain, de cohésion sociale, de complémentarité, d'équilibre et d'efficacité et ne peut que contribuer au développement et à la performance de l'entreprise.

Par ailleurs, faisant le constat d'un faible taux de féminisation et d'un déséquilibre entre les femmes et les hommes dans certains métiers, les parties ont souhaité au travers dudit accord réaffirmer leur ambition de favoriser la mixité par l'accès des femmes à l'ensemble des postes de l'entreprise et de concilier au mieux leur activité professionnelle et personnelle.

Le présent accord traduit ainsi la volonté des parties d'une part, de proscrire tout type de discrimination, et d'autre part, de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes favorisant ainsi le développement de la mixité professionnelle.

Les présentes dispositions s'inscrivent dans le cadre réglementaire notamment des différentes lois en faveur de l'égalité professionnelle et répondent aux valeurs de l'entreprise et aux valeurs coopératives.

Les parties se sont donc réunies au cours de 3 réunions afin de définir les mesures en vue de :

NR



MA



- Lutter contre les inégalités dans la vie professionnelle ;
- Lutter contre les discriminations ;
- Favoriser les actions en faveur de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.



Article 1 : Cadre juridique et champ d'application

Le présent accord se substitue d'une part entièrement à l'accord collectif relatif à l'égalité professionnelle signé le 19 février 2014 au sein de la Société Beuralia et applicable avant la fusion intervenue le 30 juin 2015 et d'autre part à l'accord Candia du 1^{er} mars 2012 qui n'est plus applicable à la date de signature du présent accord.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société Candia (CDD/CDI).

Article 2 : Actions en faveur de l'égalité professionnelle dans la vie professionnelle

2-1 : Embauche et progression professionnelle

La mixité dans les emplois est un facteur d'enrichissement collectif, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Afin d'assurer cette mixité, il est convenu d'assurer un recrutement équilibré à partir de critères strictement objectifs notamment sur la possession de compétences et expériences professionnelles requises pour le poste.

Pour cela :

- la terminologie utilisée en matière d'offres d'emplois en interne ou en externe ne devra pas être discriminante et ne pas être de nature à écarter les femmes et les hommes dans l'accès à certains postes.
- toute question susceptible de se révéler discriminante lors de l'entretien de recrutement est proscrite (ex : projet de grossesse).

De même, l'entreprise s'engage, dans la mesure du possible, à améliorer l'accès des femmes et des hommes à des emplois ayant une faible représentation masculine ou féminine et à veiller à la mixité des emplois.

Dans ce cadre, l'entreprise s'engage à examiner avec les organismes compétents (MSA ...) les possibilités d'aménagement d'un poste lorsqu'une candidature interne peut le nécessiter (ex port de charges lourdes pour les femmes).

NR
WA
10
D
N

2-2 : La formation professionnelle

Le principe général d'égalité d'accès de tous les salariés à la formation professionnelle est garanti.
La formation est un des moyens de favoriser l'égalité dans le déroulement des parcours professionnels entre les femmes et les hommes pour le maintien de l'employabilité.

Pour cela, il est convenu que :

- L'entreprise veillera à ce que les femmes aient un accès à la formation égal à celui des hommes proportionnellement à l'effectif respectif des deux populations.
- L'entreprise veillera à ce que les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits en terme de formation qu'un salarié à temps plein.
- L'analyse devra tenir compte des spécificités des métiers occupés par les populations.
- L'examen du bilan social devra permettre ce suivi.

2-3 : L'égalité salariale

La politique salariale devra être exempte de toute discrimination fondée notamment sur l'appartenance à l'un ou l'autre des deux sexes, la situation familiale, la grossesse ou encore du temps de travail d'un salarié.

La rémunération des femmes et des hommes est fondée sur les compétences de la personne, ses connaissances professionnelles, son ancienneté et son niveau de responsabilités.

Pendant toute la durée du parcours professionnel, l'entreprise devra veiller à ce que des écarts injustifiés ne se créent pas.

A défaut d'explications justifiant l'écart, l'entreprise s'engage à mettre en œuvre des actions correctives.

Pendant la période de congé maternité ou d'adoption, le(a) salarié(e) bénéficiera, le cas échéant, des augmentations générales éventuellement intervenues pendant son absence ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues, pendant la durée du congé maternité ou d'adoption, par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Les objectifs individuels devront tenir compte du temps de présence réel sur l'année du salarié(e) qui a été en congé maternité ou d'adoption afin qu'ils restent atteignables.

Article 3 : Actions en faveur de la lutte contre les discriminations

Les principes suivants sont réaffirmés :

- L'égalité professionnelle implique l'interdiction d'avoir ou de demander à quiconque d'adopter un comportement discriminatoire.
- Tout cas de harcèlement signalé à la hiérarchie ou à la direction des ressources humaines donnera lieu à une analyse approfondie. Le salarié impliqué, qu'il soit victime, témoin ou accusé d'une pratique de harcèlement pourra se faire assister par un représentant du personnel.
- Aucun salarié ne pourra être sanctionné pour avoir relaté de bonne foi une pratique de discrimination ou de harcèlement supposé.

Pour cela, une campagne de communication et de sensibilisation aux préjugés et aux visions stéréotypées au travail sera déclinée auprès de l'ensemble des collaborateurs.

Article 4 : Actions en faveur de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Promouvoir l'égalité des femmes et des hommes implique la mise en place de mesures permettant de concilier la vie professionnelle avec la vie personnelle.

4-1 : Situations familiales particulières

Une attention particulière devra être portée à la situation des familles monoparentales, divorcées ou séparées.

4-2 : Organisation et formation professionnelle

L'organisation des réunions et des formations devra, dans la mesure du possible, tenir compte des contraintes familiales des salariés ou respecter un délai de prévenance suffisamment long.

Les déplacements avec un départ le dimanche soir ou un retour le vendredi soir devront être évités.

La parentalité et les contraintes de la vie familiale devront être prises en compte quand cela est possible dans l'organisation des formations, notamment pour les jours (ex : mercredi), les horaires et les lieux de formation.

Des actions de e-learning (formation à distance en ligne) seront mises en place quand le type de formation le permet afin de réduire les déplacements.

Enfin, la société s'engage à accepter les demandes d'organisation d'équipes afin de faciliter le co-voiturage sous réserve que les demandes ne posent pas de problème au sein du service.

4-3 : Congé maternité, adoption et paternité

A l'issue de la période de congé maternité ou d'adoption, le(a) salarié(e) peut bénéficier, à sa demande, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique visant notamment à déterminer ses besoins en formation.

Cet entretien devra avoir lieu dans un délai maximum de 1 mois après son retour.


La salariée qui aura déclaré son état de grossesse par certificat pourra s'absenter de son poste 10 minutes plus tôt, étant précisé que ce temps non travaillé sera rémunéré comme du temps de travail effectif.

Le congé paternité est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés, pour l'intéressement et la participation. Il n'impacte pas non plus l'assiette de calcul de la prime de fin d'année.

Les pères de famille bénéficient du maintien de leur salaire net (sous déduction des indemnités journalières versées par la MSA), sur la durée des 11 jours calendaires paternité. A ce titre, ils bénéficieront de la subrogation, l'employeur se substituant ainsi au salarié pour recevoir directement les indemnités journalières versées par la MSA.

En cas de naissances multiples, la durée prise en compte sera de 18 jours calendaires.

Cette disposition s'appliquera à la condition que le salarié prenne son congé paternité dans les 4 mois qui suivent la naissance, au-delà, la MSA n'indemnisant plus.

HA MR 
N

4-4 : Congé parental

Afin de minimiser l'impact du congé parental, le(a) salarié(e) bénéficiera :

- du maintien de son ancienneté à 100% pendant la durée du congé.
- du bénéfice d'un entretien avec son supérieur hiérarchique visant notamment à déterminer ses besoins en formation.

4-5 : Enfants malades

Afin de favoriser la présence parentale en cas de maladie d'un enfant à charge de moins de 16 ans, la société s'engage, dans la limite d'un mois civil, à accepter les demandes d'aménagement d'horaires variables ou de demandes de suspension du travail de nuit si ces demandes ne posent pas de problème d'organisation au sein du service.

Les pères de familles bénéficieront d'un jour « enfant malade » rémunéré par an par enfant de moins de 11 ans sous réserve de produire un justificatif médical.

Les mères de famille bénéficieront des jours « mère de famille » conformément à la convention collective.

En cas de veuvage, les pères de familles célibataires bénéficieront du congé « mère de famille » dans les mêmes conditions prévues par la convention collective en substitution des jours « enfants malades ».

Article 5 : Durée de l'accord

Les dispositions du présent accord clôturent la négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans sous réserve que ce dernier soit signé de manière majoritaire.

Dans l'hypothèse où le présent accord ne remplirait pas la condition de la majorité et ne serait signé que par une ou plusieurs organisations représentant plus de 30% et moins de 50% en terme de représentativité, la durée d'application de l'accord serait réduite à une année.

A l'issue de cette année ou des trois années (si l'accord est signé de manière majoritaire), il cessera de produire des effets et ne se transformera pas à durée indéterminée.

Article 6 : Notification

Conformément à l'article L.2231-5 du code du travail, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Dès notification du présent accord à l'ensemble des Organisations Syndicale représentatives au sein de la Société CANDIA, chacune d'entre elles non signataire dispose selon l'article L.2232.12 du code du travail, d'un délai de 8 jours pour exercer son éventuel droit d'opposition. Cette opposition notifiée aux signataires devra être exprimée par écrit, motivée et préciser les points de désaccord.

Article 7 : Entrée en vigueur de l'accord et dépôt

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

Conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires signés, le premier en version papier, le second en version électronique auprès de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) et auprès du secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Article 8 : Information du personnel

Modalités d'information collective et individuelle du personnel :

Information collective

Les salariés sont informés de la conclusion du présent accord d'entreprise. Le service ressources humaines veille à diffuser l'information dans les sites concernés. Mention de cet accord doit être faite sur chacun des tableaux d'affichage.

Information individuelle

Un exemplaire du présent accord d'entreprise est mis à la disposition des salariés, au service du personnel.

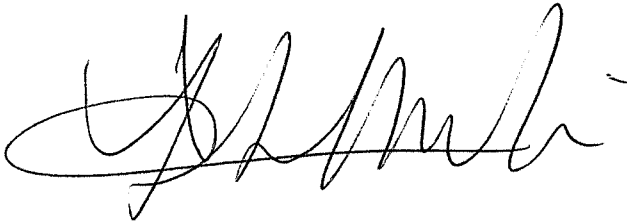
Fait à Paris le 13 septembre 2016

En 10 exemplaires Originaux

Pour la société CANDIA

Judith L'HERMITTE

Directeur des Ressources Humaines



Pour les organisations syndicales

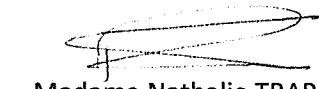
CFDT : Monsieur Aziz HAROUD



FGTA-FO : Monsieur Rik DERAEEVE



CGT : Monsieur Mathieu RIVOAL



CFE-CGC : Madame Nathalie TRAPANI

