

**Accord en faveur de la lutte contre les discriminations et en faveur de
l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'UES LEROY
MERLIN FRANCE**

Table des matières

**Accord en faveur de la lutte contre les discriminations et en faveur de l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes dans l'UES LEROY MERLIN FRANCE..... 1**

Préambule 5

 Politique diversité et inclusion 5

 Cadre de l'accord..... 5

 Champ d'application de l'accord..... 6

Chapitre I Formation, sensibilisation et communication 7

 Article 1 : Signature de la Charte de la diversité 7

 Article 2 : Formation du « top 300 » (leaders métier pour Adeo) et de la file RH aux stéréotypes
 et biais cognitifs..... 7

 Article 3 : Temps forts d'animation et information..... 8

 Article 4 : Temps d'échange en CSE et CSE central 9

Chapitre II Accès à l'emploi et recrutement..... 10

 Article 1 : Formation des recruteurs 10

 Article 2 : Effectifs..... 10

 Article 3 : Recrutements..... 11

 a. Métiers liés à la vente 11

 b. Contrats en alternance 11

 c. Egalité de traitement des candidatures 11

 Article 4 : Egalité salariale au recrutement 12

Chapitre III Evolution professionnelle et formation..... 13

 Article 1 : Formation..... 13

 a. Renforcer la délocalisation des actions de formation..... 13

 b. Accentuer la connaissance de l'offre de formation 13

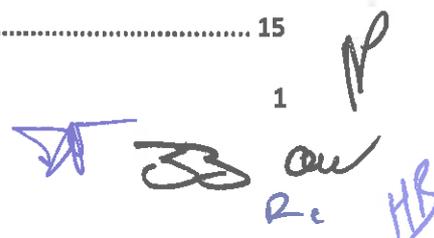
 Article 2 : Evolution professionnelle 14

 a. Passerelles et connaissances des métiers 14

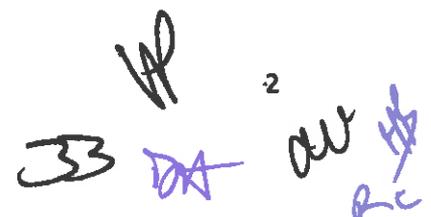
 b. Dynamiser la promotion professionnelle des femmes sur des postes à responsabilité... 14

 c. Créer les conditions optimales de reprise de l'activité après un congé lié à l'enfant ou au
 soutien familial..... 14

 Article 3 : Egalité salariale 15



Article 4 : Plan d'action index de l'égalité femmes hommes	16
Article 5 : Articulation des temps de vie	16
a. Parentalité	16
i. Pour faciliter la réintégration dans l'entreprise de collaborateurs après un congé parental, un dispositif d'accompagnement au retour est mis en place.....	17
ii. Pour encourager le père ou le second parent à exercer pleinement sa parentalité	17
iii. Pour accompagner les différents congés en lien avec la parentalité.....	17
iv. Pour aider à la reprise d'activité à la suite d'un congé de maternité ou d'adoption, et parental d'éducation, afin que ceux-ci soient sans incidence sur le déroulement de carrière sont prévus	18
v. Aménagements horaires pour améliorer la prise en compte de la parentalité.....	18
vi. Pour faciliter l'organisation du travail et les responsabilités familiales.....	18
vii. Pour accompagner les moments de vie des collaborateurs	19
viii. Pour faciliter la mobilité géographique.....	19
b. Maternité.....	20
i. A l'annonce de la grossesse.....	20
ii. Pendant la grossesse	20
iii. Absences autorisées	21
iv. Droits liés au congé maternité	21
c. Apporter des solutions aux proches aidants	22
d. Don solidaire de congés payés avec abondement de l'entreprise.....	22
Chapitre IV Mise en œuvre de l'accord	24
Article 1 : Déploiement.....	24
Article 2 : Suivi de l'accord	24
Article 3 : Date et application de l'accord, durée et suivi	25
Article 4 : Dénonciation de l'accord	25
Article 5 : Dépôt et publicité	26
Chapitre V Annexes	27
1. Charte de la diversité.....	27
2. Résultats de l'index égalité femmes hommes 2018.....	28
3. Mise en œuvre pratique du don de congés payés	29
4. Bilan égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	32
5. Tableau récapitulatif de l'accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et des mesures pour lutter contre les discriminations en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle	33



 33 WP 2 DA AW RC

**ACCORD EN FAVEUR DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET EN
FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES
HOMMES DANS L'UES LEROY MERLIN FRANCE**

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

L'ensemble de sociétés composant l'UES LEROY MERLIN,

La Société LEROY MERLIN FRANCE, Société Anonyme au capital de 100.000.000,00 Euros, dont le siège social est à Lezennes (59260) - rue Chanzy, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Lille sous le numéro : 384 560 942,

La Société LEROY MERLIN GSB, Société en nom collectif au capital de 29.925.500,00 Euros, dont le siège social est à Lezennes (59260) - rue Chanzy, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Lille sous le numéro : 408 957 363,

La Société IMMOBILIERE LEROY MERLIN FRANCE, Société Anonyme au capital de 95.319.014,00 Euros, dont le siège social est à Lezennes (59260) - rue Chanzy, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Lille sous le numéro : 421 227 224.

La Société ADEO SERVICES, Société par Actions Simplifiée au capital de 31.674.335,00 Euros, dont le siège social est à Ronchin (59790) - rue Sadi Carnot, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Lille sous le numéro : 421 206 079.

La Société GROUPE ADEO, Société Anonyme au capital de 23.461.070,40 Euros, dont le siège social est à Ronchin (59790) - rue Sadi Carnot, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Lille sous le numéro : 358 200 913.

représentées par Monsieur Benjamin BRASSEUR, et Madame Vanessa POPOVITCH, dûment mandatés à cet effet

**D'UNE PART,
ET**

Les Organisations Syndicales représentatives dans l'UES LEROY MERLIN ci-après désignées :

L'Organisation Syndicale CFDT, représentée par M. Bilel HERZI, en sa qualité de Délégué Syndical Central

L'Organisation Syndicale CFTC, représentée par M. Didier AUGÉ, en sa qualité de Délégué Syndical Central

L'Organisation Syndicale CFE-CGC, représentée par M. Olivier WAREMBOURG, en sa qualité de Délégué Syndical Central

L'Organisation Syndicale CGT, représentée par M. Romain COUSSIN, en sa qualité de Délégué Syndical Central

SB 3 *P*
SA *au*
Rc *HB*

L'Organisation Syndicale FO, représentée par M. Bernard VIGOUROUS, en sa qualité de Délégué Syndical Central

D'AUTRE PART,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

VP
DA
33
AW
RC HB

Préambule

Politique diversité et inclusion

L'UES Leroy Merlin est convaincue que la **diversité** et l'**Inclusion** contribuent à son **développement en favorisant la richesse des compétences** afin de permettre :

- Une prise de décision plus éclairée,
- Un environnement de travail épanouissant pour chacun,
- Un renforcement de la cohésion sociale et du travail en équipe,
- Un enrichissement de la créativité et l'innovation,
- Un meilleur service clients (meilleure compréhension des besoins),
- Un développement de la création de valeur et de la performance pour l'entreprise.

La diversité est un **accélérateur de réussite des Plateformes Habitants** et de l'ouverture à notre écosystème.

Cette diversité est à l'**image de la diversité de nos clients habitants** et permet de répondre au mieux aux besoins de chacun.

Forte de ces convictions, l'UES Leroy Merlin s'engage à **promouvoir la diversité et l'Inclusion** au sein de l'entreprise. Elle s'engage à **recruter des profils différents** et à **créer les conditions collectives** qui permettent à chacun, tout au long de son parcours collaborateur, **d'exprimer sa richesse et le meilleur de son potentiel**, au service du projet de l'entreprise et dans le respect des valeurs de cette dernière.

Porteuse de l'exception Leroy Merlin qui place **l'humain au cœur de ses préoccupations**, la diversité s'inscrit dans la **Mission de l'entreprise** « Construire avec tous les nouvelles façons d'habiter pour mieux vivre demain », dans la **stratégie des Plateformes Habitants**, dans **Vision 2025**, dans **Cap 2025**, ainsi que dans le **modèle de leadership** fondé sur l'authenticité, l'ouverture, l'interdépendance et l'impact. Elle s'inscrit également dans notre engagement **d'entreprise socialement responsable**.

Cadre de l'accord

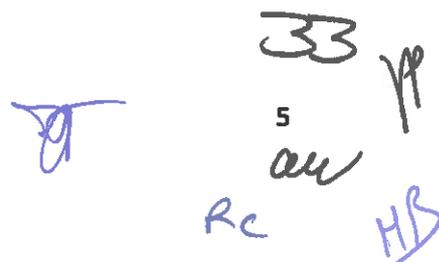
Le présent accord est notamment conclu en application des articles L. 2242-1 et suivants du code du travail, relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'accord unanime d'« Adaptation des règles de négociation obligatoires au sein de l'UES LEROY MERLIN » du 28 mai 2019 prévoit que cette négociation intitulée « 2^{ème} bloc égalité professionnelle et qualité de vie au travail » portera plus particulièrement sur les mesures favorisant la diversité et l'inclusion pour :

- Lutter contre les discriminations en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
- Permettre l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap ;
- Assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Favoriser l'intergénérationnel.

Cet accord prévoit que cette négociation aura une périodicité de 3 ans.

A ce titre et à la suite de la réunion préparatoire du 3 avril 2019, trois réunions de négociation se sont tenues les 12 juin, 3 juillet et 11 septembre 2019.



Le présent accord pose le socle de la politique diversité et inclusion de l'UES Leroy Merlin, tout au long du parcours du collaborateur dans l'entreprise (accès à l'emploi, recrutement, évolution professionnelle, formation). Il établit les éléments pour prévenir les éventuelles discriminations liées à des processus de l'entreprise ou à des comportements individuels.

Pour l'égalité professionnelle, l'entreprise et les organisations syndicales ont défini, dans le cadre de ces réunions et tenant compte de l'index de l'égalité femmes-hommes publié en mars 2019, les domaines d'engagement parmi ceux fixés par les dispositions légales en vigueur. Ainsi, les domaines d'actions prioritaires identifiés sur ce volet sont :

- L'accès à l'emploi et au recrutement
- La formation et l'évolution professionnelle
- La parentalité et la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle
- Les conditions de travail et d'emploi pendant la période de maternité
- L'égalité salariale

Dans une optique visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, les dispositions mises en œuvre par le présent accord, peuvent être temporaires et prises au seul bénéfice des femmes, et ne peuvent être qualifiées de mesures discriminantes en application de l'article L 1142-4 et suivants du code du travail.

Les engagements autour de la non-discrimination et de l'égalité professionnelle sont déclinés en actions et assortis d'objectifs de progression et d'indicateurs permettant de les suivre et de les mesurer. Le sujet du handicap et celui de l'intergénérationnel sont traités de façon distincte de cet accord.

Pour être efficaces, ces mesures seront conjuguées à des actions de communication et de sensibilisation, notamment auprès des comités de direction, afin de permettre une diffusion la plus large possible des nouvelles mesures mises en place et de lutter contre les stéréotypes.

Les engagements pris dans le présent accord s'appuient sur l'expérience acquise dans l'entreprise, notamment avec la mise en place d'accords et de plans d'actions.

L'entreprise et les organisations syndicales se sont inscrites depuis plusieurs années dans une démarche volontaire en faveur de la diversité, avec les accords de 2010, 2013 et 2016 relatifs à la mixité, la parentalité et la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et établissements composant l'Unité Economique et Sociale LEROY MERLIN à sa date d'entrée en vigueur, ainsi qu'aux entreprises et établissements amenés à intégrer l'UES LEROY MERLIN pendant sa durée d'application.

Dans le cas où une entreprise (ou un établissement) serait amenée à quitter l'UES LEROY MERLIN pendant la durée d'application, elle ne serait plus tenue de faire application du présent accord, dans le respect des conditions légales.

Il se substitue, à compter de son entrée en vigueur, à toutes dispositions conventionnelles antérieures portant sur le même sujet.

WP → 6
DA
R C
AW HB

Chapitre I Formation, sensibilisation et communication

Cet accord est bâti sur l'idée d'impliquer l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise dans la politique diversité et inclusion, et sur le sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au niveau le plus pertinent pour chacun en fonction de sa mission. Afin de déployer cet accord, l'implication de tous dans la démarche est donc essentielle.

Cette implication pourra prendre la forme d'une contribution active au déploiement de cet accord, du suivi de formations et de la participation à des actions de sensibilisation et de communication, afin de prévenir les risques d'éventuelles discriminations liées aux processus de l'entreprise ou à des comportements individuels.

En tout premier lieu, l'entreprise réaffirme son attachement au principe général de non-discrimination, ainsi qu'au principe d'égalité entre les femmes et les hommes et dénonce tout comportement ou pratique qui pourrait s'avérer contraire. Et cela, dans le prolongement des principes établis dans le règlement intérieur de l'UES Leroy Merlin et dans le code de conduite éthique de notre groupe Adeo.

De son côté, la loi a créé l'obligation de désigner au sein de chaque CSE des référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Le référent désigné au sein de chaque CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes conformément à la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » devra faire preuve notamment d'écoute et d'empathie et être d'une discrétion absolue concernant les situations individuelles dont il pourrait avoir connaissance. Il bénéficiera d'une formation nécessaire à l'exercice de cette fonction, afin de s'approprier la législation sociale en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes et remplir son rôle d'alerteur.

Article 1 : Signature de la Charte de la diversité

Afin de concrétiser son engagement de favoriser « l'égalité des chances et la diversité dans toutes ses composantes », l'UES Leroy Merlin signera la Charte de la Diversité¹ en 2020.

La Charte de la diversité sera signée par l'entreprise et par chaque établissement.

L'indicateur de suivi des objectifs de progression pendant la durée de l'accord est le suivant :

- ✓ Signature de la Charte par l'entreprise et les établissements

Article 2 : Formation du « top 300 » (leaders métier pour Adeo) et de la file RH aux stéréotypes et biais cognitifs

L'application de la Charte de la diversité nécessite une prise de conscience individuelle et collective de l'impact des stéréotypes et biais cognitifs sur le recrutement et l'évolution professionnelle des collaborateurs.

¹ Texte Intégral de la Charte de la diversité en annexe 1.

33

JA

7
RC

HP
HB

Les stéréotypes et les biais cognitifs peuvent en effet être la source de préjugés et de discriminations inconscients.

Cette prise de conscience concerne notamment les premiers acteurs impliqués dans le recrutement et l'évolution professionnelle des collaborateurs. C'est un élément essentiel, un prérequis, au déploiement de la politique diversité et inclusion, en parallèle d'une appropriation du sujet par l'ensemble des collaborateurs.

La formation aux stéréotypes et aux biais cognitifs qui sera mise en place a deux objectifs :

- Faire prendre conscience que les décisions de chacun ou les décisions collectives peuvent être faussées par des convictions, des croyances subjectives,
- Amener à limiter l'impact de ces croyances subjectives dans les décisions de recrutement et d'évolution professionnelle.

L'objectif est que 100% du « top 300 » (leaders métier pour Adeo) et de la file RH soient formés au terme de l'accord.

Un effort particulier sera également consacré à la communication auprès du « top 300 » (leaders métier pour Adeo), de la file RH et des managers sur les axes principaux de la politique diversité et inclusion de l'entreprise et sur les outils existants, sur les questions du handicap, de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de l'intergénérationnel.

L'indicateur annuel de suivi des objectifs de progression pendant la durée de l'accord est le suivant :

- ✓ Nombre de formations organisées
- ✓ Nombre de participants

Article 3 : Temps forts d'animation et information

Des temps forts d'animation sont prévus, afin de donner de la visibilité au sujet de la diversité et de l'inclusion dans l'entreprise, et de l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes, de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs, de leur donner des outils de facilitation et de les impliquer dans des actions concrètes.

Il est ainsi prévu l'organisation annuelle d'une semaine de la diversité, qui sera l'occasion de sensibiliser les salariés de l'UES, de partager des moments d'inspiration et des réalisations, et de traiter de sujets transverses sur la diversité et l'inclusion qui concernent potentiellement l'ensemble des collaborateurs.

Un kit d'animation sera coconstruit avec les établissements et leur sera fourni en 2020, dans le but que chacun y puise les éléments les plus pertinents en fonction de ses besoins.

L'entreprise participera également à des journées nationales sur le handicap et à des actions en lien avec l'insertion professionnelle de personnes éloignées de l'emploi, notamment via la Fondation des Possibles dont Leroy Merlin France est l'une des entreprises fondatrices.

Ces actions ont pour objectif de favoriser les liens entre des collaborateurs de l'entreprise et des personnes qui ne font pas toujours partie de nos *sourcings* de recrutement.

WP
8
33
AW HB
RC

A ces temps d'animation seront associés des outils pratiques d'information (guides, brochures d'information...) sur des sujets plus particuliers, tels que celui de la parentalité, de la préparation à la retraite, de la reconnaissance de travailleur handicapé. Ils seront mis à disposition des établissements et des collaborateurs.

Les indicateurs annuels de suivi des objectifs de progression pendant la durée de l'accord sont les suivants :

- ✓ Nombre d'actions organisées
- ✓ Nombre de participants

Article 4 : Temps d'échange en CSE et CSE central

L'implication des partenaires sociaux et des élus est également un réel appui pour faire vivre les mesures de cet accord.

Le **Comité Social et Economique Central** sera informé chaque année, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Chaque **Comité économique et social d'établissement** sera également informé, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, de l'évolution de ce sujet dans son établissement, au regard de l'évolution dans l'entreprise. Cet échange sera notamment pour les élus l'occasion de proposer des thématiques spécifiques à aborder lors de la semaine de la diversité.

Un **rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes** est réalisé annuellement et permet d'animer le sujet de l'égalité professionnelle déclinée à travers les thématiques de la mixité, la parentalité et la conciliation des temps à deux niveaux au sein de l'UES :

- au niveau national par le biais du Rapport de Situation Comparée (RSC) intégré au bilan social. Ce rapport donne lieu - à périodicité annuelle - à une présentation et consultation auprès des élus du Comité Social et Economique Central de l'UES Leroy Merlin,
- au niveau de chaque établissement de l'UES pourvu d'instances représentatives locales par le biais du Rapport de Situation Comparée Simplifié. Ce rapport fait partie des engagements réalisés dans le cadre de l'accord du 8 juillet 2010, il est présenté chaque année aux élus de chaque comité d'établissement.

L'indicateur annuel de suivi des objectifs de progression pendant la durée de l'accord est le suivant :

- ✓ Inscription de la présentation du rapport de situation comparée dans le calendrier des réunions ordinaires des CSE

33

JD

9
aw
Rc

VA
HB

Chapitre II Accès à l'emploi et recrutement

La politique diversité et inclusion et le sujet de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes concernent l'ensemble du parcours du collaborateur dans l'entreprise. Cela commence dès la conception du processus de recrutement, afin de permettre d'attirer une variété de profils et de compétences nécessaires au développement de l'entreprise.

Article 1 : Formation des recruteurs

Former les recruteurs à la non-discrimination, aux stéréotypes et aux biais de jugement est un élément essentiel pour diversifier les profils de candidats et amener davantage de diversité dans les collaborateurs intégrant l'entreprise.

Cette formation (complémentaire à celle de l'article 2 du Chapitre I) permettra aux participants de comprendre les mécanismes liés aux biais cognitifs et aux stéréotypes et les risques de discrimination au sens de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, ainsi que leurs effets pour faire évoluer les comportements et développer de bonnes pratiques en termes de recrutement.

Les rendez-vous de la file recrutement (« synergie recrutement ») seront également l'occasion d'effectuer des actions de sensibilisation sur des thématiques plus précises, comme le handicap par exemple.

L'objectif est que 100% de la file recrutement soit formée à fin 2020.

L'indicateur annuel de suivi des objectifs de progression pendant la durée de l'accord est le suivant :

- ✓ Nombre de recruteurs formés à la non-discrimination et nombre d'actions de formation

Article 2 : Effectifs

Dans le prolongement des précédents accords, cet accord réitère l'objectif de féminisation des équipes en s'appuyant prioritairement sur la féminisation des équipes de vente et d'encadrement dans les magasins.

Un effort particulier sera également consacré à la communication auprès des comités de direction des établissements sur les mesures en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Pour ces deux catégories, la féminisation des filières de formation de l'enseignement supérieur paraît en effet suffisante pour pouvoir développer la place des femmes dans l'entreprise à ces postes².

Depuis 2015, la féminisation des équipes s'est poursuivie dans l'encadrement et les métiers de la vente dans les magasins (voir bilan en annexe 4). Le rythme de cette féminisation doit cependant s'intensifier afin de remplir, au plus tard au terme de l'accord et de façon pérenne, les objectifs de :

² (51% d'étudiantes dans les écoles de commerce, de gestion et de comptabilité pour l'année universitaire 2017-2018 d'après une étude du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation : http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Brochures/32/8/parite2018_stats_A5_11d_908328.pdf)

pp
33
10
ow
RC
HB

- 30% de femmes dans les métiers liés à la vente (Conseiller de vente & Responsable de rayon)
- 40% de femmes dans les métiers d'encadrement (Comités de direction, Directrices de magasin, Services Internes)

Article 3 : Recrutements

Le recrutement reste un important vecteur pour faire évoluer la structure des effectifs dans l'entreprise.

a. Métiers liés à la vente

Afin d'encourager davantage de candidatures féminines pour les métiers liés à la vente (Conseiller de Vente, Responsable de Rayon et Chef de Secteur commerce), il est convenu entre les parties de développer les relations avec les écoles et les universités, en s'appuyant sur des ambassadrices féminines et en présentant des « rôles modèles » féminins dans la promotion de ses métiers.

La communication en matière de recrutement et de marque employeur travaillera également en ce sens, et plus largement sur la diversité des profils des collaborateurs dans l'entreprise.

b. Contrats en alternance

Le deuxième levier repose sur une attention particulière portée aux candidatures féminines, dans le cadre d'une étude des candidatures à compétences égales, pour les **contrats en alternance (contrat de professionnalisation et apprentissage)**, de façon à parvenir à une proportion au moins égale à 42% de femmes, soit leur poids dans l'effectif total.

Ces contrats sont un outil efficace pour renforcer la mixité professionnelle, en raison des possibles débouchés sur un emploi durable et rétablir une répartition plus équilibrée entre les femmes et les hommes notamment sur les métiers de la vente où le décalage est encore important.

Nous poursuivrons le **développement des opportunités de conclusion de contrats en alternance avec des femmes** en se fixant comme objectif d'atteindre sur les 3 ans de l'accord :

- Recrutement de 45% des femmes en alternance (contrat de professionnalisation et d'apprentissage)

c. Egalité de traitement des candidatures

Dans la continuité des précédents accords, l'UES Leroy Merlin assure l'égalité de traitement des candidatures tout au long du processus de recrutement. Afin de favoriser les recrutements féminins externes, les actions suivantes seront poursuivies : **offres d'emploi sans discrimination, utilisation de la méthode de recrutement par simulation, utilisation de la méthode de recrutement par habiletés.** Cette sélection par les aptitudes met en évidence la capacité du candidat à mettre en œuvre des comportements adaptés au métier auquel il postule.

Les indicateurs annuels de suivi des objectifs de progression pendant la durée de l'accord sont les suivants :

Handwritten signatures and initials: JDA, RC, OW, HB, and a large 'W'.

- ✓ Suivi de la part de recrutements féminins annuels par mission et statut (alternance & contrat de professionnalisation compris)
- ✓ Suivi de la part des femmes dans les métiers liés à la vente (CV et RR)
- ✓ Suivi de la part des femmes dans l'encadrement (CS, Directrices de magasin et Services Internes)
- ✓ Suivi de la répartition femmes/hommes dans les contrats en alternance et du taux de transformation en CDI

Article 4 : Egalité salariale au recrutement

L'égalité salariale est une constituante essentielle de toute politique visant à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il est réaffirmé que le respect du principe d'égalité et d'équité de rémunération entre les femmes et les hommes constitue l'un des premiers fondements de l'égalité professionnelle, et entendent renforcer leur attention sur ce sujet pendant la durée de ce nouvel accord.

Ainsi, pour un même niveau de diplômes, d'expérience professionnelle, de responsabilités, de compétences mises en œuvre, le salaire et les évolutions de salaire de base doivent être identiques entre les collaborateurs concernés sans distinction de genre.

Dans la perspective de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, il a été convenu l'objectif de progression suivant :

Garantir un niveau de rémunération à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes, pour un même métier, à profil, niveau de formation et expérience comparables.

L'indicateur annuel de suivi des objectifs de progression pendant la durée de l'accord est le suivant :

- ✓ Salaire moyen femmes/hommes des recrutements CDI par statut et par niveau

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature, the number 12, and initials DA, OW, AB, and Rc.

Chapitre III Evolution professionnelle et formation

Au-delà de l'accès à l'emploi et du recrutement, la politique diversité et inclusion et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes reposent également sur des mesures qui visent à assurer l'égalité des chances en matière de formation et d'évolution professionnelle.

Il s'agit de créer les conditions collectives d'inclusion et d'égalité des chances qui permettent à chacun, tout au long de son parcours collaborateur, d'exprimer sa richesse et le meilleur de son potentiel, au service du projet d'entreprise.

Article 1 : Formation

Les parties conviennent de favoriser l'évolution professionnelle des femmes et leur accès à la formation professionnelle, en mettant en œuvre un certain nombre de dispositions comme la délocalisation d'actions de formation.

a. Renforcer la délocalisation des actions de formation

La formation professionnelle est en pleine mutation du fait de l'émergence des nouveaux modes d'apprentissages (e-learning, blended learning³, MOOC⁴, serious-games⁵, ...).

Même si, la formation présentielle n'est pas remise en cause, et afin de faciliter l'accès de la formation aux femmes, les formations seront rapprochées le plus possible du lieu de travail par des actions de délocalisation et des formations plus courtes et modulaires, mixant les différentes modalités d'apprentissage qui répondent aux attentes des salariés.

Ces nouveaux modes d'apprentissage garantissent l'absence de discrimination dans l'accès aux dispositifs de formation.

b. Accentuer la connaissance de l'offre de formation

L'entreprise et les organisations syndicales s'accordent sur la nécessité de continuer à promouvoir la connaissance des offres de formation.

La plateforme Nouma-Online et Nouma Play, accessibles à distance, répondent à cet objectif. Les rendez-vous humains annuels sont également l'occasion de diffuser la connaissance des formations existantes.

Des Salons de la Formation sont organisés en local par les magasins, entrepôts ou services internes. La participation de chacun à ces salons se déroule pendant le temps de travail.

³ Blended learning : formation dispensée selon plusieurs modalités d'apprentissage cumulatives.

⁴ MOOC : (Massive Open On line Course) : « Cours ouvert en ligne et massif », accessibles à tous par inscription et gratuits.

⁵ Serious-games : est une application informatique qui combine pédagogie avec des ressorts ludiques issus du jeu vidéo ou de la simulation informatique.

Handwritten notes and signatures in blue ink at the bottom right of the page, including the number 13 and various initials.

Par ailleurs, afin de faciliter l'organisation personnelle des collaborateurs, les formations doivent être planifiées dans un délai raisonnable. De même, les formations sont accessibles à tous quel que soit l'horaire de base.

Article 2 : Evolution professionnelle

a. Passerelles et connaissances des métiers

L'entreprise et les organisations syndicales réaffirment leur volonté de faciliter les parcours professionnels avec les mêmes possibilités d'évolution, tant pour les femmes que pour les hommes. L'accord sur la GPEC précisera les mesures prises sur ce sujet.

Dans ce sens, la connaissance des métiers des magasins, entrepôts et services internes, sera favorisée, afin de guider les collaborateurs dans les possibilités d'évolution et d'éviter le « cloisonnement » dans une filière.

Un suivi des passerelles entre la filière Service Clients vers les métiers de la vente, est prolongé dans cet accord. L'objectif est fixé à **40 passerelles du service clients vers le commerce par an** sur les 3 années de l'accord.

b. Dynamiser la promotion professionnelle des femmes sur des postes à responsabilité

La promotion interne ne doit être le fruit d'aucune discrimination tant sur la base de l'âge que du sexe ou autres critères fixé par l'article L1132-1 du code du travail.

Il est convenu d'accroître le pourcentage de femmes au sein de l'encadrement en favorisant la détection de potentiels et la constitution de viviers pour alimenter les métiers de l'encadrement. L'égalité professionnelle est garantie par nos rendez-vous annuels consacrés à l'évaluation et au projet professionnel (exemple « Journées de Développement et de progrès »).

Les entretiens professionnels annuels, conduits par les managers, permettent aux collaborateurs et collaboratrices de faire état de leurs souhaits d'évolution et d'échanger sur leur projet professionnel. Ce sont notamment ces entretiens qui permettent l'identification des potentiels et la constitution de viviers.

Pour poursuivre ses objectifs de féminisation des métiers de l'encadrement, le taux de promotion des femmes sera suivi chaque année.

c. Créer les conditions optimales de reprise de l'activité après un congé lié à l'enfant ou au soutien familial

L'entreprise s'engage à ce qu'en matière professionnelle, les congés liés à l'enfant ou au soutien familial ne pénalisent pas les collaborateurs dans leur vie professionnelle, par deux actions :

- Sur proposition du manager, la tenue d'un entretien professionnel à l'issue (ou précédant la fin) d'un congé supérieur à 3 mois (ou sur demande supérieure à 2 mois) afin d'identifier les éventuels besoins en formation nécessaires à la reprise de l'activité ainsi que les perspectives d'évolution. Cet entretien (si demande des collaborateurs) peut être effectué lors de l'Entretien de Développement et de Progrès. La saisie de cet entretien sera effectuée dans le SIRH par le service du personnel.

WP

DA

14

33
OW
RC
HB

- Un **accompagnement de retour** sera organisé par le manager, afin de délivrer les évolutions principales survenues pendant la durée de l'absence (organisation, métier ou outils).

Les indicateurs annuels de suivi des objectifs de progression pendant la durée de l'accord sont les suivants :

- ✓ Nombre de stagiaires et répartition par sexe et statut
- ✓ Nombre d'heures moyen de formation et répartition par sexe, statut et mission
- ✓ Nombre d'entretiens de retour de congés liés à l'enfant ou au soutien familial effectués
- ✓ Nombre de passages de la filière Service Clients à la filière Commerce, par sexe et mission
- ✓ Suivi du taux de promotion des femmes et des hommes du statut Agent de Maîtrise vers le statut Cadre

Article 3 : Egalité salariale

Nos politiques de rémunération sont construites sur des **principes d'équité et d'objectivité**. Ainsi, les évolutions individuelles de rémunération sont fondées sur la performance atteinte et le potentiel d'évolution, sans discrimination entre les femmes et les hommes, et reposent sur des critères objectifs, mesurables et réalisables.

Lorsqu'à situation identique, un écart de rémunération est constaté, celui-ci doit être analysé afin d'en comprendre les raisons qui doivent reposer sur des critères objectifs.

L'analyse des données de rémunération permet de constater l'existence d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes principalement sur la population cadre, essentiellement dû à une moindre représentation des femmes sur les postes à haut niveau de responsabilité et de qualification professionnelle (voir bilan en annexe 4).

Dans la perspective de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, il a été convenu à l'issue de la négociation d'assurer une répartition équilibrée des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes.

Pour atteindre les objectifs fixés, les parties conviennent des actions suivantes :

- En amont de nos rendez-vous annuels d'évaluation, rappeler aux responsables hiérarchiques et à la file RH avant l'attribution des augmentations individuelles, les obligations légales en matière d'égalité salariale en vue de supprimer les écarts de rémunération et maintenir l'égalité salariale dans le temps.
- Effectuer une analyse approfondie des écarts de rémunération et plus particulièrement des écarts des cadres, dans l'objectif de supprimer les écarts qui ne seraient pas expliqués par des raisons de différences de mission ou de niveau de responsabilité, d'expérience ou de qualification. Une attention particulière sera portée le cas échéant aux rattrapages salariaux des femmes s'il s'avérait que des écarts constatés n'étaient pas explicables par la formation, l'expérience, le contenu de mission.
- Cette vigilance spécifique s'appliquera également aux cadres des magasins et entrepôts.

33

DA

15
OW
Rc

W
HB

Article 4 : Plan d'action index de l'égalité femmes hommes

L'UES Leroy Merlin a publié le 1^{er} mars 2019 son premier index de l'égalité femmes-hommes pour l'année 2018.

L'UES Leroy Merlin obtient un score global de 74 points.

Les résultats sont disponibles dans le Chapitre IV.

Le plan d'action est le suivant :

La règle actuelle d'augmentation au retour de congé maternité sera adaptée. L'entreprise continuera d'appliquer l'augmentation au retour de congé maternité à toutes les femmes parties en congé maternité ou d'adoption (au-delà de ce que prévoit la loi qui restreint l'attribution de l'augmentation aux femmes absentes durant la période de délivrance des augmentations individuelles).

En revanche, l'augmentation sera effective l'année de retour de congé maternité.

Par ailleurs, l'entreprise déploiera les mesures en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévues dans le présent accord, afin de promouvoir la place des femmes dans les fonctions dirigeantes.

Les indicateurs annuels de suivi des objectifs de progression pendant la durée de l'accord sont les suivants :

- ✓ Ecart de rémunération des femmes et des hommes par statut
- ✓ Part des femmes et des hommes individualisés chaque année
- ✓ Pourcentage d'augmentation individuelle distribuée chaque année entre les femmes et les hommes
- ✓ Part des femmes ayant bénéficié de l'augmentation moyenne des AI de leur catégorie l'année de retour de leur congé maternité

Article 5 : Articulation des temps de vie

La recherche d'une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle est facteur d'amélioration de la performance et de la qualité de vie au travail.

Afin d'aller au-delà des obligations légales dans ce domaine, Clarence a été lancé en décembre 2018. Ce dispositif complète les permanences d'assistants de service social qui avaient déjà été mises en place dans certains établissements.

La question de l'équilibre des temps de vie est au centre du sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes. Dans le présent accord, les mesures facilitant l'articulation des temps de vie portent sur les sujets autour de la parentalité, de la maternité et des proches aidants.

D'autres éléments qui participent à une meilleure articulation des temps de vie sont traités par ailleurs, par exemple dans le cadre de notre accord sur le travail à distance du 2 juillet 2019.

a. Parentalité

Les dispositifs existants, pour favoriser l'implication du père ou second parent et qui sont renouvelés par le biais de cet accord, sont nombreux.

Il apparaît nécessaire de renforcer la communication autour de ces dispositifs, de la parentalité et notamment du congé paternité et de la prise du congé d'éducation parental par les hommes.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page, including a large 'W', 'DA', 'OW', 'RC', and 'MB'.

Cette communication renforcée passera notamment par la mise à jour du guide de la parentalité.

i. Pour faciliter la réintégration dans l'entreprise de collaborateurs après un congé parental, un dispositif d'accompagnement au retour est mis en place

Après une absence longue, la reprise de l'activité professionnelle peut s'avérer délicate. La rapidité des évolutions dans l'entreprise rend nécessaire un dispositif d'accompagnement particulier.

L'accompagnement s'appuie sur deux volets :

- Il lui sera systématiquement proposé par son manager un bilan de carrière
- Il pourra suivre si nécessaire une formation, après validation par son manager.

Cet accompagnement s'applique au collaborateur d'un retour de congé parental de 2 ans ou plus. Est ainsi rappelé qu'une interruption de la vie professionnelle longue pour un congé parental n'est pas un frein à la reprise du parcours professionnel.

ii. Pour encourager le père ou le second parent à exercer pleinement sa parentalité

Il est rappelé l'existence du congé de paternité et d'accueil de l'enfant (L1225-35 du Code du travail).

iii. Pour accompagner les différents congés en lien avec la parentalité

Congés maternité et paternité et accueil de l'enfant

- o Indemnisation des congés maternité et paternité et accueil de l'enfant : le maintien de salaire au-delà du plafond de la Sécurité Sociale est assuré pour le congé maternité comme pour le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, sans condition d'ancienneté.
- o Pour neutraliser les impacts générés par les périodes d'absences des congés liés à l'enfant :
 - Le temps passé en congé maternité, paternité et accueil de l'enfant ou adoption fera l'objet d'une prise en compte pour le calcul des primes de progrès ou prime annuelle.
 - La rémunération est majorée à la suite des congés de maternité ou d'adoption des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les collaborateurs de même catégorie professionnelle. La règle sera adaptée (voir le plan d'action index égalité femmes- hommes).

Congés parentaux d'éducation

- o Maintien de la participation employeur à la couverture santé durant la première année du Congé Parental d'Education à temps plein.

33
17
RC
HB

- **Prise en intégralité dans l'ancienneté société de la période de Congé Parental d'Education à temps plein pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite.**

iv. Pour aider à la reprise d'activité à la suite d'un congé de maternité ou d'adoption, et parental d'éducation, afin que ceux-ci soient sans incidence sur le déroulement de carrière sont prévus

- **Un entretien téléphonique ou physique avec le manager est proposé soit dans le mois qui précède le retour, au moment de la reprise ou lors de la prochaine campagne des entretiens annuels, selon le choix de la collaboratrice ou du collaborateur concerné, afin de déterminer les modalités de retours (horaires, ...).**
- **Des actions de formation qui permettront une reprise d'activité dans les meilleures conditions possible (stages de formation / accompagnement d'un tuteur métier), les actions de développement à mettre en place et les souhaits d'évolution ou de carrière.**
- **Pour aider à la conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle, l'entreprise accompagne les initiatives locales des magasins sur des projets de mise en place de dispositifs facilitant la garde d'enfants et l'exercice de la parentalité.**

v. Aménagements horaires pour améliorer la prise en compte de la parentalité

- **Les permanences pour les femmes des Comités de Direction seront suspendues le premier mois du retour d'un congé maternité pour favoriser l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, sans report ultérieur sur le reste de l'année.**
- **Pour faciliter l'organisation du second parent notamment le premier mois suivant la naissance de l'enfant, il est prévu de suspendre les permanences à la demande des collaborateurs cadres concernés,**
- **De même les astreintes pour les équipes Informatiques (telles que définies dans l'Accord sur la Continuité de Service des Systèmes d'Information au sein de l'UES Leroy Merlin du 24/05/2016) seront suspendues le premier mois du retour d'un congé maternité pour les femmes, et pour le second parent le premier mois suivant la naissance de l'enfant.**
- **Les demandes d'aménagement d'horaire (ouverture/fermeture), le premier mois suivant le retour de congés maternité seront facilitées pour les collaboratrices de statut employé et agent de maîtrise.**

vi. Pour faciliter l'organisation du travail et les responsabilités familiales

- **Mise en place d'une flexibilité horaire lors de la rentrée des classes pour les parents jusqu'à la sixième.**
- **Possibilité d'accéder temporairement à un temps partiel ou un forfait jour réduit, en cas de modification subite de la situation familiale nécessitant un aménagement**

W 33 18
OW HB
RC

particulier et temporaire du temps de travail, sous réserve de validation par le manager et des possibilités d'organisation du service.

- Possibilité de renoncer temporairement et sur demande écrite à effectuer des heures complémentaires.
- Les plannings horaires de travail sont établis et transmis 4 semaines à l'avance afin de permettre à chacun de s'organiser.

vii. Pour accompagner les moments de vie des collaborateurs

- Absences pour enfants hospitalisés ou malades :
 - Congés hospitalisation de 6 jours par an pour enfant de -de 16 ans.
 - Autorisation d'absence pour enfants malades de 6 jours par an, dont 3 jours rémunérés à 100% pour les collaborateurs ayant des enfants de moins de 12 ans et un an d'ancienneté, par année civile. Si un enfant (âgé de 12 à 16 ans) devait être accompagné par un parent en urgence à des examens médicaux (non prévisibles), cette absence serait justifiée et ces jours d'absence pourraient être soit récupérés, soit pris sans solde, soit imputés sur les droits à congés payés.
 - La remise des justificatifs médicaux attestant de la nécessité pour le parent de rester au chevet de son enfant pourra se faire au moment de l'évènement et au plus tard dans un délai maximum d'une semaine suivant la date de la prise du congé exceptionnel pour absence enfant malade.
 - Indemnisation partielle du congé de présence parentale : en plus de l'allocation journalière de présence parentale versée par les caisses d'allocations familiales, l'entreprise apporte un complément au dispositif légal du congé de présence parentale par le maintien de salaire pendant 60 jours à hauteur du plafond de la sécurité sociale. Cette indemnisation sera versée par l'entreprise en différé sur présentation de l'attestation de versement des allocations journalières fournies par la CAF.
- Mise en place d'une journée de congés exceptionnels pour événements familiaux liés à la naissance ou le décès de petits-enfants pour accompagner la grande parentalité.
- Le congé exceptionnel pour événement familial concernant le cumul du congé naissance et décès d'un enfant mort-né mais né viable est augmenté d'une journée et passe à 12 jours ouvrables.

viii. Pour faciliter la mobilité géographique

Pour faciliter la mobilité géographique résultant d'une modification importante de la situation personnelle (divorce, rapprochement familial ...) les collaborateurs seront reçus en entretien à leur demande afin d'envisager les possibilités de mutation possibles.

33
JA
19
ew
rc
HB
W

b. Maternité

Aménager les conditions de travail en période de maternité préserve les futures mères des soucis de santé, et l'entreprise s'emploie à proposer des mesures en ce sens, dans la continuité des actions déployées lors des trois précédents accords.

L'ensemble des dispositifs mis en place et décrits ci-dessous sont renouvelés.

i. A l'annonce de la grossesse

L'ensemble des collaborateurs concernés par un congé lié à l'enfant (maternité, adoption, parental) bénéficiera d'un entretien dans les premiers mois de la grossesse. Lors de ce temps d'échange avec le manager seront évoquées les conditions de déroulement de la période de grossesse, notamment :

- l'organisation des autorisations d'absences pour les examens médicaux obligatoires, s'ils devaient avoir lieu pendant le temps de travail. Ces absences n'entraînent aucune baisse de rémunération et sont assimilées à du temps de travail effectif, sur présentation de justificatifs.
- les adaptations possibles des plannings horaires (dans le respect des dispositions sur le temps de travail en vigueur dans l'entreprise) comme par exemple l'aménagement de coupures repas plus longues en cas d'activité par journée complète.
- le lien souhaité avec l'entreprise pendant l'absence (envoi à domicile des journaux d'entreprise, invitation aux soirées d'entreprise, ...) et plus spécifiquement,
- le souhait d'avoir accès aux opportunités professionnelles en lien avec le projet professionnel qui surviendraient durant l'absence
- la préparation des conditions de retour (l'éventualité d'une prise de congé parental ou d'une reprise à temps partiel)
- la relecture de la planification individuelle et information sur le volume d'heure à effectuer au retour compte tenu de la période d'absence
- Remise du guide « Bien vivre sa parentalité », qui sera réactualisé en 2020, et qui recense de manière complète, simple, accessible et pratique, l'ensemble des dispositifs existants dans l'entreprise à destination des collaborateurs ayant la qualité de « parent ». Mise en ligne sur LM&Moi.

ii. Pendant la grossesse

- Dès la fin du 3^{ème} mois de grossesse, l'entreprise garantit entre deux journées de travail un repos quotidien d'au minimum 11 heures, sans dérogation possible, même dans le cadre d'événements particuliers.
- Les inventaires de nuit (entre 21 heures et 6 heures) ne sont plus autorisés.
- Dès la fin du 3^{ème} mois de grossesse, l'activité de mise en rayon est suspendue. La tenue de l'Entretien de Développement et de Progrès est maintenue l'année de la maternité (ou adoption) avec une évaluation réalisée sur la période effectivement travaillée.
- Réduction de la durée du travail à la fin du 3^{ème} mois de grossesse.

WP
33
DA
20
EW
HB
RC

L'horaire hebdomadaire est réduit à la fin du 3^{ème} mois de grossesse dument constatée par certificat médical. Afin de limiter l'amplitude journalière de travail, les collaboratrices bénéficient d'une réduction rémunérée de 2h / semaine si l'horaire de base est compris entre 27h et 35h (1h50 par semaine si l'horaire de base est supérieur à 17h50 et inférieur ou égal à 27h, et d'1h par semaine si l'horaire est inférieur ou égal à 17h50). La réduction de la durée du travail est effective par rapport à la planification, et une vigilance particulière sera portée à l'amplitude de modulation (journalière et hebdomadaire) programmée dans la planification. En tout état de cause s'agissant de la durée hebdomadaire de travail, celle-ci est fixée à 37 h maximum par semaine.

Ce dispositif reste construit en concertation entre la collaboratrice et son manager et ne peut permettre un départ anticipé en congé maternité. Au besoin, une relecture de la planification individuelle et une information sur le volume d'heure à effectuer au retour compte tenu de la période d'absence peut être apportée.

- Les permanences magasins des femmes des comités de Direction sont suspendues dès la fin du 3^{ème} mois de grossesse.

- Mise à disposition d'une tenue de travail destinée aux femmes enceintes.

Répondre plus rapidement à la demande des tenues de travail destinées aux femmes enceintes, en proposant le remboursement sur présentation de justificatifs, de deux bas de tenue (pantalon/leggings) d'une valeur maximale de 40 euros pour les 2 articles, dans l'éventualité où l'établissement ne serait pas en mesure de fournir la tenue.

iii. Absences autorisées

Les salariées bénéficient des autorisations d'absences pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance de la grossesse ou pour mener à bien une assistance médicale à la procréation dans les conditions de l'article L.1225-16 du code du travail.

Les conjoints salariés des femmes enceintes ou engagées dans un parcours de procréation médicale assistée (ou toute personne liée à elles par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elles) bénéficient également des autorisations d'absences dans les conditions de l'article L.1225-16 du code du travail.

iv. Droits liés au congé maternité

Le congé maternité est considéré comme du temps de travail effectif notamment pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la répartition de l'intéressement et la participation et le calcul des congés payés.

Une attention particulière doit être portée aux femmes en situation de grossesse déclarée, notamment en ce qui concerne les possibilités d'aménagement du poste de travail pendant cette période (à titre d'exemples : éviter la position debout prolongée, éviter le port de charges lourdes, étudier un aménagement d'horaire, ...) et que toute collaboratrice a la possibilité de consulter le médecin du travail de son établissement.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including the number 21 and various initials.

c. Apporter des solutions aux proches aidants

L'entreprise estime avoir un rôle à jouer pour apporter des solutions facilitatrices, afin d'aider ses collaborateurs aidants à concilier l'organisation de leur vie quotidienne avec leur vie professionnelle. Les solutions proposées sont les suivantes :

- **Apporter de l'information** aux collaborateurs aidants sur leurs droits et les dispositifs existants par une communication régulière, et notamment par la création d'un « Guide de l'aidant », et via Clarence le dispositif d'écoute et d'accompagnement des collaborateurs dans des situations de vie difficiles.
- **Aménager et adapter les horaires**, en facilitant le temps partiel pour permettre aux collaborateurs « aidants familiaux » d'équilibrer le temps passé auprès du proche en situation de dépendance et celui passé au travail, si l'organisation du service le permet.

d. Don solidaire de congés payés avec abondement de l'entreprise

Le don solidaire de Congés Payés

En complément des dispositifs légaux, exposés dans les pages précédentes, qui peuvent s'avérer insuffisants, il est convenu d'organiser la possibilité pour les collaborateurs de faire un don de jours de congés payés. Ce dispositif a pour objectif de répondre à certaines situations difficiles où le collaborateur pourrait avoir besoin de plus de temps pour s'occuper de son enfant, de son conjoint (concubin, partenaire pacsé) gravement malade, ou de toute personne présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité (cf. détails ci-dessous) tout en ne subissant pas une perte trop importante de sa rémunération.

Ce processus simple et réactif permettra de répondre aux situations d'urgence selon les conditions suivantes :

Définition des personnes et situations concernées :

Enfant : doit être à la charge effective et permanente du collaborateur au sens de la sécurité sociale (qui comprend l'éducation, les soins matériels, et le soutien financier apportés à l'enfant) âgé de 20 ans au plus et atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants, conformément aux dispositions de l'article L1225-65-1 du Code du travail.

Personne présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité : à condition que cette personne soit pour le salarié une des personnes citées à l'article L.3142-16 du Code du travail.

Selon l'article L.3142-16 du Code du travail, et sous réserve de modifications ultérieures, le salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise a droit à un congé de proche aidant lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité :

- Son conjoint ;
- Son concubin ;
- Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

Handwritten notes in purple ink:

- JA
- VP
- 33
- 22
- OW
- MS
- RC

- Un ascendant ;
- Un descendant ;
- Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;
- Un collatéral jusqu'au quatrième degré ;
- Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Les bénéficiaires des dons

Au préalable de l'entrée dans le dispositif, le collaborateur bénéficiaire du don, devra avoir utilisé toutes les possibilités d'absence qui lui sont ouvertes, c'est-à-dire les absences pour enfant malade (issue de l'accord de 2013) et absence pour enfant hospitalisé, ainsi que ses congés payés acquis.

Le descriptif détaillé de la mise en œuvre pratique du don de congés payés dans l'UES est annexé au présent accord (cf annexe 3).

Abondement des jours par l'entreprise

L'entreprise abondera à hauteur de 10% chaque jour utilisé par tranche de 10 jours et dans la limite absolue de 10 jours par an (soit 1 jour par tranche de 10 jours donnés).

Ce dispositif vient en complément pour rappel d'autres dispositifs légaux (ex : **congé de présence parentale, congé de proche aidant, congé de solidarité familiale**)

Les indicateurs annuels de suivi des objectifs de progression pendant la durée de l'accord sont les suivants :

- ✓ Nombre de jours indemnisés au titre de l'autorisation d'absence de 3 jours rémunérés pour enfant malade et nombre de bénéficiaires
- ✓ Nombre de personnes ayant bénéficié de la mesure de maintien pendant 1 an de la participation employeur au titre de la couverture santé pendant le congé parental d'éducation
- ✓ Nombre de jours indemnisés par l'entreprise au titre du congé de présence parentale et nombre de bénéficiaires
- ✓ Nombre de jours indemnisés au titre des nouveaux congés exceptionnels pour événements familiaux
- ✓ Nombre de personnes ayant bénéficié du don solidaire de congés payés et nombre de jours de congés payés abondés par l'entreprise

33
23
RC
HB

Chapitre IV Mise en œuvre de l'accord

Article 1 : Déploiement

L'atteinte des objectifs et la bonne application d'un accord d'entreprise passe par l'appropriation des dispositions par le management, la file RH et l'ensemble des collaborateurs.

Les parties conviennent de l'importance déterminante de la communication des mesures contenues dans le présent accord, et ce, le plus rapidement possible à l'ensemble des collaborateurs afin de garantir une mise en œuvre optimale du présent accord.

L'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de la diversité et inclusion et de l'égalité professionnelle nécessitent le déploiement d'une communication appropriée.

A cet effet et dans cette perspective, il a été prévu :

- La mise en ligne du contenu de l'accord sur l'intranet, accessible à tous.
- La communication des dispositions et des enjeux de l'accord à l'ensemble de la ligne hiérarchique, ainsi qu'une synthèse des points clés.
- La mise en place d'un kit de communication permettant d'animer les réunions d'information au sein de chacun des établissements et Directions (réunions des comités de Direction, comité d'établissement, réunions de secteurs ou d'information collective, ...).
- Un tableau récapitulatif des objectifs, actions, calendrier, indicateurs de suivi et communication, disponible en annexe (Chapitre V).

Article 2 : Suivi de l'accord

Est créée une commission de suivi paritaire de cet accord composée de :

- 2 représentants par organisation syndicale représentative signataire du présent accord
- 2 représentants de la direction

Il est convenu que cette commission de suivi se réunira, sur invitation de la Direction de l'entreprise, une fois par an.

Il est également prévu que la Direction pourra ponctuellement associer à cette commission – après consultation de ses membres - des invités internes à l'entreprise, susceptibles d'apporter des témoignages sur la mise en œuvre pratique de l'accord au sein de leur établissement ou de leur région.

La commission pourra également se réunir à la demande d'au moins une organisation syndicale signataire si les circonstances le justifient.

Cette commission aura notamment pour rôle de :

Handwritten notes in purple ink:

- IP
- 33
- 24
- EW
- RC
- HR

- veiller à la bonne application de l'accord dans le respect des dispositions décrites aux articles ci-dessus
- examiner régulièrement le bilan d'application de l'accord en s'appuyant sur le suivi et l'évolution des objectifs fixés, des actions mises en œuvre à travers les indicateurs listés précédemment
- participer à l'échange de bonnes pratiques.

Article 3 : Date et application de l'accord, durée et suivi

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans, à compter du 14 octobre 2019.

Les mesures du présent accord entreront en vigueur à compter du 14 octobre 2019. Néanmoins, afin d'en faciliter le suivi et la lecture, les objectifs et indicateurs ne seront mis en œuvre qu'à compter du 1er janvier 2020.

Au 13 octobre 2022, le présent accord prendra fin de plein droit et cessera de produire tout effet, à défaut de renouvellement formalisé par avenant conclu avant son échéance.

Les parties conviennent de se réunir au moins 3 mois avant sa date d'expiration afin d'examiner les conditions de son possible renouvellement et pour envisager la nécessité d'en adapter le contenu.

Pendant sa durée d'application, il pourra être révisé par avenant dans les conditions légales prévues aux articles L 2261-7 et L 2261-8 du code du travail.

La demande de révision pourra intervenir à tout moment, sur demande écrite et détaillée de l'une des parties signataires.

Toute demande de révision par l'une des parties signataires devra être signifiée aux autres parties signataires et être accompagnée d'un projet portant sur les points qu'elle souhaite voir réviser. Un calendrier sera établi au cours de la première réunion de négociation qui devra se tenir dans un délai de 2 mois suivant la demande de révision.

Toute modification ou révision du présent accord devra faire l'objet d'un accord entre les parties signataires et donnera lieu à l'établissement d'un avenant au présent accord.

Article 4 : Dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé à l'issue de chaque période d'un an par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de respecter un préavis de 3 mois.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans ce cas, la direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter des possibilités d'un nouvel accord.

33
25
RC
HB
VP

Article 5 : Dépôt et publicité

En application des articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord sera déposé par LEROY MERLIN en 2 exemplaires auprès de la Direccte (une version papier, une version électronique), ainsi qu'en un exemplaire auprès du secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes de Lille.

Le présent accord sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties.

AR 33
HB
26
ow
pc

Chapitre V Annexes

1. Charte de la diversité



Six articles pour s'engager et passer à l'acte :

La diversité est le fondement d'une société performante socialement et économiquement. Inscrite dans la politique globale de l'entreprise ou de l'organisation, la Charte de la diversité a pour objet de favoriser l'égalité des chances et la diversité dans toutes ses composantes. La Charte de la diversité contribue à développer un management respectueux des différences et fondé sur la confiance. Elle améliore la cohésion des équipes, source d'un meilleur vivre-ensemble et donc de performance.

Les engagements de la Charte de la diversité, traduits en actions mesurées et évaluées régulièrement sont facteurs de progrès social et économique. Leur mise en œuvre dans toutes les activités de l'entreprise ou de l'organisation renforce la reconnaissance auprès de toutes les parties prenantes internes et externes en France et dans le monde.

En vertu de cette Charte, nous nous engageons à :

1. **Sensibiliser et former nos dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.**
2. **Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs.**
3. **Chercher à refléter la diversité de la société française et notamment sa diversité culturelle et ethnique dans notre effectif, aux différents niveaux de qualification.**
4. **Communiquer auprès de l'ensemble de nos collaborateurs notre engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, et informer sur les résultats pratiques de cet engagement.**
5. **Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue avec les représentants du personnel.**
6. **Evaluer régulièrement les projets réalisés dans un chapitre descriptif de notre engagement de non-discrimination et de diversité : actions mises en œuvre, pratiques et résultats.**

ESB

27

DA

ou

RC

HB

2. Résultats de l'index égalité femmes hommes 2018

L'UES Leroy Merlin a publié le 1^{er} mars 2019 son premier index de l'égalité femmes-hommes pour l'année 2018, en conformité avec loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », le décret n°2019-15 du 8 janvier 2019.

Le calcul des indicateurs de l'index montre les résultats suivants :

1. Ecart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes : 0,22% en faveur des hommes (39/40 points)
2. Ecart moyen de taux d'augmentations individuelles (hors promotions) entre les femmes et les hommes : 1% en faveur des hommes (20/20 points)
3. Ecart moyen de taux de promotions entre les femmes et les hommes : 1,03% en faveur des femmes (15/15 points)
4. Augmentation l'année de retour de congé maternité <100% des femmes (0/15 points)
5. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : 0 femmes (0/10 points)

L'UES Leroy Merlin obtient donc un score global de 74 points sur 100.

WP 33 28
HB DA
RW
RC

3. Mise en œuvre pratique du don de congés payés

Don solidaire de congés payés avec abondement de l'entreprise

Les bénéficiaires des dons

Au préalable de l'entrée dans le dispositif, le collaborateur bénéficiaire du don, devra avoir utilisé toutes les possibilités d'absence qui lui sont ouvertes, c'est-à-dire les absences pour enfant malade (issue de l'accord de 2013) et absence pour enfant hospitalisé, ainsi que ses congés payés acquis.

Dès lors, et compte tenu de la durée prévisible du traitement, si le collaborateur a besoin de davantage de jours pour être aux côtés de son enfant malade ou d'une personne présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité (à condition que cette personne soit pour le salarié une des personnes citées à l'article L.3142-16 du Code du travail), une période de recueil de dons de congé payés pourra être ouverte.

Le collaborateur souhaitant bénéficier d'un don de jours de congé doit adresser une demande écrite à son RPRH ou l'assistant de Direction, en respectant dans la mesure du possible un délai de prévenance de deux semaines avant la prise souhaitée des jours.

Sera joint à la demande, un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant (ou personne présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité) au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident, qui doit attester de la gravité de la pathologie ainsi que du caractère indispensable de la présence et des soins et de la durée prévisible initiale du traitement.

La demande de don de congés payés peut également être à l'initiative d'un collaborateur du magasin, entrepôt ou direction, au profit d'un collègue.

Les donateurs des jours de congés

Tout salarié, titulaire d'un CDI ou d'un CDD, sans condition d'ancienneté, a la possibilité de faire un don de jour de congé.

Afin de veiller à la santé au travail de l'ensemble des collaborateurs, et au regard de la nécessité de préserver les temps de repos associés, les jours pouvant faire l'objet d'un don pourront être :

- Des jours de congés payés acquis correspondant à la 5^{ème} semaine
- Des jours d'ancienneté acquis
- Des jours de congés de fractionnement acquis

Ouverture de période de recueil de dons

Avec l'accord du collaborateur, une période de recueil de dons pourra être ouverte à 3 niveaux dans l'entreprise :

- *Au niveau local* : le RPRH ou l'assistant de Direction pourra informer le magasin/entrepôt ou la direction ou les collaborateurs s'étant manifestés pour exercer ce don, de l'ouverture de cette période de recueil de don destinés à un collaborateur.

33
29
JA
RC
HB
W

- **Au niveau de la zone de conquête habitants** : le RPRH ou l'assistant de Direction pourra informer sa zone de conquête habitants qui enverra une communication dans la zone d'ouverture d'une période de don destinée à un collaborateur.
- **Au niveau national** : le RPRH ou l'assistant de Direction en informera la DDH qui enverra une communication générale d'ouverture d'une période de don destinée à un collaborateur.

Cette période de recueil de dons sera limitée dans le temps à deux semaines au maximum, et sera fermée dès lors que le nombre de jours donnés aura atteint le nombre de jours inscrits sur le certificat ou 100 jours (nombre maximum de jours pouvant être donnés). Dans cette hypothèse, les collaborateurs seront avertis de la clôture de la période de don.

Modalité du don

Le collaborateur, qui exercera ce don renoncera à un jour de congés payés acquis au profit d'un collaborateur.

En tout état de cause, les dons sont fixés à un jour par collaborateur et par période de recueil de dons. Les jours donnés seront déduits des droits du collaborateur donateur, et celui-ci ne peut en demander la restitution pour quelque cause ou motif que ce soit.

Cette limite est portée à deux jours par collaborateur pour chaque année (du 1^{er} juin au 31 mai), quel que soit le nombre de campagne de recueil de dons et de collaborateurs bénéficiaires du don.

Le collaborateur utilisera le formulaire prévu à cet effet qui sera disponible dans l'intranet des Ressources Humaines. Et le remettra à son RPRH ou assistant de Direction qui le transférera, le cas échéant, au RPRH ou assistant du collaborateur concerné.

La prise des jours reçus

Une fois les jours issus du don transférés au collaborateur concerné, celui-ci peut les prendre en faisant une demande d'autorisation d'absence « **Absence don enfant / conjoint (concubin, partenaire pacsé) gravement malade / toute personne présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité (article L.3142-16 du Code du travail)** » par écrit à son RPRH ou assistant de Direction, si possible au moins 15 jours calendaires avant le début du congé.

- Si l'enfant / conjoint (concubin, partenaire pacsé) gravement malade / toute personne présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité (article L.3142-16 du Code du travail) se trouve toujours dans la durée prévisible initiale du traitement, le collaborateur n'aura pas à produire de nouveau certificat médical pour cette durée.
- Si l'enfant / conjoint (concubin, partenaire pacsé) gravement malade / toute personne présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité (article L.3142-16 du Code du travail) entame une nouvelle durée de traitement, le collaborateur joint à sa demande un certificat médical précisant simplement que les soins contraignants et la présence soutenue d'un parent auprès de l'enfant / conjoint sont toujours nécessaires, ainsi que la nouvelle durée du traitement. Ce certificat médical sera donné au RPRH ou l'assistant de Direction sans mention des indications médicales relatives à la gravité de la maladie qui auront été vues en amont.

VP 33 11/30
 DA EW
 FC

Si le collaborateur a recueilli assez de jours pour couvrir la durée prévisible du traitement, il aura l'autorisation de s'absenter pour toute cette durée.

La valorisation des jours donnés

La valorisation des jours donnés se fait en temps. Par conséquent, un jour donné par un collaborateur, quel que soit son salaire, correspond à un jour d'absence pour le collaborateur bénéficiaire, quel que soit son salaire.

Si les deux parents sont collaborateurs de l'entreprise, chacun des deux dispose de la faculté de bénéficier d'un don de congés payés.

Pendant la période d'absence liée à l'utilisation des dons de « jours solidaires », le collaborateur bénéficiaire perçoit un salaire « de base » identique à celui qu'il aurait perçu s'il avait travaillé de manière effective. Cette absence est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, l'acquisition des congés payés et de sa rémunération sur 13 mois.

Le collaborateur continue à bénéficier de la complémentaire santé.

Les jours de congés solidaires sont nécessairement pris de manière consécutive.

Abondement des Jours par l'entreprise

L'entreprise abondera à hauteur de 10% chaque jour utilisé par tranche de 10 jours et dans la limite absolue de 10 jours par an (soit 1 jour par tranche de 10 jours donnés).

33
31
JA
eu
rc
AB
VP

4. Bilan égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En 2018, la proportion de femmes dans les effectifs totaux de l'entreprise s'élève à 41,5% et est restée stable depuis nos deux précédents accords. Cependant, sur les 3 dernières années, on notera que les embauches ont concerné les femmes à raison de 43,3% (soit près de 2 points supérieurs à leur poids dans l'effectif).

Dans les métiers de la vente, les femmes représentent près de 28% des conseillers de vente (stable depuis 2015) et 29,72% des responsables de rayon (en progression de près d'un demi-point depuis 2015).

La part des femmes dans les comités de direction des magasins s'établit à 32,4% en 2018, en progression d'un point par rapport à 2015.

Plus précisément, en 2018, les embauches ont concerné les femmes :

- Chefs de secteur à raison de 43,3%, en diminution de 1,5% par rapport à 2017.
- Responsables de Rayon à hauteur de 30,5% en diminution de 9% par rapport à 2017
- Conseillères de vente à raison de 31,3%, en progression de 6% par rapport à 2017.

Les embauches de femmes dans les magasins en ouverture en 2018 ont concerné les femmes à hauteur de :

- 33,33% pour la mission conseillère de vente
- 33,33% pour la mission responsable de rayon
- 100% pour la mission chef de Secteur

En 2018, la part des femmes dans les embauches apprentis représente 46,1 % (stable par rapport à 2015) et celle des femmes en contrat de professionnalisation a augmenté de 7 points (46,1%) depuis 2015.

Le bilan de la formation professionnelle au regard de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est contrasté et accuse encore un décalage au détriment des femmes (4 heures de différence sur le nombre moyen d'heures de formation en 2018). Cet écart tient en particulier au temps de formation d'adaptation ou de professionnalisation plus important dans la filière Commerce que dans la filière Service Client, où les femmes sont représentées à 90%.

En revanche, le taux de participation des femmes aux actions de formation est en progression continue en nombre de stagiaires (40% en 2018) et progresse d'un point en heures de formation entre 2015 et 2018 (37% en 2018).

L'âge moyen par statut varie peu. En 2018, les femmes cadres sont plus jeunes que les hommes de 3,15 ans.

Les femmes ont une ancienneté moyenne légèrement supérieure (10,91 ans) à celle des hommes (10,47 ans), avec une ancienneté plus faible chez les femmes cadres (9,67 pour les femmes et 12,74 pour les hommes).

VP

33
32

HS

aw
PC

En ce qui concerne la mobilité du service clients vers le commerce, 52 passerelles femmes ont été réalisées en 2018 (objectif annuel de 40).

5. Tableau récapitulatif de l'accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et des mesures pour lutter contre les discriminations en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle

33
33
ou
fc
JA
VP
MB

Fait à LEZENNES, le 5/11/2019

Pour l'UES Leroy Merlin,

Benjamin BRASSEUR



Vanessa POPOVITCH



Pour les Organisations Syndicales,

CFDT
Bilel HERZI



CFE-CGC
Olivier WAREMBOURG



CFTC
Didier AUGE



CGT
Romain COUSSIN



CGT - FO
Bernard VIGOUROUS

Tableau récapitulatif de l'accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et des mesures pour lutter contre les discriminations en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle dans l'UES LEROY MERLIN France

Chapitre 1 : Formation, sensibilisation et communication	Objectifs	Actions	Calendrier	Indicateurs de suivi	Communications
	Former 100% des référents hiérarchiquement avoués et agissements sociaux des CSE	Organiser la formation et s'assurer de son suivi	A fin 2020	% de référents formés	Communication sur l'existence de la formation auprès de la file RH et des CSE
	Communiquer sur l'engagement, à tous les niveaux de l'entreprise, en matière de diversité	Signer la Charte de la diversité	A fin 2020	Signature de la Charte par l'entreprise et les établissements	Communication en interne lors de la Semaine de la diversité
	Former 100% du « top 300 » et de la file RH aux stéréotypes et biais cognitifs	Organiser la formation et s'assurer de son suivi	A la fin du 1er semestre 2021	Nombre de formations organisées et nombre de participants	Communication auprès du top 300 et de la file RH
	Sensibiliser à la diversité et informer l'ensemble des collaborateurs	Organiser une semaine de la diversité	Annuellement à partir du 2ème semestre 2020	Nombre d'actions organisées et nombre de participants	Fournir un kit d'animation aux établissements Communication sur l'intranet
	Informer les partenaires sociaux et les représentants du personnel	Organiser des temps d'information dans les CSE et le CSE central	Annuellement à partir de 2020	Inscription du temps d'information "rapport de situation compétence" dans le calendrier des réunions ordinaires des CSE et dans le calendrier du CSE central	Communication auprès de la file RH et envoi de présentations






Chapitre 2 : Accès à l'emploi et recrutement	Objectifs	Actions	Calendrier	Indicateurs de suivi	Communication
<p>100% des recruteurs formés à la non-discrimination</p> <p>Féminiser les équipes : 30% de femmes dans les métiers liés à la vente 40% de femmes dans les métiers d'encadrement 42% de femmes dans les alternants Recrutement de 45% des femmes en alternance</p>	<p>Organiser la formation et s'assurer de son suivi</p> <p>Communiquer auprès des conseils de direction</p> <p>Développer les recrutements féminins dans les métiers liés à la vente via les relations écoles et le marché employeur</p> <p>Favoriser une plus grande mixité dans les métiers fortement sous-représentés</p> <p>Développer les recrutements féminins via les contrats en alternance</p>	<p>A fin 2020</p> <p>Au terme de l'accord</p>	<p>Nombre de recruteurs formés à la non-discrimination et nombre d'actions de formation</p> <p>Suivi de la part de recrutements féminins annuels par mission et statut (alternance & contrat de professionnalisation compris)</p> <p>Suivi de la part des femmes dans les métiers liés à la vente (CV et RR)</p> <p>Suivi de la part des femmes dans l'encadrement (CS, Directrices de magasin et Services Internes)</p> <p>Suivi de la répartition femmes/hommes dans les contrats en alternance et du taux de transformation en CDI</p>	<p>Communication auprès de la RH</p> <p>Communication auprès de la RH et des comités de direction</p>	
<p>Garantir un niveau de rémunération à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes, pour un même métier, à profil, niveau de formation et expérience comparables</p>	<p>Tout au long de l'accord</p>	<p>Seul moyen F/H des recrutements CDI sur les métiers de comité de direction</p>	<p>Communication auprès de la RH et des comités de direction</p>		

33

2021

HB

ou

Chapitre 3 : Evolution professionnelle et formation		Calendrier		Communication auprès de la filie - RH	
Objectifs	Actions	Au terme de l'accord	Indicateurs de suivi	Communication auprès de la filie - RH	Communication
<p>Favoriser l'évolution professionnelle des femmes et des hommes</p> <p>Accroître le pourcentage de femmes dans l'encadrement</p> <p>Supprimer les écarts de rémunération non expliqués entre les hommes et les femmes</p>	<p>Rafforcer la délocalisation des actions de formation et leur connaissance</p> <p>Faciliter les parcours professionnels avec les mêmes possibilités d'évolution pour les hommes et pour les femmes</p> <p>Dynamiser la promotion professionnelle des femmes</p> <p>Créer les conditions optimales de reprise de l'activité après un congé lié à l'enfant ou à la parentalité</p> <p>En amont des Journées de Développement et de Progrès, rappeler aux responsables hiérarchiques et à la filie RH avant l'attribution des augmentations individuelles, les obligations légales en matière d'égalité salariale</p> <p>Effectuer une analyse approfondie des écarts de rémunération et plus particulièrement des écarts des cadres</p>	<p>Au terme de l'accord</p>	<p>Nombre de stagiaires et répartition par sexe et statut</p> <p>Nombre d'heures moyen de formation et répartition par sexe, statut et mission</p> <p>Nombre de passages de la filière Service Clients à la filière Commerce, par sexe et mission</p> <p>Suivi du taux de promotion des femmes et des hommes du statut Agent de Maîtrise vers le statut Cadre</p> <p>Suivi de la part des femmes dans l'encadrement (CS, Directrices de magasin et Services Internes)</p> <p>Ecart de rémunération des femmes et des hommes par statut</p> <p>Part des femmes et des hommes individualisés chaque année</p> <p>Pourcentage d'augmentation individuelle distribuée chaque année entre les femmes et les hommes</p> <p>Part des femmes ayant bénéficié de l'augmentation moyenne des AI de leur catégorie l'année de retour de leur congé maternité</p>	<p>Communication auprès de la filie - RH</p>	<p>Communication</p>
<p>Supprimer les écarts de rémunération non expliqués entre les hommes et les femmes</p>	<p>En amont des Journées de Développement et de Progrès, rappeler aux responsables hiérarchiques et à la filie RH avant l'attribution des augmentations individuelles, les obligations légales en matière d'égalité salariale</p> <p>Effectuer une analyse approfondie des écarts de rémunération et plus particulièrement des écarts des cadres</p>	<p>Au terme de l'accord</p>	<p>Nombre de stagiaires et répartition par sexe et statut</p> <p>Nombre d'heures moyen de formation et répartition par sexe, statut et mission</p> <p>Nombre de passages de la filière Service Clients à la filière Commerce, par sexe et mission</p> <p>Suivi du taux de promotion des femmes et des hommes du statut Agent de Maîtrise vers le statut Cadre</p> <p>Suivi de la part des femmes dans l'encadrement (CS, Directrices de magasin et Services Internes)</p> <p>Ecart de rémunération des femmes et des hommes par statut</p> <p>Part des femmes et des hommes individualisés chaque année</p> <p>Pourcentage d'augmentation individuelle distribuée chaque année entre les femmes et les hommes</p> <p>Part des femmes ayant bénéficié de l'augmentation moyenne des AI de leur catégorie l'année de retour de leur congé maternité</p>		
<p>Favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, notamment dans le cadre de la parentalité, de la maternité, et des aidants familiaux</p>	<p>Mettre en place d'un dispositif d'accompagnement au retour pour faciliter la réintégration dans l'entreprise de collaborateurs après un congé parental</p> <p>Maintenir le salaire au-delà du plafond de la Sécurité Sociale pour les congés maternité et paternité et accueil de l'enfant</p> <p>Neutraliser les impacts des périodes d'absence pour les congés liés à l'enfant (calcul des primes de progrès ou prime annuelle)</p> <p>Congé parental d'éducation : maintien de la participation employeur à la couverture santé la 1ère année; prise en intégralité dans l'indemnité de départ à la retraite</p> <p>Aménager les horaires et le temps de travail</p> <p>Prolonger les jours d'absence pour accompagner les moments de vie des collaborateurs</p> <p>Réactualiser le guide "Bien vivre sa parentalité"</p> <p>Prolonger les mesures sur l'accompagnement de la maternité</p> <p>Abondement par l'entreprise des jours de congés payés pris dans le cadre du dom sollicite de congés payés</p>		<p>Nombre de jours indemnisés au titre de l'autorisation d'absence de 3 jours rémunérés pour enfant malade et nombre de bénéficiaires</p> <p>Nombre de personnes ayant bénéficié de la mesure de maintien pendant 1 an de la participation employeur au titre de la couverture santé pendant le congé parental d'éducation</p> <p>Nombre de jours indemnisés par l'entreprise au titre du congé de présence parentale et nombre de bénéficiaires</p> <p>Nombre de jours indemnisés au titre des nouveaux congés exceptionnels pour événements familiaux</p>	<p>Guide "Bien vivre sa parentalité"</p>	

Handwritten initials and marks: "JA", "RC", "HB", and a signature.

