

**ACCORD TRIENNAL 2012- 2015
RELATIF A L'EGALITE HOMMES – FEMMES DANS L'ENTREPRISE**

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

La société The Marketinggroup, dont le siège est situé 113 rue Victor Hugo -92300 Levallois Perret, représentée par Madame Emilie LEVY – Directrice des Activités, Ci-après dénommée « la Société »

D'une part,

Et

L'organisation syndicale CFDT , représentée par Monsieur Franck MAYANS, délégué syndical,

L'organisation syndicale CGT, représentée par Madame Karine MATOU, déléguée syndicale,

L'organisation syndicale FO, représentée par Monsieur Gérard CALVO, délégué syndical,

L'organisation syndicale CFTC, représentée par Monsieur Thomas ZINSOU, délégué syndical

D'autre part,

IL A ETE CONCLU LE PRESENT ACCORD D'ENTREPRISE :

PREAMBULE

L'entreprise, dont la politique sociale s'est toujours inscrite dans une dynamique d'égalité hommes/femmes, a souhaité afin de réaffirmer et consolider ses pratiques, associer les partenaires sociaux à la recherche d'axes de réflexion complémentaires.

Cet accord se situe dans le cadre général d'une politique sociale responsable.

Cet accord réaffirme la volonté de l'entreprise de favoriser l'égalité des chances et son engagement dans une démarche favorisant la diversité.

Elle condamne de fait toute forme de discrimination.


1

Le présent accord vise également à préciser les rôles et responsabilités des différents acteurs de l'égalité professionnelle dans l'entreprise, à compléter les outils existants de diagnostic et de contrôle et à actionner des leviers complémentaires.

Le calendrier est rappelé ci-dessous :

Le 14 novembre 2011 : Ouverture de la négociation, rappel des objectifs de l'accord, examen du rapport égalité hommes/femmes 2010 (transmis préalablement aux délégués syndicaux et président de la commission égalité Hommes-femmes du CE)
Recueil des propositions des organisations syndicales.

Le 23 novembre 2011 : Présentation des propositions de la Direction, réactions des organisations syndicales, poursuite des échanges.

Le 29 novembre 2011 : clôture des négociations

Participation de la commission égalité hommes-femmes :

La commission égalité hommes femmes du Comité d'Entreprise a été associée via la participation de son Président, Monsieur Ouagdi Kraiem, à l'ensemble de la négociation avec les délégués syndicaux.

1. CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord sont applicables à tous les salariés exerçant leur activité au sein de la Société, quelque soit la nature de leur contrat de travail ou le lieu d'exécution.

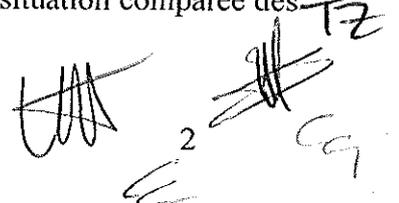
2. LES DOMAINES DE LA NEGOCIATION

8 domaines ont été analysés afin de répondre aux objectifs précités. Il s'agit de :

- L'embauche (accès à l'emploi)
- La formation,
- La promotion,
- La qualification,
- La classification,
- Les conditions de travail,
- La rémunération effective,
- L'articulation entre vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

3. LES OUTILS DE MESURE ET DE DIAGNOSTIC

L'entreprise établit chaque année un rapport sur la situation comparée des Hommes et des femmes dans l'entreprise. ce rapport comporte les indicateurs permettant d'analyser la situation comparée des Hommes et des Femmes de l'entreprise. Son objectif est :



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature, the number '2', and initials 'TZ' and 'CG'.

- D'établir un diagnostic global,
- D'aider à mesurer les éventuels écarts à la date de sa réalisation,
- D'être un instrument de suivi des actions menées par l'entreprise.

Le rapport, tel que présenté cette année, est amené à être enrichi par les indicateurs définis à l'article 11 dans les différents domaines d'avancée définis (articles 4, 6, et 8)

4. L'ACCES A L'EMPLOI

Les données relatives aux embauches externes issues du rapport pour l'année 2010 sont les suivantes :

Pour la catégorie des employés :

- 53 hommes (32%) et 111 femmes ((68%) en CDI,
- 103 hommes (28%)et 263 femmes (72%) en CDD.

Pour la catégorie des agents de maîtrise :

- 1 homme (25%) et 3 femmes (75%) en CDI,
- 3 hommes (60%) et 2 femmes (40%) en CDD.

Pour la catégorie des cadres :

- 2 hommes (33%) et 4 femmes (67%) en CDI,
- 1 femme en CDD.

Pour favoriser la mixité au sein des différentes catégories, les parties signataires souhaitent agir en amont du recrutement. Pour ce faire , il est prévu :

4.1 – un processus de recrutement neutre et égalitaire

L'entreprise veille à ce que les stéréotypes liés au sexe ne soient pas véhiculés dans ses offres d'emploi externes, ni pendant le processus de recrutement.

Ainsi, quelque soit le type de poste proposé, the Marketingroup s'engage à ce que les libellés et contenus des annonces d'emploi soient rédigés de manière neutre sans référence à une terminologie susceptible d'être discriminante.

4.2 – une sensibilisation des acteurs du recrutement

Une sensibilisation de l'ensemble des acteurs du recrutement (service recrutement et managers intervenant dans le processus de recrutement) sera mise en place au cours de l'année 2012.

4.3 – égalité de traitement des candidatures

Afin de s'assurer de l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi, un nouvel indicateur a été défini (cf art. 11.1)

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and several initials and numbers (3, 2, 12) on the right.

5. LA FORMATION

Tout comme le recrutement, l'accès à la formation participe à l'objectif général d'égalité de traitement dans le déroulement de carrière des collaborateurs.

Aucun axe complémentaire n'a été défini.

Le critère de suivi est l'indicateur tel qu'il figure à date dans le rapport égalité hommes/femmes.

Eu égard à l'importance de la formation dans le parcours professionnel des salariés, les parties signataires conviennent de la nécessité d'être particulièrement vigilants quant à l'évolution de l'indicateur.

6. L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

La mixité professionnelle doit être encouragée dans tous les métiers de l'entreprise et à tous les niveaux hiérarchiques. Elle doit donc être prise en compte dans le processus d'évolution des salariés.

6.1 – garantir l'évolution professionnelle des employés et agents de maîtrise

La gestion des carrières est depuis toujours un axe stratégique fort de l'entreprise, 70% des agents de maîtrise étant issus de la promotion interne.

Pour dynamiser cette politique indispensable à la performance de l'entreprise, the Marketingroup s'engage à donner la priorité au recrutement interne.

A cet effet, des annonces internes sont, dès la vacance d'un poste, communiquées par voie d'affichage sur tous nos sites.

Les salariés ayant postulé sont systématiquement reçus soit par le management opérationnel, soit par le service RH.

Ce système concerne tous les salariés de la catégorie définie sans distinction de sexe, le processus étant basé sur les compétences et la détection du potentiel du salarié.

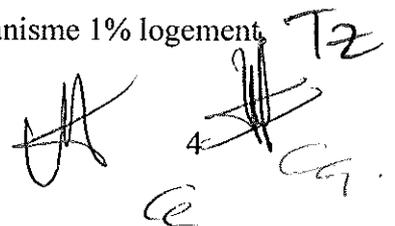
6.2 – garantir l'évolution professionnelle des cadres

L'entreprise s'engage à suivre et accompagner tout au long de leur parcours professionnel ses collaborateurs cadres. Il s'agit d'assurer un suivi personnalisé et optimisé visant à faciliter l'évolution interne professionnelle de ses collaborateurs

La mobilité géographique étant un élément essentiel de l'évolution professionnelle des cadres, l'entreprise s'engage à mettre en place les mesures destinées à faciliter et accompagner la mobilité géographique sans aucune distinction de sexe.

The Marketingroup s'engage notamment à :

- Assister le collaborateur dans ses démarches administratives liées à la mobilité,
- L'accompagner dans sa recherche d'un nouveau logement,
- Mettre en place tout dossier d'aide susceptible d'être accordé par l'organisme 1% logement,
- Prendre en charge les frais de déménagement

Handwritten signatures and initials, including 'T2', 'e', and 'C9'.

Pour les parents isolés, un jour de congé déménagement supplémentaire sera accordé en sus du droit conventionnel afin d'effectuer les démarches administratives

7. LA REMUNERATION

L'égalité salariale est une composante essentielle de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Il est rappelé que les systèmes de rémunération sont construits de telle manière qu'ils ne peuvent être discriminants pour les hommes et les femmes de l'entreprise.

La rémunération est définie en fonction des compétences du collaborateur, de son expérience, et de son niveau de résultat

7.1 Concernant les emplois de téléconseillers et des superviseurs

Les salaires des téléconseillers et superviseurs sont définis dans le cadre d'une grille salariale communiquée et reprise dans le cadre des NAO.

Ainsi, qu'il s'agisse du salaire de base fixe, ou du système de rémunération variable, les mêmes barèmes sont appliqués à chaque catégorie sans aucune distinction de sexe.

Ces barèmes sont également respectés en cas de salarié à temps partiel

7.2 Concernant les autres emplois dans l'entreprise

Le niveau de salaire est défini également en fonction du niveau de compétence, de l'expérience, des résultats.

La qualification est également un point déterminant quand à la détermination du salaire.

En cas d'emploi d'hommes et de femmes à un emploi de même nature, la Direction s'engage à vérifier l'absence de discrimination du fait du sexe du salarié.

Cet engagement concerne également les salariés susceptibles d'occuper un emploi à temps partiel.

7.3 Neutralité des périodes de congé maternité, paternité et d'adoption

The Marketingroup s'engage à ce que les salariés ayant eu des périodes d'absence liées à la maternité, la paternité et/ou l'adoption ne soient pas pénalisés à leur retour de congés et bénéficient d'une revalorisation de leur salaire au moins égale à la moyenne des augmentations accordées aux salariés de même niveau.

8. CONCILIER LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE FAMILIALE

8.1 les principes généraux

L'entreprise veillera à ce que l'ensemble des conditions nécessaires à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale soient respectées.

Le management sera de fait attentif d'une part dans l'organisation du travail au quotidien et, d'autre part, dans l'organisation des réunions, au respect des contraintes imposées par la vie familiale.

5
12

Cette attention ne devra néanmoins pas être préjudiciable au respect de nos engagements envers nos clients et à la politique qualité en vigueur dans l'entreprise.

8.2 la maternité et la parentalité

8.2.1 la période de la maternité

The Marketingroup propose la mise en place systématique d'un entretien des salariés en état de grossesse avec un collaborateur du service RH.

Lors de cet entretien, les règles légales et celles négociées avec les partenaires sociaux relatives aux absences avant le départ en congé maternité seront précisées aux salariées.

Pour rappel, les salariées en état de grossesse bénéficient « à partir du 5ème mois d' un capital temps de 4 jours soit 28h pour un temps plein.

Ce capital temps est considéré comme du travail effectif et rémunéré comme tel.

Il pourra être pris selon les modalités à définir d'un commun accord entre la salariée et l'employeur, étant précisé que ces modalités pourront être soit une prise en heures en plusieurs fois dans le cadre d'un fractionnement, soit par journée entière, soit en cumul pris avant le congé maternité. un délai de prévenance de 7 jours minimum est nécessaire ».

Seront également évoquées au cours de cet entretien les conditions de retour à l'emploi souhaitées par la salariée :

- L'aménagement éventuel des horaires, le passage à temps partiel, une période d'adaptation,
- ses perspectives professionnelles, la mise en place d'éventuelles actions de formation dans le cadre d'une remise à niveau ou d'une évolution professionnelle.

La Direction accordera une attention toute particulière aux demandes de DIF.

8.2.2 L'organisation des congés payés et la prise en compte des contraintes familiales

Afin de contribuer à une vie harmonieuse, il sera tenu compte de la situation de famille des salariés dans l'ordre des départs en congés.

Seront prioritaires pour les départs en congés pendant les vacances scolaires les salariés -hommes et femmes - assumant seul la garde d'enfants.

8.2.3 Les autorisations d'absence pour enfants malades

Il est rappelé que les salariés ayant un ou des enfants malades bénéficient de l'octroi de jours d'absence pour enfant malade dans des conditions plus favorables que celles prévues par le code du travail et la convention collective, à savoir :

« Il est accordé à tout parent sur présentation d'un justificatif médical attestant de la présence indispensable auprès d'un ou des enfant(s), des autorisations d'absence pouvant être fractionnées dans la limite de 7 jours ouvrés par année civile.

12
6
E 69

Concernant les familles n'ayant qu'un seul enfant : les trois premiers jours entraînent une suspension de la rémunération sauf en cas d'hospitalisation de l'enfant. Le maintien du paiement du salaire intervient du 4ème au 7ème jour.

Concernant les familles ayant au moins 2 enfants : les deux premiers jours entraînent une suspension de la rémunération sauf en cas d'hospitalisation de l'enfant. Le maintien du paiement du salaire intervient dès le 3ème jour, et ce, jusqu'au 7ème jour inclus.

Pour les conjoints travaillant dans la même entreprise, les deux pourront bénéficier sans cumul de ces autorisations d'absence dans la limite de sept jours par année civile.

Concernant le paiement du salaire dès le 3ème jour, il sera demandé aux collaborateurs de communiquer un justificatif du nombre d'enfants. »

8.2.4 La rentrée scolaire

Afin de contribuer à l'harmonie entre la vie familiale et la vie professionnelle, les salariés auront la possibilité de demander le jour de la rentrée scolaire de leurs enfants scolarisés en maternelle ou primaire un aménagement de leurs horaires.

Les demandes seront néanmoins étudiées en tenant compte des contraintes opérationnelles, les aménagements ne pouvant avoir pour conséquence sur le respect de nos engagements clients.

8.2.5 Accès à l'information en cas de suspension du contrat de travail

Afin de maintenir un lien entre l'Entreprise et les salariés dont le contrat de travail est suspendu et de favoriser l'égalité dans l'accès à l'information, l'entreprise s'efforcera de diffuser les informations aux salariés dont le contrat est suspendu .

9. MIXITE DES IRP

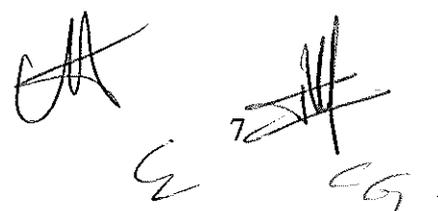
Les parties conviennent que la promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes passe aussi par une meilleure représentation des femmes dans les instances représentatives du personnel. A cette fin, les organisations syndicales s'engagent à faire progresser la mixité dans les listes de candidatures lors des prochaines élections professionnelles.

10. SENSIBILISATION ET COMMUNICATION

le présent accord sera communiqué à l'ensemble des salariés de l'entreprise. sa mise en place fera l'objet d'une communication à l'ensemble des salariés.

Il est également prévu qu'une information soit faite par la Direction :

- D'une part au niveau de l'encadrement,
- D'autre part au niveau du Comité d'entreprise.



11. INDICATEURS DE SUIVI

11.1 – indicateur de suivi des recrutements

Afin de mesurer l'égalité de traitement tout au long du processus de recrutement, un nouvel indicateur est mis en place : le nombre de candidatures d'hommes et de femmes.

Cet indicateur sera mis en place de façon distincte pour 4 populations :

- Au sein de la filière production :
 - Pour les téléconseillers,
 - Pour les superviseurs,
 - Pour les responsables opérationnels (directeur de clientèle)

- Au sein de la filière administrative, commerciale et des supports :
 - Par type d'emploi pourvu.

L'objectif est de s'assurer de la proportionnalité des recrutements Hommes et femmes en comparaison du nombre de candidatures d'hommes et de femmes.

11.2 Indicateur de suivi relatif à l'évolution professionnelle

L'indicateur tel que figurant à date dans le rapport égalité hommes/femmes sera complété par de nouveaux indicateurs :

- Le nombre de vacances de postes communiquées
- Le nombre de candidats par poste en différenciant les hommes des femmes
- Les évolutions professionnelles qui s'inscrivent dans le cadre d'une mobilité géographique.

L'objectif sera là encore de s'assurer de l'application du principe d'égalité des chances

11.3 Indicateur de suivi relatif à la maternité

Un état annuel reprenant par catégorie socioprofessionnelle le nombre de départs en congé maternité et le nombre de salariés ayant eu un entretien avant son départ en congé sera mis en place à compter du 1er janvier 2011.

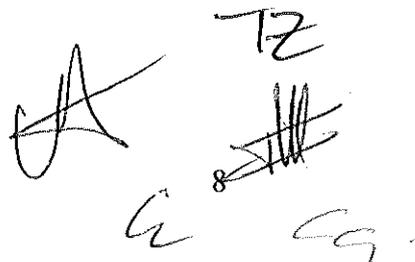
L'objectif est que 100% des femmes enceintes et présentes dans l'entreprise au cours des 5ème et 6ème mois de grossesse aient eu un entretien en amont de leur départ en congé maternité.

Ces 3 indicateurs seront intégrés au rapport annuel relatif à l'égalité hommes/femmes.

12. DUREE, REVISION ET DENONCIATION

Le présent accord rentrera en application au 1er janvier 2012 pour une durée de 3 ans.

Cet accord pourra être dénoncé dans les conditions suivantes :

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature, the initials 'TZ', and other illegible marks.

La dénonciation devra être notifiée par lettre recommandée/AR à l'ensemble des signataires et être déposée selon la législation en vigueur auprès de la DIRECCTE et du secrétariat-greffe du conseil de Prud'hommes.

La dénonciation s'appliquera à la globalité de l'accord. Néanmoins, elle pourra être partielle en cas d'accord de l'ensemble des parties au moment de la dénonciation.

La durée du préavis est fixée à 3 mois.

13. FORMALITES ET PUBLICITE

Le présent accord est déposé à l'initiative de la Société à la DIRECCTE ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

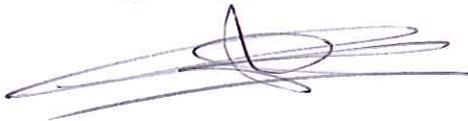
Il en est remis un exemplaire à chaque signataire.

Il est tenu à la disposition du personnel au service Ressources Humaines.

Fait à LEVALLOIS, en 7 originaux le 29 novembre 2011

Pour la Société
Emilie LEVY

Christine Coste - DRH



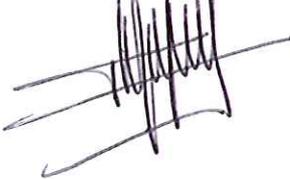
Pour le syndicat CGT
Karine MATOU



Pour le syndicat CFTC
Thomas ZINSOU



Pour le syndicat CFDT
Franck MAYANS



Pour le syndicat FO
Gérard CALVO

