



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

ENTRE :

La Société SA TAPIS SAINT MACLOU, dont le siège est situé 330, rue Carnot CS 50 149 – 59 391 WATTRELOS Cedex, représentée par Madame _____ en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines,

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales représentatives suivantes :

La CFDT représentée par Messieurs _____ et _____ en leur qualité de Délégués syndicaux,

La CFE-CGC représentée par Monsieur _____ en sa qualité de Délégué syndical,

La CFTC représentée par Messieurs _____ et _____ en leur qualité de Délégués syndicaux.

D'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Λ

Préambule

Le présent accord est 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.

A cet égard, la Direction tient à rappeler son attachement au respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes et à sa volonté de veiller à une meilleure représentation proportionnelle des femmes et des hommes à tous les niveaux de l'entreprise.

Au-delà de cette volonté, les parties s'accordent pour considérer que la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dépasse le cadre de l'entreprise. Celle-ci doit donc à son niveau, non seulement, assurer et promouvoir l'égalité professionnelle entre les salariés mais aussi favoriser l'évolution des comportements.

La Direction a partagé avec les organisations syndicales un bilan relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour les années 2019, 2020 et 2021.

A l'aune de ce bilan, les parties sont convenues de constater que quand bien même la population féminine au sein de la Société a évolué (28% au 31 décembre 2021 contre 23% au 31 décembre 2020), la spécificité de certains métiers induit une absence de population féminine au sein de la Société, notamment dans les métiers magasinier et poseur.

Par ailleurs, la Direction souligne que compte-tenu de la politique menée depuis plusieurs années sur la rémunération effective, les écarts de salaire entre les femmes et les hommes sont très faibles. En effet, l'indicateur rémunération de l'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, publié en 2022, révèle un écart de rémunération équivalent à 2,1 % en faveur des femmes.

En ce sens, les parties entendent donc, poursuivre les mesures positives présentées au bilan et impulser de nouveaux engagements dans le présent accord.

Après avoir négocié sur les domaines d'actions relatifs à l'égalité professionnelle visés à l'article R.2242-2 du Code du travail, les parties sont convenues que cet accord portera spécifiquement sur des mesures pragmatiques relatives aux quatre domaines d'actions suivants, auxquels elles ont associé des objectifs de progression, des actions et des mesures permettant de les atteindre :

- **L'embauche et le recrutement,**
- **La formation,**
- **Les conditions de travail,**
- **La rémunération effective,**

En conséquence, les dispositions suivantes ont ainsi été arrêtées :

Article 1. L'embauche et le recrutement

Les parties reconnaissent que la mixité, dans les métiers de l'entreprise, constitue un élément essentiel de l'attractivité, de la performance de l'entreprise et de l'équilibre des relations de travail.

Néanmoins, les parties partagent aussi le constat d'un déséquilibre entre les femmes et les hommes dans les métiers d'encadrement des magasins, à savoir responsable de magasin (RM) et responsable de magasin adjoint(e) (RMA).

Compte tenu de ce constat, les parties entendent donc améliorer l'égalité professionnelle dans le recrutement et développer la mixité sur ces métiers.

➤ Objectif

La Direction souhaite faire progresser la proportion de femmes dans les métiers d'encadrement en magasin, de manière à atteindre, à l'expiration de l'accord, 25% de l'effectif global des responsables de magasin (RM) – par rapport à 17 % à fin 2021, et de 35% de l'effectif global des responsables de magasin adjoints (RMA) – par rapport à 30 % à fin 2021.

➤ Mesures/actions

- Les parties souhaitent rendre ces métiers plus attractifs, en interne comme en externe à l'entreprise, pour les femmes en s'attachant à donner à voir la réalité des tâches de ces emplois. Les parties proposent de renforcer les actions de communication spécifiques au recrutement auprès du grand public sur les sites d'emploi, les réseaux sociaux et dans les outils de communication institutionnelle de l'entreprise, notamment par la réalisation de portraits métier faisant témoigner des femmes aux postes de RM et RMA.
- Les parties souhaitent sensibiliser l'ensemble des acteurs du recrutement dans l'entreprise par l'actualisation du guide des bonnes pratiques en matière de recrutement, rappelant les obligations en matière de non-discrimination en général, et les obligations en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en particulier.
- Pour renforcer cette sensibilisation, un module de formation spécifique à l'égalité professionnelle et la mixité dans le recrutement va être proposé aux recruteurs pendant la durée du présent accord.
- Les parties souhaitent développer le système de cooptation et la prime y afférent mis en place dans le cadre des prérogatives de la Direction en matière de ressources humaines. Ainsi, les parties entendent encourager le recrutement des femmes en doublant le montant de la prime de cooptation versée à tous les collaborateurs à l'origine du recrutement d'une salariée de sexe féminin sur un poste relevant des métiers de RM et de RMA.

➤ Indicateurs de suivi

L'entreprise regardera chaque année :

- Le nombre d'annonces diffusées et la proportion de candidatures femmes/hommes
- L'évolution du pourcentage de femmes dans les métiers de RM et de RMA
- La proportion de femmes parmi les personnes cooptées sur les métiers de RM et RMA
- Le nombre de guides du recrutement diffusés

- Le nombre de formations suivies en matière de recrutement avec une sensibilisation au principe d'égalité entre les femmes et les hommes, et le nombre de stagiaires ayant bénéficié de la formation

Article 2. La formation

La formation professionnelle est un facteur clef de l'égalité professionnelle dans la mesure où elle participe activement à l'évolution des qualifications des salarié(e)s.

La Société s'engage à ce que les femmes et les hommes aient accès aux mêmes parcours professionnels et aux mêmes dispositifs de formation, que ce soit pour le développement des compétences ou pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise.

Les parties ont constaté que les femmes RM ont, proportionnellement à leur représentation au sein du métier, bénéficié de davantage de formations que les hommes. Aucune comparaison ne peut être faite sur les métiers Poseurs et Magasiniers compte tenu de l'absence de femmes dans ces métiers. Sur les autres métiers (Siège Social, Vendeurs, RMA), le poids de la formation des femmes est en retrait d'environ 2% par rapport au poids des femmes dans ces métiers. Les parties sont convenues de mettre en place un axe d'amélioration pour pérenniser l'accès aux formations aux femmes de l'Entreprise.

➤ Objectif

La Direction s'engage à améliorer l'étude des actions de formations proposées et suivies effectivement par les femmes dans tous les métiers de l'Entreprise, afin de garantir, dans la durée, un poids de formation également réparti entre les femmes et les hommes en fonction de la proportion de chaque sexe dans les métiers.

➤ Mesures/actions

- Les parties s'engagent à perfectionner les outils de diagnostic et de suivi des actions de formation.
- Les parties fixent un droit d'accès prioritaire aux formations pour les salarié(e)s de retour de congé maternité, de congé d'adoption et de congé parental d'éducation pendant une durée de six mois dans l'année qui suit la reprise d'activité. Les parties rappellent que la salariée bénéficie lors de sa reprise du travail, d'un entretien professionnel conformément à l'article L. 6315-1 du Code du travail, au cours duquel elle pourra exprimer ses souhaits de formation professionnelle.

➤ Indicateurs de suivi

L'entreprise regardera chaque année :

- L'évolution du nombre de salariés femmes et hommes ayant bénéficié d'une formation
- Le taux d'accès à la formation par sexe et par métier
- Le nombre d'heures de formation par personnes formées, par sexe et par métier
- Le nombre de salariées ayant bénéficié de la priorité d'accès aux formations

Article 3. Les conditions de travail

Les parties rappellent que les conditions de travail constituent un domaine d'actions très vaste puisque la notion est susceptible d'englober tant les conditions techniques ou matérielles du travail (aménagement des locaux et équipements de travail, environnement de travail...) que les aspects organisationnels (organisation des activités par métier, temps de travail...).

Les parties sont convenues d'adopter une approche pragmatique pour rechercher comment créer des conditions de travail favorables à la mixité dans le métier de Vendeur(se)s.

➤ Objectif

Les parties s'attachent à mieux connaître l'impact des conditions de travail sur la situation respective des femmes et des hommes occupant les fonctions de Vendeur(se) en magasin, afin de perfectionner les pratiques organisationnelles. Il s'agit de faciliter, concrètement, l'exercice du métier de Vendeur(se) tant pour les femmes que pour les hommes dans le réseau de magasins.

➤ Mesures/actions

- Une étude ergonomique du métier Vendeur(se) sera réalisée par un organisme indépendant. Elle sera conduite avec une approche différenciée par typologie de magasin (1400 m², 700 m² et showroom) pour tenir compte des situations respectives des femmes et des hommes, en vue de lever les contraintes sexuées d'accessibilité. Une réunion entre les délégués syndicaux, la Direction, et le prestataire retenu sera organisée préalablement à la conduite de l'étude ergonomique.
- La Direction s'engage à établir un plan d'actions d'amélioration de l'accessibilité au métier de Vendeur(se) au regard des préconisations découlant de l'étude ergonomique.
- La Direction mettra à jour le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels en y annexant les actions concrètes déployées contribuant à l'amélioration de l'accessibilité au métier de Vendeuse pour les femmes.

➤ Indicateurs de suivi

L'entreprise regardera chaque année :

- Le nombre d'études réalisées dans les magasins par typologie (1400 m², 700 m² et showroom)
- Le nombre d'actions réalisées suite aux préconisations de l'étude ergonomique
- Le nombre de mise à jour des DUER « Magasin »
- L'évolution du nombre de jours perdus pour accident du travail chez les femmes et les hommes Vendeur(se)s
- L'évolution du nombre de jours perdus pour maladie de droit commun chez les femmes et les hommes Vendeur(se)s
- L'évolution du nombre de démissions chez les femmes et les hommes Vendeur(se)s

Article 4. La rémunération effective

Les parties rappellent que le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilité, de compétences, de résultats, constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle. La Société assure à l'embauche un niveau de salaire et de classification

identique entre les femmes et les hommes pour un même métier, à niveaux de responsabilités, de formation et d'expérience professionnelle comparables.

A l'aune des bilans 2019, 2020 et 2021, les parties s'accordent à considérer que les écarts de rémunération favorables ou défavorables entre les femmes et les hommes, lorsqu'ils existent dans la Société, trouvent une explication objective. Les systèmes de rémunération en vigueur au sein de l'entreprise, notamment le commissionnement sur le chiffre d'affaires, constituent, en eux-mêmes, un outil d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Dans ce contexte, les salariés bénéficiant d'un système de rémunération moins exposé à une part variable résultant d'un commissionnement devront continuer de faire l'objet d'une attention particulière. Il s'agit particulièrement des métiers de Responsable de Magasin et de Responsable de Magasin Adjoint(e).

Enfin, les parties ont conscience des effets possible de la parentalité sur la rémunération des salarié(e)s, et souhaitent encourager, par des mesures salariales concrètes, un exercice équilibré de la parentalité entre les femmes et les hommes.

➤ **Objectif**

Les parties partagent une volonté commune de maintenir une vigilance pour garantir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes sur les métiers de RM et RMA.

Les parties entendent également perfectionner les dispositifs légaux qui accompagnent les salariés parents (congé maternité, congé d'adoption, congé parental d'éducation...) en adoptant des mesures spécifiques à la Société en matière d'ancienneté et de rémunération.

➤ **Mesures/actions**

- La Direction s'engage à exercer un contrôle périodique des rémunérations appliquées lors de l'embauche des RM et RMA sur la base d'une comparaison entre les hommes et les femmes recrutés sur ces métiers.
- La Direction s'engage à exercer un contrôle périodique des rémunérations appliquées lors de la promotion interne sur les métiers RM et RMA sur la base d'une comparaison entre les hommes et les femmes promus sur ces métiers.
- La durée de l'absence pour congé parental d'éducation est prise en compte à 100 % dans le calcul de l'ancienneté dans la limite d'une année supplémentaire par rapport au dispositif prévu par la Convention Collective du Négoce de l'Ameublement (accord étendu du 9 avril 2010).
- Les parties entérinent le droit pour les Vendeur(se)s femmes et hommes à bénéficier d'une garantie de rémunération égale à la moyenne de douze derniers mois de salaires perçus avant l'absence pour congé maternité ou congé parental d'éducation, pendant le mois de reprise d'activité, de date à date (ex : reprise le 15 mars, garantie appliquée : du 15 mars au 14 avril). Dans l'hypothèse où, le salarié bénéficiaire ne dispose pas d'une ancienneté au moins égale à 12 mois, alors sa garantie de rémunération sera calculée sur la moyenne des rémunérations effectivement perçues avant son absence.

➤ **Indicateurs de suivi**

L'entreprise regardera chaque année :

- L'écart de rémunération cible annuelle femmes et hommes sur les métiers RM et RMA

- Le nombre de salariés bénéficiant dans l'année d'une reprise d'ancienneté plus favorable que le dispositif légal suite à un congé parental d'éducation.
- Le nombre de salariés bénéficiant dans l'année d'une garantie de rémunération pendant leur mois de reprise d'activité à l'issue d'un congé maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Article 5. Autres mesures

S'agissant de l'index égalité professionnelle entre les hommes et femmes 2022, la société a obtenu une note de 82/100.

Conformément à l'article L1142-9-1 et D1142-6-1 du Code du Travail, des objectifs de progression doivent être fixés pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte lorsque la note globale obtenue au titre de l'index est inférieure à 85 points.

A cet effet, les objectifs de progression fixés sur les 2 indicateurs pour lesquels la note maximale n'a pas été atteinte sont les suivants :

- Indicateur d'écart de rémunération: l'entreprise se donne pour objectif de réduire annuellement les écarts de rémunération non justifiés, c'est-à-dire ceux qui ne reposeraient pas sur des critères objectifs et pertinents. A cet égard, il convient de rappeler que selon l'index 2022, l'indicateur d'écart de rémunération est de 2.1, en faveur des femmes.
- Indicateur de rattrapage salarial des femmes de retour de congé maternité: l'entreprise se donne pour objectif d'appliquer strictement, à l'avenir, les règles applicables en matière de rattrapage salarial des femmes de retour de congé maternité.

Pour chacun de ces indicateurs, ces objectifs devraient pouvoir être atteints grâce aux mesures ci-dessus définies au titre des domaines d'action.

Article 6. Date d'effet et durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2232-20 du Code du travail, les parties conviennent de fixer la périodicité de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes tous les quatre ans.

Le présent accord est donc conclu pour une durée déterminée de quatre ans. Il entrera en vigueur à compter du lendemain de son dépôt à la DREETS et cessera de produire ses effets de plein droit, à l'échéance de ce terme, en application de l'article L. 2222-4 du Code du travail.

Article 7. Modalités de suivi de l'accord

La commission de l'égalité professionnelle assurera le suivi des actions pour la durée de l'accord et se réunira a minima une fois par an afin de réaliser le bilan des indicateurs chiffrés prévus par l'accord.

La commission de l'égalité professionnelle est composée de cinq membres désignés parmi les élus titulaires du Comité Social et Economique et de 2 membres maximum de la Direction des Ressources

Humaines. Les délégués syndicaux seront par ailleurs invités à se joindre à la commission de l'égalité professionnelle.

Article 8. Révision de l'accord - clause de rendez vous

Conformément aux dispositions légales en vigueur, toute révision du présent Accord jugée nécessaire par l'une des parties signataires devra faire l'objet d'un avenant.

Tel sera le cas, notamment, en cas d'évolution de la législation ou de la réglementation qui affecterait l'esprit ou le contenu du présent accord, auquel cas les parties conviennent de prendre rendez-vous sans délai pour négocier, dans les conditions ci-dessous définies, un avenant permettant de mettre l'accord en conformité avec l'évolution législative ou réglementaire.

La demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties signataires. Les organisations syndicales représentatives seront alors réunies dans un délai de trois mois suivant la demande de révision. Dans tous les cas, les parties signataires mettront tout en œuvre pour faire aboutir les négociations dans un délai de six mois à compter de la première réunion.

En cas d'absence d'Accord passé ce délai, les négociations prendront fin et conduiront à l'application de l'Accord d'entreprise dans son contenu initial.

Article 9. Dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le présent accord fera l'objet d'un dépôt sur la plateforme en ligne accompagné des pièces requises et auprès du secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Roubaix.

Afin d'assurer la publicité de cet accord auprès des salariés, il est prévu une diffusion au moyen d'un affichage dans tous les établissements de l'entreprise et d'une publication sur l'intranet.

Fait à Wattrelos, le 2 juin 2022 en 9 exemplaires originaux.

Pour l'entreprise
La Directrice des Ressources Humaines
Madame

Pour la CFDT

Les Délégués Syndicaux

Pour la CFE-CGC

Le Délégué Syndical

Pour la CFTC

Les Délégués Syndicaux