

Accord sur l'égalité professionnelle
Entre les femmes et les hommes
1^{er} janvier 2012- 31 décembre 2014



SOMMAIRE

PREAMBULE

1. DATE D'APPLICATION DE L'ACCORD

2. CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

3. RECRUTEMENT

4. EVOLUTION PROFESSIONNELLE

5. REMUNERATIONS

6. L'ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA
RESPONSABILITE FAMILIALE

7. SUIVI DE L'ACCORD

8. REVISION ET DENONCIATION DE L'ACCORD

9. DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD

Entre,

Les sociétés Décathlon France SAS, SNC Promiles, SA Décathlon, SNC Sepremont représentées par Monsieur Jean-François MASSE en sa qualité de responsable des relations sociales,

D'une part,

ET,

Les organisations syndicales représentatives :

- la CFDT, représentée par Mr Christophe LEVIER, délégué syndical central
- la CFE-CGC, représentée par Mr Fabien GAUTIER, délégué syndical central
- la CFTC, représentée par Mr Serge ALLIO, délégué syndical central
- la CGT, représentée par Mr Frédéric LE MEUR, délégué syndical central
- la CGT-FO, représentée par Mr Philippe LAFITTE, délégué syndical central
- le SNAD-UNSA, représentée par Mr Pascal MONDOU, délégué syndical central.

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

En application de la loi portant réforme des retraites du 09 novembre 2010 et de son décret d'application du 07 juillet 2011, ainsi que des obligations issues du Code du travail relatives à la négociation obligatoire en entreprise, la direction et les partenaires sociaux ont souhaité parvenir à un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

La Direction et les partenaires sociaux sont conscients que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes représente un enjeu stratégique important. Les parties signataires souhaitent donc agir en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour assurer la mixité professionnelle au sein de l'entreprise laquelle est source de performance et d'équilibre.

Conscientes que perdurent les stéréotypes concernant l'image des femmes dans l'entreprise, les parties signataires ont pour objectif de faire progresser les principes de l'égalité professionnelle afin de faire évoluer durablement les mentalités à ce sujet.

Après avoir négocié sur l'ensemble des thèmes relatifs à l'égalité professionnelle visés à l'article L.2242-5 du Code du travail, les parties sont parvenues à la signature du présent accord.

Le présent accord sur l'égalité professionnelle vise à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes dans l'entreprise au travers, notamment, des thèmes suivants :

- Le recrutement
- L'évolution professionnelle
- La rémunération
- L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

Le responsable des ressources humaines chargé de la diversité sera garant de la mise en place de cet accord en lien avec l'équipe RH.

Le CCE, dans le cadre de sa compétence générale, a été consulté lors de la réunion du 2 décembre 2011 et a émis un avis favorable à l'unanimité sur le présent accord.

1. DATE D'APPLICATION DE L'ACCORD

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2012, et ce, pour 3 ans. L'accord prendra donc fin au plus tard le 31 décembre 2014. A cette dernière date, il cessera automatiquement de produire effet.

2. CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique à l'ensemble des collaborateurs de :

DECATHLON France SAS
4, boulevard de Mons
59650 VILLENEUVE D'ASCQ

SNC PROMILES
4, boulevard de Mons
59650 VILLENEUVE D'ASCQ

SA DECATHLON
4, boulevard de Mons
59650 VILLENEUVE D'ASCQ

SNC SEPREMONT
33, avenue de l'Europe
78140 VELIZY

Il est expressément stipulé que le présent accord s'appliquera également à la société logistique dont la constitution est envisagée.

L'accord sera applicable à cette société dès sa création et les salariés qui seront transférés par application de l'article L 1224-1 du Code du Travail y seront pleinement soumis.

3. RECRUTEMENT

Favoriser le pluralisme et rechercher la diversité au travers des recrutements est un facteur de progrès pour l'entreprise.

Aujourd'hui, les femmes représentent 51 % de l'effectif total des quatre sociétés concernées.

Sur le collège employé, la répartition homme femme est assez équilibrée ce qui n'est pas le cas sur le collège cadre.

Nous ne comptons à fin décembre 2010 que 29% de femmes cadres au sein du périmètre composé par les sociétés SA Décathlon et Décathlon France SAS.

Pour atteindre cet objectif de recrutement, l'entreprise s'engage à :

- Mettre en place un plan de communication à destination des étudiantes visant à valoriser davantage l'image de Décathlon. Ce plan consistera notamment à insister sur la prise de responsabilité immédiate au poste de RR et mettre en avant les perspectives d'évolutions possibles au sein du groupe (citées par seulement 10% des étudiantes).
- Adapter sa communication marque employeur, valoriser en externe la notion de parcours.
- Communiquer davantage en externe via des sports plus féminins où elles se retrouveraient plus facilement.
- Intervenir par le biais des RRH dans leurs écoles partenaires.
- Débriefing par le biais des RRH, trimestriellement, aux Directeurs régionaux et Directeurs de magasin le % de femmes cadres par établissement et donner un objectif minimum en % à fin d'année.
- Sensibiliser les patrons sur l'égalité professionnelle dans les formations recrutement à destination des cadres. Créer un module spécifique intégré aux formations des Echanges Oxlane.

Indicateurs de performance :

- % de femmes ayant postulé sur Dream par principaux métiers et par établissement.
- % de RR/RDL femmes recrutés par établissement/ au nombre de recrutement RR/RDL et évolution sur les 3 ans de l'accord.
- % femmes cadres recrutées/ cadres recrutés sur une année et évolution sur les 3 ans de l'accord.

4. EVOLUTION PROFESSIONNELLE

La mixité des emplois suppose qu'hommes et femmes aient les mêmes possibilités en matière de parcours et d'évolutions professionnelles. Les possibilités d'accès à des postes présumés plutôt masculins seront encouragées pour les femmes, et inversement pour les hommes.

Lors du bilan de situation comparée, à fin 2010, nous comptons 15% de femme chez nos directeurs et directrices en formation sur le périmètre France.

Pour atteindre cet objectif d'évolution professionnelle, l'entreprise met en place les actions suivantes :

- S'engager sur un pourcentage de femmes directrices ou directrices en formation à l'issue de l'accord.
- Former, sensibiliser les RRH et les directeurs régionaux sur l'évolution de carrière des femmes, sur le thème suivant « en quoi une cadre supérieure femme est un plus dans une équipe ? ».
- Faire intervenir une femme DRH en réunion RH pour faire tomber les préjugés si préjugés. Présenter un exemple de réussite féminine qui a su évoluer en préservant sa vie privée.
- Valoriser les réussites féminines dans le journal interne passion.
- Ecrire une trame de rapport de situation comparée qui a pour source les chiffres du bilan social. Cette trame a pour objectif d'étudier des indicateurs plus ciblés comme l'aménagement vie privée/ vie professionnelle, promotion et recrutement.
- Valoriser la notion d'évolution interne par des interviews d'expériences réussies et intégrer ces interviews dans nos kits de formation management.
- Mettre en place un suivi de l'évolution par sexe des collaborateurs en poste par site. Reporting fait 2 fois par an pour suivre la répartition homme/femme sur les différents collèges sur tous nos sites. Transmettre ce reporting aux DR.

Indicateurs de performance :

- Nous étions à 15% à fin septembre 2011 de femmes directrices ou directrices adjointes. Nous nous engageons à 18% à fin 2014 avec des paliers à 16% en 2012 et 17% en 2013.

- Etablir un reporting 2 fois par an pour suivre la répartition homme/femme sur les différents collèges sur tous nos sites. Transmettre ce reporting aux DR pour animation, échange avec les patrons.

- Visualiser le % de femmes directrices de magasin et le % de femmes directrices d'entrepôt.

- Nombre de salariés promus dans une catégorie supérieure (1ers métiers de la DMI) avec une répartition par sexe.

- Consacrer un article dans un numéro du journal interne passion par an valorisant les réussites féminines dans l'entreprise.

5. REMUNERATIONS

A l'embauche, Décathlon assure l'égalité de rémunération entre hommes et femmes à compétences, parcours et profils équivalents pour un même métier.

Les écarts de rémunération sont quasi-inexistants. Un écart se crée cependant sur le passage au métier de directeur de magasin et ensuite dans l'évolution de ces collaborateurs.

Pour atteindre cet objectif de réduction des écarts de rémunération des cadres, l'entreprise met en place les actions suivantes :

- Communiquer aux DR et aux RH avant les décisions de rémunérations annuelles de Mars, l'écart, à poste équivalent et de façon nominative, de rémunération des cadres pour réajustement si nécessaire (Réajustement en fonction de la moyenne France et en fonction de l'ancienneté dans le poste).

- Extraire l'état des rémunérations des directeurs pour faire le point sur les disparités de salaire une fois par trimestre.

- Réévaluer les femmes ayant été en congé maternité pendant un mois ou plus sur la période du 1^{er} avril N-1 au 31 mars de l'année de l'évaluation à hauteur de l'évaluation moyenne de son collègue.

Rajouter dans la note de conjoncture le rappel de la politique de rémunération et donc de l'augmentation obligatoire à la moyenne du collègue.

- Sortir une extraction des femmes ayant eu des congés maternité dans l'année pour contrôler l'efficacité des messages passés en retour EAA.

Indicateurs de performance :

- Analyse de la rémunération à l'embauche par métier.
- Analyse trimestrielle des écarts de salaire sur les métiers de DM et DMF.
- Nombre de congés maternité chaque année par collègue.

6. L'ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITE FAMILIALE

Les parties signataires souhaitent que soit recherché, dans les organisations de l'entreprise, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

Pour atteindre cet objectif, l'entreprise met en place les actions suivantes :

Lors d'une suspension de contrat pour congé maternité ou congé parental :

- Mettre en place une trame type d'entretien formalisée avant le départ en maternité ou pour échanger sur la gestion de l'absence, les attentes de la collaboratrice, les perspectives prévisibles à l'issue du congé.
- Mettre en place une trame d'entretien formalisée entre un et 2 mois avant le retour pour examiner les conditions de réintégration au retour de maternité ou parental. Il sera suivi, le cas échéant, d'une évaluation commune du besoin en information et/ou formation et planification.
- Refondre la plaquette femme enceinte pour la rendre plus attrayante avec renvoi aux magasins.
- Envoyer systématiquement la plaquette par la paie dès la connaissance de la maternité de la collaboratrice.
- Proposer un questionnaire 6 mois après le retour de maternité.
- En distribution, chaque femme cadre revenant de congé maternité sera rencontrée dans les 2 mois par son patron en accompagnement de son RRH.
- A partir de 2 ans d'absence, Décathlon s'engage à reformer les collaboratrices sur les bases de leur métier.

En poste, lors d'une grossesse :

- La collaboratrice pourra bénéficier d'horaires aménagés.
- Le port de charges lourdes sera assuré par un autre membre de l'équipe.
- Intégrer un module diversité à destination des patrons dans les formations de management.
- Garantir que la plupart des formations soient disponibles en local.
Eviter les formations les mercredis et en périodes scolaires.
 - Ecrire un A4 qui a pour objectif d'accompagner les patrons sur l'encadrement des 4/5 ème (quelle structure humaine ?, quel rayon ?, quel jour pour le 4/5 ?)

Indicateurs de performance :

-Taux de formation homme/femme

-Nombre d'heures de formation / sexe / statut

7. SUIVI DE L'ACCORD

Une commission de suivi sera constituée. Elle sera composée d'un représentant de chaque organisation signataire ainsi que du responsable Ressources Humaines Diversité. Elle se réunira 1 fois par an.

8. DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD

Décathlon assurera le dépôt du présent accord en deux exemplaires auprès de la DIRECCTE de Villeurbanne et le Conseil de Prud'hommes de Lyon.

Fait à Bron, le 9 décembre 2011

Signatures :

Pour la CFDT :

Pour la CFE-CGC :

Pour la CFTC :

Pour la CGT :

Pour la CGT-FO :

Pour le SNAD-UNSA :

Pour les sociétés Décathlon France SAS, SNC Promiles, SA Décathlon, SNC Sepromont :
Monsieur Jean-François MASSE, responsable des relations sociales