

ACCORD

EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES-FEMMES

Entre :

La Société LIDL SNC, dont le Siège est situé 35 Rue Charles Péguy à Strasbourg 67200, représentée par Monsieur Pascal TROMP, Gérant et Monsieur Bernard KELHETTER, Co-gérant,

d'une part,

Et :

les organisations syndicales représentatives des salariés :

CFTC, représentée par Monsieur J.-P. VENEROSY, délégué syndical central
CFDT, représentée par Monsieur C. PIERRE, délégué syndical central
FO, représentée par Madame F. ROCHEL, déléguée syndicale centrale
CGT, représentée par Monsieur T. CHANTRENNE, délégué syndical central
CFE-CGC, représentée par Monsieur A. HARACZAJ, délégué syndical central
UNSA, représentée par Monsieur L. TAMI, délégué syndical central

d'autre part,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

Préambule :

Les parties signataires réaffirment leur volonté de garantir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de favoriser le développement de la mixité professionnelle, qui constitue un facteur d'enrichissement collectif et un gage de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement des textes au niveau international, européen et national :

- le Préambule de la Constitution française du 27 octobre 1946 ;
- la Convention 111 de l'Organisation internationale du travail du 25 juin 1958 ;
- l'article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme ;
- l'article 141 du traité de Rome ;
- la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'ANI du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;
- le principe d'égalité de traitement des femmes lors de l'embauche, l'exécution du contrat ou de la rupture, en matière de rémunération et en matière de formation (articles L 1142-1, 1144-3, 3221-2 et 6112-1 du Code du Travail).

BK

JPV

CP

FR

HA

Dans le cadre de la négociation relative à l'égalité hommes-femmes, la Direction et les organisations syndicales représentatives se sont réunies à plusieurs reprises (à l'occasion de 4 réunions de négociation sur ce thème, en date du 7/10/2011, 15/11/2011, 15/12/2011 et 7/02/2012) pour étudier la situation des hommes et des femmes et identifier, le cas échéant, les inégalités à corriger.

L'objectif du présent accord est de traduire et de définir un certain nombre de mesures visant à garantir et à promouvoir les principes d'égalité de traitement et de diversité, à toutes les étapes de la vie professionnelle.

TITRE I : CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel de la Société LIDL, embauché en CDI ou en CDD, ainsi qu'au personnel repris dans le cadre de l'article L 1224-1 du Code du Travail.

TITRE II : DEFINITION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE:

L'égalité professionnelle doit permettre aux hommes et aux femmes de bénéficier d'un traitement égal en matière d'accès à l'emploi, d'accès à la formation professionnelle, de qualification, de classification, de promotion, de rémunération et de conditions de travail. Cette définition s'appuie sur deux principes fondamentaux :

- égalité des droits entre femmes et hommes, impliquant la non discrimination entre les salariés en raison du sexe (de manière directe ou indirecte),
- égalité des chances visant à remédier, par des mesures concrètes, aux inégalités qui peuvent être rencontrées par les femmes dans le domaine professionnel.

TITRE III : EMPLOI ET FORMATION

Article 1 : renforcer la politique de mixité au recrutement :

La Société rappelle que le processus de recrutement se veut neutre et égalitaire et qu'il se déroule selon des critères identiques entre les hommes et les femmes.

Afin d'assurer la mixité de ses emplois, la Société s'engage à veiller à une mixité des recrutements par différentes actions :

- Les libellés des offres d'emploi sont sans aucune référence au sexe ou quelque terminologie discriminante
- Les entretiens de recrutement sont identiques et toute question pouvant se révéler discriminante est proscrite
- Chaque formation au recrutement dispensée au personnel amené à recruter comporte un module consacré à l'absence de discrimination lors des processus de recrutement
- L'état de grossesse d'une femme, présumé ou réel, ne doit en aucun cas être un frein à l'obtention de l'emploi proposé si celle-ci répond aux critères d'embauche définis

Les recruteurs continuent à privilégier les performances des candidats et non pas la distinction par sexe.

BK

Z

JW

CP

PR

2/7

I

HA

L'objectif de progression : +5 % de femmes en recrutement externe pour la catégorie cadres ;

Les indicateurs :

Nombre de femmes embauchées au statut cadre en rapport avec le nombre de cadres embauchés au cours de l'année. Comparaison de ce rapport avec l'année précédente (au 31-12 de chaque année).

Article 2 : la formation

L'accès des salariés à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une égalité de traitement dans l'évolution de leur qualification et le déroulement de leur carrière. L'entreprise s'attache à veiller à l'employabilité du personnel de manière identique, ce qui ne crée pas de disparités particulières de formations dispensées entre les hommes et les femmes.

Afin de faciliter l'organisation des formations des salariés, l'entreprise devra tenir compte, au maximum, de leurs contraintes personnelles. A ce titre, les formations seront, dans la mesure du possible, sous réserve du respect des exigences pédagogiques, organisées près du lieu de travail des salariés.

A métier égal/statut égal : la proportion de formations entre les hommes et les femmes, toutes catégories confondues, doit être identique.

Les éléments statistiques témoignent du respect de ce principe. Néanmoins, il existe une légère différence entre les hommes et les femmes du statut agents de maîtrise et cadres.

En conséquence, il est fixé un objectif de progression : veiller à ce que le pourcentage de femmes agents de maîtrise et cadres formées soit identique à celui des hommes dans les mêmes catégories.

Catégories professionnelles	Situation actuelle		Objectifs	
	Agents de maîtrise	Cadres	Agents de maîtrise	Cadres
Femmes formées/effectif femmes	63%	95%	68%	100%
Hommes formés/effectif hommes	68%	101%	68%	100%

Les indicateurs :

Pourcentage des formations dispensées aux hommes et aux femmes dans le collège agents de maîtrise et cadres au cours de l'année, rapporté à l'effectif moyen hommes et femmes agents de maîtrise et cadres. Situation comparée au % de l'année précédente (au 31.12 de chaque année).

BK

8
CP
FR
HA
3/7

TITRE IV : LA VIE PROFESSIONNELLE

Article 1 : la rémunération

L'entreprise s'attache au principe selon lequel à travail égal salaire égal.

A ce titre, l'entreprise a mis en place pour la plupart des emplois, une grille de salaire unique, ce qui ne crée pas de disparités entre le salaire des femmes et celui des hommes, à emploi et à ancienneté identiques.

La rémunération des femmes et des hommes doit être fondée sur le contenu de la fonction, les compétences, les expériences professionnelles nécessaires pour occuper la fonction, et le niveau de responsabilité.

L'entreprise rappelle que les congés maternité, paternité et adoption doivent être sans incidence sur le déroulement de la carrière.

Conformément à l'article L 1225-26 du code du travail, la rémunération du salarié (au sens de l'article L 3221-3 du code du travail) est majorée à son retour du montant des augmentations générales...

Il est expressément prévu que ce rattrapage salarial soit appliqué aux congés de paternité, d'adoption et parental d'éducation.

Le champ d'application des mesures collectives, générales ou catégorielles d'augmentation des rémunérations, résultant d'un accord ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne peut exclure des salariés aux motifs de congés paternité, d'adoption ou de congé parental d'éducation.

L'entreprise s'engage à ce que tout salarié qui revient d'un congé maternité, parental d'éducation, bénéficie d'un entretien avec son employeur. Cet entretien déterminera les souhaits et besoins en formation, notamment en cas de changements de techniques ou de méthodes de travail.

Article 2 : l'évolution professionnelle

Les hommes et les femmes doivent avoir accès à tous les emplois liés à leurs compétences et expériences, quel qu'en soit le niveau de responsabilités, y compris les plus élevés.

L'entreprise, dans le cadre de sa démarche de mixité des emplois, garantit que tout salarié peut évoluer au sein de l'entreprise, sans distinction de sexe.

L'objectif de progression et les actions déployées pour y parvenir sont :

- L'ajustement des formations spécifiques pour développer leurs compétences
- L'identification des potentiels et le développement de la promotion interne
- Le respect des entretiens annuels d'évaluation (outil de GRH)
- La mise en œuvre d'une politique de mobilité professionnelle interne

Les indicateurs :

- Nombre de changements de coefficient comparé au 31.12 de chaque année pour les hommes et pour les femmes
- Au moins 1 femme dans un emploi de niveau 8 dans chaque DR

BK
E
CP
FR
HA
4/7

Article 3 : l'organisation du temps de travail

Le temps partiel : il ressort du rapport de situation comparée, qu'une plus grande proportion de femmes effectue un temps partiel, toutes catégories professionnelles confondues.

L'entreprise affirme sa volonté d'accompagner les demandes des salariés hommes souhaitant bénéficier de ce type de mesure.

Par ailleurs, la société s'assurera, que les aménagements d'horaires demandés par les salariés (hommes ou femmes) ne constituent pas un frein à l'évolution de leur carrière professionnelle.

En tout état de cause, toute demande d'un temps partiel sera effectuée auprès d'un responsable hiérarchique.

L'objectif :

- Faire bénéficier aux hommes volontaires du temps partiel

Les indicateurs :

- Nombre de demandes de passage de temps plein à temps partiel et acceptées (situation comparée au 31.12 de chaque année)

TITRE V : CONCILIER LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PRIVEE

Le bien être au travail passe par une articulation harmonieuse entre la vie privée et la vie professionnelle.

L'entreprise s'est naturellement inscrite dans cette démarche et a déjà négocié un certain nombre de mesures spécifiques, en vue d'harmoniser cet équilibre vie privée et vie professionnelle.

Article 1 : la grossesse

La convention collective prévoit en son article 7-6.4.4, qu'à l'expiration du 4^{ème} mois de grossesse, toute salariée est autorisée à rentrer ¼ d'heure après le reste du personnel ou à sortir ¼ d'heure avant, sans perte de salaire.

L'entreprise s'attache au respect de ce principe qu'elle a intégré sous forme de réduction du temps de présence au travail d'1/4 d'heure par jour. L'entreprise a également sensibilisé l'ensemble de son management sur le sujet. Des notes internes sont à cet effet, affichées sur les panneaux réservés.

En sus de cette disposition, la société et les partenaires sociaux ont défini un planning organisationnel de la femme enceinte comprenant les tâches à accomplir mais surtout, les tâches à ne pas effectuer.

BK
E
CP
FR
HA

5/7

Article 2 : Les enfants

- Cas des absences pour maladie : l'accord d'entreprise du 10.07.2001 prévoit des modalités d'attribution de congés rémunérés (en fonction de l'ancienneté du salarié et de l'âge de l'enfant) pouvant aller jusqu'à 5 jours ouvrés d'absence rémunérée, par année civile.
- L'entreprise s'attache, le jour de la rentrée scolaire de leurs enfants, à faire bénéficier aux salariés concernés, d'un aménagement d'horaires ou de leur temps de travail leur permettant de participer à cet évènement. Cet aménagement devra être établi en concertation avec leur responsable hiérarchique direct.

Article 3 : l'affichage des horaires

La convention collective, en son article 6.8.5, prévoit que les horaires des salariés à temps partiel doivent être affichés deux semaines à l'avance.

La société s'attache au respect de ce principe en éditant régulièrement 3 plannings (celui de la semaine en cours et les 2 semaines suivantes) afin d'assurer, pour les salariés, un meilleur équilibre de leur vie privée, dans le respect des accords en vigueur dans l'entreprise.

Article 4 : l'organisation des déplacements

Il est rappelé que l'organisation des déplacements professionnels des salariés doit tenir compte, au maximum, de leurs contraintes personnelles. A ce titre, les départs en déplacement le dimanche soir devront être évités.

Article 5 : prise en compte de la mobilité géographique/familiale

Dans la mesure du possible, en cas de demande de mutation pour rejoindre son conjoint et/ou pour des raisons familiales impérieuses, la société s'engage à tout mettre en œuvre afin de proposer au salarié demandeur, un poste équivalent, dans la région souhaitée.

L'objectif de progression :

Organiser le rapprochement familial au maximum

Les actions déployées pour y parvenir :

- Recenser les postes disponibles et de même nature dans la zone demandée
- Rendre une réponse au salarié dans un délai maximum de trois mois

Les indicateurs :

Nombre de demandes formulées/nombre de mutations satisfaites (comparaison au 31.12 de chaque année).

Il est rappelé le rôle éminent des délégués du personnel dans le contrôle du respect des accords d'entreprise.

BK Z P
6/7
JFV CP FR HA

A ce titre, il est précisé que les délégués du personnel seront informés au cours de leur réunion mensuelle ordinaire, du nombre de demandes de mutation formulées par les salariés et du nombre de mutations acceptées et refusées.
Cette communication ne sera pas nominative.

TITRE VI : MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD : COMMUNICATION AVEC LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Chaque début d'année, au cours de la réunion ordinaire du mois de janvier, la société présentera au comité d'entreprise, les indicateurs leur permettant de connaître la situation et l'évolution des actions visées dans les présentes.

TITRE VII : DUREE ET FORMALITE DE DEPOT ET DE PUBLICITE DE L'ACCORD

Article 1 : Durée de l'accord

Le présent accord est à durée déterminée de trois ans à compter du premier jour du mois calendaire suivant l'expiration du délai d'opposition.

Article 2 : Formalités de dépôt

Le présent accord, auquel sera ajoutée la liste des établissements auxquels il est applicable, sera déposé en deux exemplaires à la DIRECCTE de Strasbourg, dont une version sur support papier signé des parties par lettre recommandée avec avis de réception et une version sur support électronique, ainsi qu'un exemplaire au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Strasbourg.

Par ailleurs, un exemplaire dudit accord sera affiché dans chacun des établissements de la Société,

Fait à Strasbourg, le 8 février 2012

Pour la Société LIDL
P. TRÖMP/B. KELHETTER

Pour la CFTC
34 Quai de la Loire
75 019 PARIS

Pour la CFDT
Fédération des Services
Tour Essor
Rue Scandici
93 500 PANTIN

Pour l'UNSA
34 Espace Mendès France
36 000 CHATEAUROUX

Pour la CGT
263 Rue de Paris
93 516 MONTREUIL

Pour la FO-F.G.T.A
7 Passage Tenailles
75 014 PARIS

Pour la CFE-CGC
59/63 Rue du Rocher
75 008 PARIS