

## Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la diversité au sein d'ADAM

Entre les soussigné·e·s :

La Société **ADAM SAS** dont le siège social est situé Z.A. de Gémeillan, route de Lacanau, 33480 Sainte-Hélène, immatriculée au Registre du Commerce N° 2009 B 00874 Siret 511 119 661 00029,

Représentée par Monsieur xxx , agissant en qualité de Responsable Développement Social et RSE, et ayant tous pouvoirs à l'effet des présentes,

D'une part,

et

**les membres du C.S.E.,**

D'autre part,

### Préambule

ADAM a toujours placé les principes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la prévention de toute forme de discrimination et la promotion de la mixité et de la diversité au cœur de sa politique sociale et de sa démarche RSE. Un accord collectif « Egalité-Diversité » conclu avec les partenaires sociaux et validé par les salarié·e·s en 2017 a établi les lignes directrices des plans d'action mis en œuvre depuis cette date et nourri le développement de pratiques reconnues à deux reprises par le double-label « Alliance » en 2017 et 2019 et par une évaluation au niveau « Exemplaire » du label « Engagé RSE » de l'AFNOR en 2019 puis en 2022.

Engagé·es dans le processus de renouvellement de l'accord initial, les parties signataires réaffirment leur volonté de prévenir et de lutter contre toutes formes de discrimination - dans l'accès à l'emploi et tout au long du parcours professionnel des salariées et salariés d'ADAM - et de promouvoir la diversité comme une approche dynamique et complémentaire à la notion de non-discrimination.

Si les efforts consentis pour atteindre les objectifs fixés en matière d'égalité salariale et

de mixité ont été globalement fructueux, de nombreux progrès restent à faire sur la voie de l'inclusivité. Par ailleurs, la prévention des comportements sexistes et des violences faites aux femmes est devenue aujourd'hui une question centrale sur le plan sociétal, et les signataires ont jugé nécessaire de compléter les dispositions de l'accord initial sur cette dimension particulière de l'égalité entre les femmes et les hommes et de les inclure dans un nouvel accord collectif.

Les soussigné·e·s sont en conséquence convenu·e·s des dispositions ci-après :

## **TITRE I : PRINCIPES DIRECTEURS**

### **Article 1 : principes fondamentaux**

Les principes fondamentaux de la politique d'ADAM en matière d'Égalité et de Diversité dérivent tout d'abord de ceux qu'énoncent la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948, à commencer par le principe d'égalité qui figure dans son Article premier et rappelle que "Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits" :

- Égale valeur de tous les individus et reconnaissance de la dignité humaine ;
- Respect des différences et respect des libertés fondamentales qui doivent être protégées ;
- Égalité de traitement et refus de toute forme de discrimination.

Les convictions des soussigné·e·s rejoignent celles des signataires des Accords Nationaux Interprofessionnels (ANI) de 2004 sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de 2006 sur la Diversité dans l'entreprise, de 2010 sur le harcèlement et la violence au travail et de 2013 sur l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail et de l'égalité professionnelle. Ils partagent l'objectif que « *soient acceptées encore davantage toutes les différences pour qu'à compétences et capacités professionnelles égales chacun ait les mêmes possibilités et les mêmes droits* » et considèrent que la pluralité et la diversité sont sources de richesse et que leur promotion relève de la responsabilité sociétale de l'entreprise. Ils sont enfin conscients que « *la promotion de l'égalité des chances et de traitement dans les entreprises relève de la prise de conscience de chacun et de la volonté politique de tous les acteurs de faire évoluer les mentalités, de lutter contre les stéréotypes et de mettre en œuvre des actions concrètes par une démarche volontariste.* »<sup>1</sup>

Les signataires considèrent que l'entreprise peut contribuer à lutter contre les stéréotypes et à faire évoluer les pratiques et représentations de l'ensemble de ses parties prenantes, et, dans une logique de solidarité et de promotion de l'égalité des chances, à corriger les inégalités de fait et à améliorer les conditions de travail et de vie du plus grand nombre.

---

<sup>1</sup> extraits de l'ANI du 12 octobre 2006 relatif à la diversité dans l'entreprise

## **Article 2 : Engagements et objectifs**

Par cet accord, ADAM, ses organes dirigeants, ses salarié·e·s et ses représentant·e·s du personnel s'engagent :

- à **garantir l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre hommes et femmes, dans tous les domaines de la gestion des ressources humaines** : recrutement, formation, mobilité, promotion, rémunération, articulation vie professionnelle – vie privée ;
- à **renforcer la prévention de toute forme de harcèlement et de violence au travail**, et en ce qui concerne plus particulièrement les violences faites aux femmes, à combattre la persistance des stéréotypes et des tabous ainsi que la non reconnaissance des phénomènes de harcèlement ;
- à **faire évoluer les mentalités et à contribuer à lutter contre les stéréotypes** par des actions de sensibilisation et de formation interne ou de communication externe en direction de l'ensemble de ses parties prenantes ;
- à **promouvoir la mixité professionnelle et la diversité et à agir de façon volontariste en faveur de l'égalité des chances d'avoir un travail et de pouvoir s'y construire**, d'accéder à l'emploi en milieu ordinaire de travail ou encore d'avoir un emploi stable et de sortir de la précarité pour les personnes en situation de précarité sociale.

## **Article 3 : Mobilisation des acteurs**

La mobilisation du dirigeant, de l'encadrement, des représentant·e·s du personnel et la sensibilisation de l'ensemble des salarié·e·s d'ADAM constitue une condition sine qua non de réussite d'une politique active de promotion de l'égalité, de la mixité et de la diversité dans l'entreprise.

Comme en ce qui concerne les autres volets de la politique RSE d'Adam, les axes stratégiques en matière d'égalité et de diversité doivent non seulement orienter les décisions opérationnelles que prennent régulièrement les nombreuses personnes qui interviennent dans la gestion des ressources humaines : cadres et responsables d'activité, interlocuteurs et interlocutrices des entreprises de travail temporaire, mais également les pratiques et attitudes de chacun et de chacune dans son contexte professionnel.

### **3.1 Formation de l'encadrement**

L'encadrement a été formé aux principes et enjeux de l'égalité et de la diversité, comme l'ensemble des personnes intervenant dans les processus de gestion des ressources humaines. Cette formation sera organisée au moins une fois par an pour les salarié·e·s nouvellement recruté·es ou amené·es à prendre de nouvelles responsabilités.

### **3.2 Sensibilisation des salarié·e·s**

Des ateliers ont été organisés à destination de tou·te·s les salarié·e·s, titulaires et intérimaires présent·e·s sur la prévention de toute forme de discrimination, sur les handicaps invisibles ainsi que sur la prévention des comportements sexistes et des violences à l'encontre des femmes. Des actions d'information et de sensibilisation de l'ensemble des salarié·e·s seront régulièrement conduites selon des modalités variées : informations dans le cadre de réunions plénières ou des réunions d'équipe quotidiennes, diffusion de documents, de supports de formation ou par tout autre moyen jugé pertinent.

## **TITRE II: DOMAINES D'INTERVENTION**

### **Article 4: Recrutement**

Adam s'engage au respect des principes de non-discrimination et d'égalité des chances et de traitement en appliquant les dispositions légales et réglementaires liées à son activité dans ses processus de recrutement. Les décisions de recrutement doivent être strictement fondées sur l'évaluation des compétences et de capacités professionnelles requises en dehors de tout préjugé tenant au sexe, à l'origine, à l'apparence physique, à l'âge ou à n'importe quel autre critère.

Une analyse de risque a révélé que le processus de sélection des salarié·e·s intérimaires devait faire l'objet d'une vigilance particulière pour prévenir toute forme de discrimination. Cette sélection résulte soit du traitement des candidatures spontanées, soit du processus propres aux entreprises de travail temporaire (E.T.T.). D'éventuelles discriminations pourraient donc être imputables soit aux E.T.T. elles-mêmes, dont la politique en matière de diversité et d'égalité nécessite d'être évaluée, soit au processus interne de traitement des candidatures.

Afin de favoriser l'égalité professionnelle et la pluralité des profils, les actions suivantes seront menées :

#### **4.1 Collégialité des décisions de recrutement**

Pour réduire les risques de discrimination à l'embauche, le principe de collégialité des décisions sera étendu et s'appliquera aux principales étapes du processus de recrutement. Le tri et l'évaluation des candidatures et des demandes adressées à l'entreprise seront confiés à une commission mixte composée d'au moins deux personnes travaillant en production ou dans les bureaux et d'une personne du service Ressources Humaines.

Le processus et les critères de sélection et d'évaluation des candidatures seront formalisés et réévalués périodiquement de façon à garantir leur adéquation à la politique Egalité – Diversité d'Adam.

#### **4.2 Parité et mixité des candidatures**

Afin de favoriser la mixité dans l'entreprise et l'accès des femmes aux métiers réservés traditionnellement aux hommes, il sera demandé aux E.T.T. et aux organismes partenaires (CFA, écoles...) de s'efforcer autant que possible de respecter une règle de parité Femmes-Hommes dans leurs propositions de candidature.

#### **4.3 Choix des contrats et décisions de « titularisation »**

Les mêmes dispositions que celles prévues à l'article 4.1 s'appliqueront aux décisions relatives à la nature et aux changements susceptibles d'intervenir dans les contrats de travail, et notamment en cas de transformation d'un contrat d'interim en CDD ou CDI.

Pour prévenir toute forme de discrimination, ces décisions devront reposer sur des dispositifs et référentiels d'évaluation validés par l'encadrement de production et connus des personnes concernées, de telle sorte que celles-ci puissent se préparer avec suffisamment d'anticipation et atteindre les standards de compétences attendus.

#### **4.4 Rééquilibrage de la répartition Femmes Hommes dans les catégories professionnelles ACT, AM et cadres**

L'entreprise continuera d'orienter sa politique de recrutement de manière à rééquilibrer progressivement la répartition Femmes-Hommes dans les catégories professionnelles et statuts ACT, AM et Cadre.

#### **Article 5 : Gestion des carrières**

##### **5.1 Parité, mixité et accès aux fonctions de référent e**

Un système de classification des emplois cohérent avec les dispositions de la convention collective du Travail mécanique du Bois a été élaboré pour les personnels de production et validé par les salarié·e·s en réunion plénière en 2017. Celui-ci permet d'objectiver les critères et conditions d'évolution et de mobilité professionnelle des salarié·e·s et de favoriser l'accès de ceux et de celles qui le souhaitent aux fonctions supports que requiert la nouvelle organisation du travail au sein d'Adam.

Des fonctions de référent·e·s ont ainsi été identifiées dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail, des 5S, de la gestion des flux ou de la qualité, notamment, dont la prise en charge permet, sous certaines conditions de compétence et de performance de proposer à l'ensemble des salarié·e·s des perspectives d'évolution plus importantes que dans une organisation hiérarchique traditionnelle.

Dans la même logique de rééquilibrage que celle évoquée à l'article 4.4 supra, les politiques d'aménagement des parcours professionnels, de formation et de promotion seront orientées de manière à rééquilibrer progressivement la répartition Femmes-Hommes parmi celles et ceux dont la qualification et les responsabilités pourraient être ainsi reconnues.

##### **5.2 Evaluation, promotions et primes**

Les fiches de poste ainsi que les référentiels « compétences » et « responsabilités », aujourd'hui couramment utilisés dans la gestion des carrières, contribuent à réduire le risque de discrimination : évaluation, identification des besoins et souhaits de formation, accompagnement des projets de mobilité interne et décisions de promotion reposent principalement chez Adam sur une logique de développement et d'évaluation des compétences.

L'analyse a cependant révélé que la situation de famille, l'état de santé, l'âge ou l'existence d'un handicap, en tant qu'ils peuvent affecter l'activité ou les « performances » d'un·e salarié·e, sont susceptibles d'avoir un impact sur les décisions relatives à sa carrière.

Toute personne qui s'estimerait victime de discrimination pourra par conséquent exercer un recours en saisissant la cellule d'écoute et en demandant que soient éventuellement réexaminées les décisions le ou la concernant.

##### **5.3 Egalité d'accès à la formation professionnelle**

Le processus de gestion de la formation doit permettre que tous les collaborateurs et toutes les collaboratrices, quel que soit leur âge, bénéficient d'un accès similaire à la formation professionnelle continue. Pour le garantir et s'assurer du respect des principes de non-discrimination, le traitement des demandes d'évolution professionnelle et de formation fera l'objet d'un suivi spécifique, sur la base des indicateurs suivants : nombre de salarié·e·s et proportion F/H bénéficiant d'actions de formation professionnelle, nombre de demandes satisfaites, âge des bénéficiaires.

## **Article 6 : Articulation vie professionnelle – vie privée. Aide à la parentalité**

De nombreux·ses salarié·e·s doivent faire face à des contraintes familiales et organisationnelles : la prise en charge d'enfants en bas âge, les situations de garde partagée ou encore les difficultés d'organisation que doivent inévitablement gérer les parents isolés peuvent constituer d'importants freins, voire des obstacles rédhibitoires en matière d'accès à l'emploi, d'évolution de carrière ou de rémunération.

Ces contraintes affectent en particulier les femmes. Dans le but de favoriser l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle pour l'ensemble des salarié·e·s, l'entreprise s'engage à répondre autant que possible aux demandes qui lui sont adressées en matière d'aménagement du temps de travail et des horaires de telle sorte que ceux-ci ne constituent pas un frein à la tenue du poste, à l'évolution de carrière et de rémunération.

Le suivi des actions : nombre de demandes satisfaites, proportion F/H de salarié·e·s bénéficiant d'aménagements particuliers, sera intégré dans le rapport adressé au CSE.

## **Article 7 : Egalité des chances et diversité**

### **7.1 Emploi des personnes en situation de handicap**

Dirigeants, salarié·e·s et représentant·e·s du personnel souhaitent intensifier les efforts initiés au sein de l'entreprise depuis plusieurs années et contribuer, au-delà des obligations réglementaires, à l'accès à l'emploi et à l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap.

Des actions ont déjà été engagées avec les services et structures spécialisées dans l'insertion des personnes en situation de handicap en milieu ordinaire de travail. Ces actions devront être poursuivies et approfondies pour renforcer la proportion des bénéficiaires de l'OETH dans l'effectif.

Trois types d'action seront privilégiés :

- La conclusion de contrats d'interim concernant des salarié·e·s disposant de la RQTH
- L'accueil en stage, ou pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), de personnes en situation de handicap,
- L'embauche directe et le recrutement de personnes handicapées en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, en CDD ou en CDI.

### **7.2 Insertion des personnes en situation de précarité sociale ou éloignées de l'emploi**

Les signataires souhaitent contribuer au développement de l'employabilité et à l'insertion de personnes en situation de précarité sociale ou éloignées de l'emploi.

Adam développera à cette fin de nouveaux partenariats ou renforcera les partenariats existant avec les associations et structures d'insertion intervenant dans ce champ.

Plusieurs types d'actions seront conduites :

- Des actions de parrainage ou de conseil en matière d'insertion professionnelle et de recherche d'emploi,
- L'accueil en stage, ou pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP),
- Le recrutement en interim, en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, en CDD ou en CDI.

## **TITRE III: ORGANISATION, MISE EN OEUVRE ET SUIVI**

### **Article 8 : Implication des représentants du personnel et des salarié e s**

Pour ne pas réduire la politique Egalité · Diversité d'Adam à un simple discours, il est essentiel que les salarié e s et leurs représentant e s soient associé e s le plus étroitement possible aux délibérations et aux décisions relatives à sa mise en œuvre et à son évaluation.

Ce processus de co · construction et d'évaluation, à l'œuvre depuis la mise en place des Institutions Représentatives du Personnel se poursuivra dans le cadre du fonctionnement du CSE. Il est sur ce plan significatif que les deux personnes constituant la cellule d'écoute à laquelle fait référence l'article 10 ci-après sont toutes deux délégué e s du personnel, membres élu e s. du CSE.

L'une des réunions du CSE consacrées à l'information sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail prévues par l'article L 2242 · 8 du code du travail, portera sur le bilan des actions conduites et des moyens déployés en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de la Mixité et de la Diversité dans l'entreprise.

### **Article 9 · Désignation de référent es Egalité · Diversité**

Deux référent e s Egalité · Diversité sont désigné e s par la Direction et les délégué e s du personnel qui sont chargé e s, en relation avec le Responsable Développement social , d'animer et de coordonner la politique d'ADAM en matière d'Egalité professionnelle, de lutte contre les discriminations et de promotion de la Diversité.

### **Article 10 · Cellule d'écoute : prévention des discriminations, des situations de harcèlement et de toute forme de violence à l'encontre des femmes**

Un dispositif de remontée d'information et de traitement des situations sensibles a été mis en place en 2017 pour prendre en charge les cas réels ou supposés de discrimination au sein de l'entreprise, quels qu'en soient l'origine ou les relais : signalement auprès de la direction, information transmise par le canal des IRP, d'un e membre de l'encadrement ou d'un e collègue. Cette cellule d'écoute peut être contactée directement par toute personne, salarié e ou ex · salarié e, intérimaire, stagiaire, personne en recherche d'emploi, s'estimant victime de discrimination ou témoin de faits de discrimination, de harcèlement ou de violence.

Elle est actuellement composée de deux salarié e s – un homme et une femme - , délégué e s du personnel, membres du CSE, dont la formation sera renforcée pour une meilleure prise en charge des situations qui lui sont signalées.

La procédure d'accueil de toute nouvelle personne arrivant chez Adam inclut une information sur la politique de l'entreprise en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, de prévention des comportements sexistes et de toute forme de violence à l'encontre des femmes et de harcèlement, et plus largement, de prévention de toute forme de discrimination.

L'existence de la cellule d'écoute et les modalités de recours accessibles aux salarié e s sont communiquées à toute personne dès son arrivée chez Adam. Ces informations sont également accessibles aux personnes ayant adressé à l'entreprise

une candidature pour un stage ou pour un emploi et enfin sur le site d'Adam, de telle sorte que toute personne en relation avec l'entreprise et s'estimant victime de discrimination, de harcèlement ou de violence ait au moins la garantie que sa plainte soit prise en considération et traitée dans des délais acceptables.

Le bilan de l'activité de la cellule d'écoute est communiqué au moins une fois par an au CSE qui pourra le cas échéant décider d'en modifier la composition et les modalités de fonctionnement au vu des éléments d'évaluation disponibles.

La composition, le périmètre d'action et les modalités de fonctionnement de la cellule d'écoute sont détaillés dans un document annexé au présent accord.

### **Article 11 · Renforcement des protocoles d'enquête et de traitement des plaintes et signalements relatifs à des discriminations, à des situations de violence ou de harcèlement**

Depuis sa mise en place, la cellule d'écoute a rempli sa fonction de recueil des plaintes et de caractérisation des faits qui lui avaient été signalés. Ses protocoles d'intervention seront cependant renforcés ainsi que la formation des personnes susceptibles de conduire les enquêtes consécutives au signalement d'éventuelles discriminations ou de faits présumés de harcèlement ou de violence.

Les protocoles d'enquête et de traitement des situations signalées à la cellule d'écoute ou directement aux représentant·es du personnel seront notamment formalisés en concertation avec ces dernier·ères de manière à garantir les droits des victimes présumées comme ceux des personnes mises en cause dans le respect des règles déontologiques qui s'appliquent à ces procédures : confidentialité, impartialité, respect du principe du contradictoire.

### **Article 12 · Information des nouveaux·elles arrivant·es**

La procédure d'accueil inclut une information sur la politique de l'entreprise en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, de prévention des comportements sexistes et de toute forme de violence à l'encontre des femmes, et plus largement, de prévention de toute forme de discrimination.

Toute nouvelle personne arrivant chez Adam est ainsi informée du fait que les pratiques et propos racistes discriminatoires, sexistes, homophobes ou xénophobes sont proscrits au sein de l'entreprise et des dispositions de l'article 6 du règlement intérieur: « exécution du travail et comportement » de telle sorte que les principes de non-discrimination et que les règles de comportement qui en découlent sont systématiquement rappelés dès cette phase d'accueil et que nul ne peut prétendre les ignorer.

### **Article 13: Plan d'actions, dispositifs de mesure et de suivi de l'accord :**

Les dispositions du présent accord seront traduites dans un plan d'actions dont le bilan sera soumis au CSE au moins une fois par an. Ce plan d'actions est élaboré en concertation avec les représentant·es du personnel sur la base des informations extraites de la base de données économiques et sociales et environnementales (BDESE), et notamment des informations relatives à la situation respective des femmes et des hommes dans les domaines suivants :

- embauche,
- formation,
- promotion professionnelle,

- o qualification,
- o classification,
- o conditions de travail,
- o sécurité et santé au travail,
- o rémunération effective,
- o articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle.

## **TITRE IV: DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 14 : Périmètre et durée de l'accord**

#### **14.1 Périmètre d'application de l'accord**

Cet accord relatif à l'Egalité et à la Diversité s'applique de plein droit à l'entreprise et à l'ensemble de ses établissements.

#### **14.2 Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans et entrera en vigueur dès le lendemain de son dépôt. Il pourra être complété ou modifié par voie d'avenant si cela s'avérait nécessaire, et si d'autres sujets nécessitant une approche particulière en matière de non-discrimination et d'Egalité ou de Diversité étaient abordés dans le cadre des réunions du CSE.

### **Article 15 : Formalités**

#### **15.1 Dénonciation**

Le présent accord d'entreprise pourra faire l'objet d'une dénonciation par l'une ou l'autre des parties signataires.

Cette dénonciation interviendra en application des dispositions légales applicables, sous réserve du respect d'un délai de préavis de trois mois.

#### **15.2 Dépôt**

Conformément aux articles D 2231 -4, D 2231 -5, D 2231 -6 et D 2231 -2, L 2261 -1 et L 2262 -8 Code du travail, le présent accord sera déposé en 3 exemplaires dont 2 versions sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, du travail et de l'emploi de Nouvelle Aquitaine et remis également en un exemplaire original, au Secrétariat greffe du conseil de Prud'Hommes de Bordeaux.

Fait à Sainte-Hélène, le 3 mars 2023