

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

Entre les soussignés :

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 son président, Monsieur Jean-Charles Rinn,

D'une part,

et

Et l'organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise :

La Confédération Française Des Travailleurs (CFDT), représentée par Séverine CONESA,

D'autre part,

SOMMAIRE

Préambule.....	2
----------------	---

TITRE I : PRINCIPES DIRECTEURS

Article 1 : principes fondamentaux.....	2
Article 2 : Engagements et objectifs	3
Article 3 : Mobilisation des acteurs	4
3.1 Formation de l'encadrement.....	4
3.2 Sensibilisation des salarié-e-s.....	4

TITRE II: DOMAINES D'INTERVENTION

Article 4: Recrutement	4
4.1 Collégialité des décisions de recrutement	5
4.2 Parité et mixité des candidatures	5
4.3 Choix des contrats et décisions de « titularisation »	5
4.4 Rééquilibrage de la répartition Femmes-Hommes dans les catégories professionnelles ACT, AM et cadres.....	6
Article 5 : Gestion des carrières.....	6
5.1 Parité, mixité et accès aux fonctions de référent-e.....	6
5.2 Evaluation, promotions et primes	6
5.3 Egalité d'accès à la formation professionnelle	7
5.4 Articulation vie professionnelle – vie privée.....	7
Article 6 : Egalité des chances et diversité	7
6.1 Emploi des personnes en situation de handicap	7
6.2 Insertion des personnes en situation de précarité sociale ou issues des zones urbaines sensibles /des quartiers réputés « difficiles »	8

TITRE III: ORGANISATION, MISE EN OEUVRE ET SUIVI

Article 7 : Implication des représentants du personnel et des salarié-e-s.....	8
Article 8 - Désignation d'un-e référent-e Egalité - Diversité	9
Article 9 - Mise en place d'une cellule d'écoute	9
Article 10 - Règlement intérieur.....	10
Article 11: Plan d'actions, dispositifs de mesure et de suivi de l'accord :	10

TITRE IV: DISPOSITIONS FINALES

Article 12 : Périmètre et durée de l'accord	11
12.1 Périmètre d'application de l'accord	11
12.2 Durée de l'accord	11
Article 13: Formalités	11
13.1 Dénonciation.....	11
13.2 Dépôt	11

Préambule

L'inscription d'ADAM dans la démarche de double labellisation Egalité – Diversité initiée par la région Aquitaine en 2015 constitue un volet majeur et l'une des manifestations de la responsabilité sociétale que l'entreprise entend pleinement exercer, au-delà de ses objectifs de performance industrielle et économique.

[Les engagements d'ADAM et] les actions de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité Femmes-Hommes et de la diversité objets du présent accord résultent de cette démarche, conduite tout d'abord en interne par un groupe de travail et soutenue aujourd'hui par les partenaires sociaux.

Ils doivent contribuer, comme les engagements pris par ADAM dans le domaine environnemental, à l'édification d'une société dans laquelle performances économiques et développement humain et sociétal puissent se conjuguer harmonieusement.

Conscients des enjeux liés à ces questions et de la nécessité de développer une politique volontariste de promotion de l'égalité de traitement et des chances des hommes et des femmes dans et hors l'entreprise, quels que soient leurs origines ou leurs caractéristiques, les signataires du présent accord 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.

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

TITRE I : PRINCIPES DIRECTEURS

Article 1 : principes fondamentaux

Les principes fondamentaux de la politique d'ADAM en matière d'Egalité 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" :

- Egale valeur de tous les individus et reconnaissance de la dignité humaine ;
- Respect des différences et respect des libertés fondamentales qui doivent être protégées ;
- Egalité 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 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* », l'idée 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.* »¹

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.

Article 2 : Engagements et objectifs

Par cet accord, ADAM, ses organes dirigeants, ses salarié-e-s et ses représentant-e-s du personnel et ses partenaires sociaux 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 **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.

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

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 sera formé aux principes et enjeux de l'égalité et de la diversité, comme devront l'être – a minima - l'ensemble des personnes intervenant dans les processus de gestion des ressources humaines.

La même formation ou une formation similaire sera accessible dans un second temps aux salarié-e-s qui en feront la demande.

3.2 Sensibilisation des salarié-e-s

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 de quizz sur l'extranet ADAM 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.

L'évaluation des pratique actuelles montre que c'est principalement au niveau de la sélection des salarié-es intérimaires que les risques de discrimination peuvent se

produire chez Adam. Cette sélection résulte soit du traitement des candidatures spontanées, soit du processus propres aux ETT. D'éventuelles discriminations pourraient donc être imputables soit aux ETT 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 composée, dans sa forme restreinte, du RRH et du ou de la correspondante Egalité-Diversité auxquels s'adjoindront, dans sa forme élargie, des représentant-e-s élu-e-s ou non des deux collèges électoraux.

La commission élargie se réunira au moins trois fois par an et une synthèse de ses observations et délibérations sera communiquée à la délégation unique du personnel dans le cadre du bilan visé à l'article 3.3 ci-dessus.

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 Entreprises de Travail Temporaire 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 CDI.

La commission RH élargie sera chargée de réfléchir à l'élaboration des outils, tests d'habileté et procédures susceptibles de prévenir toute forme de discrimination.

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

L'entreprise orientera 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 processus de redéfinition de la classification des emplois et de réévaluation du classement des salarié-e-s est actuellement en cours dans le cadre du projet d'innovation sociale d'Adam, dont le but est à la fois 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 ou d'expert-e ont ainsi été identifiées dans les domaines de la sécurité ou de la qualité, notamment, dont la prise en charge permettra, sous certaines conditions de compétence et de performance et de proposer à l'ensemble des salarié-e-s des perspectives d'évolution plus importantes que l'organisation hiérarchique encore en vigueur et la pyramide des âges ne permettraient normalement de l'envisager.

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.

5.4 Articulation vie professionnelle – vie privée

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 ce qu'une vigilance particulière soit apportée sur l'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.

Une enquête sera conduite pour connaître les contraintes et attentes des salarié-e-s et recenser les demandes éventuelles d'aménagement du temps de travail.

Le suivi des actions : nombre de demandes satisfaites, proportion F/H de salarié-e-s bénéficiant d'aménagements particuliers, sera intégré dans le rapport visé à l'article 11.

Article 6 : Egalité des chances et diversité

6.1 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.

Une réflexion sera conduite en interne et avec les partenaires (ETT, CFA, écoles, structures d'insertion) concernant le recrutement, l'insertion et l'amélioration des conditions de travail des personnes reconnues en tant que TH et les moyens mobilisés 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.

6.2 Insertion des personnes en situation de précarité sociale ou issues des zones urbaines sensibles /des quartiers réputés « difficiles »

Les signataires souhaitent contribuer au développement de l'employabilité et à l'insertion de personnes en situation de précarité sociale ou issues des zones urbaines sensibles / de quartiers réputés « défavorisés » ou « difficiles ».

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, de personnes en situation de précarité sociale, résidant ou issues personnes issues des zones urbaines sensibles.

TITRE III: ORGANISATION, MISE EN OEUVRE ET SUIVI

Article 7 : 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 sera tout d'abord assuré dans le cadre du fonctionnement de La Délégation Unique du Personnel – dont il convient de noter que plusieurs membres se sont impliqués dans les travaux sur la démarche Egalité-Diversité avant la mise en place des IRP.

L'une des réunions de la DUP 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.

Par ailleurs, une sur deux des personnes constituant la cellule d'écoute dont l'article 9 prévoit la mise en place sera désignée parmi les délégué-e-s du personnel élu-e-s.

La politique Egalité-Diversité d'ADAM et ses résultats feront enfin l'objet chaque année d'une consultation de l'ensemble du personnel en réunion plénière et d'un vote d'approbation, selon des modalités mises en place dans le cadre de la démarche d'innovation sociale d'Adam depuis 2015.

Article 8 - Désignation d'un-e référent-e Egalité - Diversité

Un-e référent-e Egalité-Diversité sera désigné-e par la Direction et les délégué-e-s du personnel.

Il ou elle sera chargé-e, en relation avec le Responsable Ressources Humaines, 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 9 - Mise en place d'une cellule d'écoute

Un dispositif de traitement des réclamations sera mis en place pour prendre en charge les cas réels ou supposés de discrimination au sein de l'entreprise, quelle 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, composée du ou de la référente Egalité-Diversité et d'un-e membre élu-e de la DUP, pourra être contactée directement par toute personne, salarié-e ou ex-salarié-e, intérimaire, stagiaire, personne en recherche d'emploi, s'estimant victime de discrimination.

L'existence de cette cellule d'écoute et les modalités de recours accessible aux salarié-e-s feront l'objet d'une modification du règlement intérieur et du livret d'accueil remis à chaque personne lors de son arrivée chez Adam. Elles seront également communiquées 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 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 sera communiqué au moins une fois par an à la DUP 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 10 - Règlement intérieur

Les pratiques et propos racistes discriminatoires, sexistes, homophobes ou xénophobes sont proscrits au sein d'ADAM. L'entreprise s'engage à modifier son règlement intérieur et notamment son article 6 : « exécution du travail et comportement » de telle sorte que les principes de non-discrimination et que les règles de comportement qui en découlent y figurent de manière explicite.

Article 11: 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 à la DUP au moins une fois par an. Ce plan d'actions sera élaboré en concertation avec les représentant-e-s du personnel sur la base des informations extraites de la base de données économiques et sociales (BDES), et notamment des informations relatives à la situation respective des femmes et des hommes dans les domaines suivants :

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

TITRE IV: DISPOSITIONS FINALES

Article 12 : Périmètre et durée de l'accord

12.1 Périmètre d'application de l'accord

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

12.2 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'Égalité ou de Diversité étaient abordés dans le cadre des réunions de la DUP.

Article 13: Formalités

13.1 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.

13.2 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 18 janvier 2017

Pour la CFDT,
Séverine Conesa

Jean-Charles Rinn, Président