

Projet

**PROJET D'ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET SALARIALE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE MEDIAPOST**

Entre les soussignés,

|                             |                |                   |
|-----------------------------|----------------|-------------------|
| Le syndicat C.F.D.T.-F.3.C. | représenté par | Claudine BRINGART |
| Le syndicat C.F.T.C.        | représenté par | Marie-Ange ATTARD |
| Le syndicat C.F.E.-C.G.C.   | représenté par | Bertrand BESNARD  |
| Le syndicat C.G.T.          | représenté par | Nadia KHALIFI     |
| Le syndicat F.O.            | représenté par | Ginès BELMONTE    |
| Le syndicat SUD             | représenté par | Stéphane LE BARH  |

d'une part, et

La société MEDIAPOST SAS, représentée par Monsieur Philippe BARRIERE,  
Directeur des Relations Sociales et de l'Economie RH.

d'autre part,

Vu les articles L. 2242-5 et suivants et R. 2242-1 du Code du travail, les négociateurs se sont rencontrés le 30 juin 2015, le 10 septembre 2015, le 23 septembre 2015, le 30 septembre 2015 (avec réunion préparatoire des organisations syndicales le 29 septembre 2015) [et le 13 octobre 2015](#).

Supprimé: .

## **PREAMBULE**

Depuis plusieurs années MEDIAPOST est engagée dans une politique volontariste en matière de diversité et d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Cette ambition est clairement affichée dans le projet stratégique MEDIAVENIR qui fait du développement de la politique de diversité une priorité.

Projet

Des actions significatives ont été entreprises pour promouvoir l'égalité des chances avec un bilan déjà très positif présenté lors de la première réunion de négociation notamment dans le domaine du handicap, du recrutement des jeunes et de la diversité avec le lancement de la formation à la non-discrimination de l'ensemble des managers de MEDIAPOST.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de l'ensemble des lois traitant de ce sujet, et en particulier de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes qui fusionne deux négociations précédemment distinctes en une seule, portant sur « les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre ».

Le présent accord vise à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, en retenant des mesures et des objectifs parmi les thèmes visés par les dispositions légales et évoqués lors de la négociation :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle ;
- le déroulement de carrières ;
- les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- la mixité des emplois ;
- les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations d'assurance vieillesse, sur la base d'un temps plein, pour les salariés à temps partiel ;
- la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

## **CONSTAT**

Suite à la présentation du rapport de situation comparée des femmes et des hommes au 31 décembre 2014 et des indicateurs contenus dans la BDES, il est constaté que :

- Il existe un écart de rémunération entre les femmes et les hommes sur certaines fonctions.
- La période de maternité est souvent vécue comme une rupture avec la vie professionnelle.
- La mobilisation des managers sur les conditions de travail et le respect de l'égalité entre les hommes et les femmes est un élément essentiel.

Face à ces constats, 6 domaines d'action suivants ont été retenus parmi une liste de 9 domaines d'action énumérés par la loi du 4 août 2014, étant rappelé que celle-ci n'en prévoit que 4 :

1. Embauche
2. Formation
3. Promotion professionnelle
4. Conditions de travail
5. Rémunération effective
6. Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

**Supprimé:** les partenaires sociaux et la direction ont identifié les

## CHAPITRE 1 : DOMAINE DE L'EMBAUCHE

### Objectif de progression 1 : Améliorer le rapport des effectifs entre femmes et hommes

Sur le plan du recrutement, toutes les offres d'emploi continuent d'être rédigées de manière asexuée et de ne pas comporter de formulations susceptibles de décourager les femmes ou les hommes postulant aux postes proposés.

Les partenaires externes en recrutement sont informés et sensibilisés sur la politique de MEDIAPOST en matière de non-discrimination par l'organisation de réunions régulières en région avec les partenaires concernés.

Par ailleurs, le support à destination des recruteurs sur les sujets de diversité et de non-discrimination sera actualisé et enrichi.

Les indicateurs de suivi sont :

- le rapport des embauches femmes/hommes par filière (Ressources Humaines, Production, Commerce)
- le rapport des candidatures femmes/hommes présentées au manager pour les postes de RPF, chef d'équipe, assistant RH et assistant commercial.

**Supprimé:** ¶  
Les parties souhaitent également rappeler, dans un chapitre dédié du présent accord, les dispositions légales en matière de représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les institutions représentatives du personnel.¶

**Supprimé:** '

**Supprimé:** est

**Supprimé:**

### Objectif de progression 2 : Féminiser l'encadrement

L'objectif est de féminiser l'encadrement y compris dans des métiers considérés comme plus masculins.

Une campagne de sensibilisation sera lancée sur chaque région, visant à sensibiliser les collaborateurs sur les stéréotypes et préjugés et présenter les mesures du présent accord qui visent à améliorer l'équilibre des temps de vie.

L'indicateur de suivi est l'évolution du pourcentage de femmes cadres.

Projet

Il est rappelé l'engagement qui a été pris dans le cadre du projet stratégique MEDIAVENIR d'atteindre un pourcentage de femmes parmi les cadres de 44% (orientation pour 2016-2017).

## **CHAPITRE 2 : DOMAINE DE LA FORMATION**

### **Objectif de progression 1 : Accès équitable à la formation**

L'accès équitable à la formation professionnelle étant un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement de carrière et l'évolution des qualifications des salariés, les engagements suivants sont pris :

- Aménager dans la mesure du possible les horaires des formations : pas avant 09h00 et pas après 17h30.
- Poursuivre l'effort de formation entrepris envers les managers pour les sensibiliser au thème du recrutement, mettre en avant les apports de la mixité et exclure les comportements discriminatoires liés au sexe, notamment en faveur des nouveaux managers. Une communication sous forme de piquûre de rappel est également effectuée auprès des managers déjà en poste.

Les indicateurs de suivi sont :

- la répartition femmes / hommes des collaborateurs formés sur l'année,
- le pourcentage de managers formés à la non-discrimination.

### **Objectif de progression 2 : Promouvoir les métiers sexués**

Afin de promouvoir les métiers dans lesquels un sexe est sous représenté, des Journées Découverte, visant à déconstruire les stéréotypes sexués et encourager la mobilité professionnelle, sont organisées sous forme de permanences RH ouvertes aux personnes possédant les compétences clés du poste ou, dans la mesure du possible, sous forme de test en conditions réelles d'activité. La participation à ces Journées Découverte s'effectue sur la base du volontariat.

**Un affichage sera systématiquement réalisé pour informer les salariés des dates et de l'objet de ces permanences RH.**

Par ailleurs, une campagne de communication visant à déconstruire les stéréotypes sera réalisée.

L'indicateur de suivi est le nombre de salariés participant aux Journées Découverte.

## **CHAPITRE 3 : DOMAINE DE LA PROMOTION PROFESSIONNELLE**

### **Objectif de progression : Augmenter la promotion des femmes agents de maîtrise**

Le rapport de situation comparée des femmes et des hommes et les indicateurs contenus dans la BDES démontrent que la promotion des femmes dans la catégorie agent de maîtrise n'est pas suffisante.

Plusieurs actions sont proposées :

- 1) Une attention particulière est portée, ~~à l'occasion de chaque~~ entretien professionnel, ~~aux femmes agents de maîtrise n'ayant pas évolué professionnellement – en termes de poste, de missions ou de niveau de classification – depuis 6 ans.~~
- 2) Pour les femmes agents de maîtrise désirant évoluer, la mobilité, ~~notamment au sein du~~ groupe, est favorisée et elles seront prioritairement reçus par les cellules emploi du groupe afin d'envisager leurs possibilités d'évolution.
- 3) Afin de déceler les potentiels d'évolution dans l'entreprise dans le cadre de l'entretien professionnel, la Commission Paritaire ~~Nationale~~ pour l'Emploi (CPNE) de la ~~branche de la Distribution Directe~~ élabore des supports pédagogiques et didactiques sur l'ensemble des formations à proposer, ainsi que sur les modalités de déroulement de l'entretien professionnel. Dès que ces travaux seront finalisés et disponibles, la direction s'engage à en faire une diffusion générale et une communication adaptée, notamment à destination des femmes agents de maîtrise.

Supprimé: lors des

Supprimé: s

Supprimé: s

Supprimé: Nationale

Supprimé:

L'indicateur de suivi est le nombre de femmes agents de maîtrise promues et communiqué dans le rapport de situation comparée des femmes et des hommes.

## **CHAPITRE 4 : DOMAINE DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

Pour rappel, dans le cadre de la maternité, la CCN (Chapitre III, Article 11) précise que l'employeur ne peut prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, de résilier son contrat de travail, y compris en cours de période d'essai ou, sous réserve des dispositions légales en vigueur, prononcer une mutation d'emploi.

### **Objectif de progression 1 : Tenir compte de l'état de grossesse des salariées (quelle que soit leur activité)**

Lors de la déclaration de grossesse, une information est remise à la salariée lui rappelant ses droits liés à la maternité (~~dates de son congé maternité, incidences sur sa rémunération et différentes options offertes pendant son congé maternité et à son retour~~) et les dispositions du présent accord la concernant.

Projet

Concomitamment à la déclaration de grossesse puis au cours du 5<sup>ème</sup> mois de grossesse, une visite avec le médecin du travail est organisée visant à recueillir les préconisations du médecin en termes de gestes et postures et d'éventuelles adaptations du poste de travail.

Les salariées en état de grossesse ont droit à une diminution de l'horaire normal de travail d'une demi-heure par jour à partir du sixième mois de grossesse et jusqu'à leur départ en congé de maternité. Cet allègement d'horaire ne donne pas lieu à diminution de la rémunération. Les modalités en sont déterminées d'un commun accord entre la salariée et le chef d'entreprise.

Dans la mesure du possible et en fonction de l'activité du service concerné, le remplacement des salariées enceintes est mis en place pendant leur absence.

Conformément aux dispositions de la CCN (Chapitre III, Article 11), un congé de 18 semaines est accordé aux salariées en état de grossesse ayant un an d'ancienneté à la date du départ en congé maternité, avec maintien de la rémunération.

En vue de favoriser la reprise de poste après un retour de congé maternité ou d'adoption :

- une semaine avant la reprise du travail, un entretien peut être organisé entre la salariée et son manager pour évoquer les conditions de retour dans l'entreprise. Cet entretien est mis en place sur la base du volontariat et ne fait pas l'objet d'une rémunération ;
- un entretien de ré-accueil est mis en place au retour de congé destiné à faire le point sur les grands dossiers et/ou sujets traités en l'absence de la salariée et à définir les mesures d'accompagnement à mettre en place pour faciliter le retour et la prise en main des dossiers.

L'indicateur de suivi est le nombre de femmes concernées par ces mesures.

### **Objectif de progression 2 : Tenir compte de l'état de grossesse des salariées affectées à l'activité mécanisation**

Pour tenir compte de la difficulté du travail des salariées affectées à l'activité mécanisation, l'entreprise prend toutes les dispositions utiles pour aménager leur travail pendant la durée de leur grossesse en leur proposant dans la mesure du possible et à leur demande, un autre emploi à titre temporaire ou la mise en place de la polyvalence (ex : encartage, saisie de contrat, tâches administratives).

L'indicateur de suivi est le nombre de femmes concernées par ces mesures.

### **Objectif de progression 3 : Tenir compte de l'état de grossesse des distributrices**

Projet

Une fiche de rappel des « gestes et postures » sera remise à la salariée concomitamment à sa déclaration de grossesse.

Pour tenir compte de la difficulté du travail des salariées qui exercent le métier de distributrice, l'entreprise prend toutes les dispositions utiles pour aménager leur travail pendant la durée de leur grossesse en leur proposant dans la mesure du possible et à leur demande, un autre emploi à titre temporaire ou la mise en place de la polyvalence (ex : tutorat, étalonnage).

Par ailleurs, à compter du 5<sup>ème</sup> mois de grossesse, la salariée n'effectue plus le picking et le chargement de son véhicule, ces 2 opérations étant effectuées par un autre salarié de la plateforme. Le ¼ d'heure de chargement est normalement payé à la distributrice.

Les recommandations en termes de port de charges sont affichés sur les plateformes (norme NFX 35-109).

Alternativement, la distributrice peut choisir, à partir du 5<sup>ème</sup> mois de grossesse, de faire du PAC ou du PAD, sous réserve de l'organisation et des possibilités techniques de la plateforme.

En l'absence d'emploi temporaire de substitution disponible, la distributrice bénéficie, jusqu'à son départ en congé maternité, d'une revalorisation de sa rémunération de 7% à compter du 5<sup>ème</sup> mois, de 11% à compter du 6<sup>ème</sup> mois et de 15% à compter du 7<sup>ème</sup> mois, pour tenir compte du temps supplémentaire nécessaire pour effectuer sa distribution.

De même, en l'absence d'emploi temporaire de substitution disponible, l'affectation des UG est adaptée pendant la grossesse et pendant le mois suivant le retour du congé maternité afin de confier dans la mesure du possible à la distributrice qui le souhaite un nombre moins important d'UG ou des UG avec une moindre déclivité et/ou proches de son domicile. **Dans la mesure du possible, la distributrice retrouvera ses UG habituelles.**

L'indicateur de suivi est le nombre de femmes concernées par ces mesures.

## **CHAPITRE 5 : DOMAINE DE LA REMUNERATION EFFECTIVE**

### **Objectif de progression 1 : Réduire les écarts constatés sur certaines fonctions**

Afin de réduire les écarts constatés sur certaines fonctions, il est veillé à tendre vers une égalité salariale à l'embauche pour une expérience et une qualification professionnelle similaires.

Par ailleurs, une enveloppe, dont le montant est fixé chaque année dans le cadre des négociations annuelles obligatoires consacrées aux salaires, est dédiée aux

Projet

complements des écarts constatés. Cette enveloppe est attribuée aux personnes concernées par le comité des rémunérations.

L'indicateur de suivi est la restitution de l'utilisation de l'enveloppe dédiée.

### **Objectif de progression 2 : Prendre en compte les périodes de suspension du contrat de travail**

Concernant les modalités de révision salariale pour les personnes en congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation à temps complet : il est accordé à chaque personne concernée la moyenne des augmentations de la catégorie (employé, agent de maîtrise ou cadre) dont elle relève.

L'indicateur de suivi est le nombre de bénéficiaires de ces mesures.

Par ailleurs, pour les salariés en congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation à temps complet et bénéficiant d'une prime variable, la proratisation des objectifs est formalisée pour tenir compte de la durée de leur absence.

Concernant le domaine de la rémunération effective, un autre indicateur de suivi est retenu ; il s'agit de l'évolution comparée de la médiane et de la moyenne des salaires entre les femmes et les hommes.

## **CHAPITRE 6 : DOMAINE DE L'ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITE FAMILIALE**

### **Objectif de progression 1 : Favoriser l'équilibre entre les temps de vie professionnelle et personnelle**

Afin de favoriser l'équilibre entre les temps de vie professionnelle et personnelle, les mesures suivantes sont adoptées :

- Favoriser au maximum les conférences téléphoniques pour éviter les déplacements.
- Aménager les horaires des réunions : pas avant 09h00 et pas après 17h30.
- Poursuivre l'application de l'accord d'entreprise sur le télétravail du 10 avril 2013, notamment pour faire bénéficier les salariées enceintes, sur avis du médecin du travail, de modalités d'organisation du travail spécifiques.
- Autoriser, sans diminution de rémunération, conformément aux dispositions de l'article L. 1225-16 du Code du travail :



- o l'absence d'une salariée enceinte pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.
  - o l'absence d'un salarié conjoint d'une future mère pour se rendre à 3 des examens médicaux obligatoires (échographies) de suivi de la grossesse dans la limite d'une demi-journée par examen.
- Autoriser le don anonyme et gratuit de jours de congés payés, de repos ou de récupération à un collègue qui assume la charge d'un enfant – sans limite d'âge – atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants. Conformément aux dispositions des articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du Code du travail, seuls peuvent faire l'objet d'un don les jours excédant 24 jours ouvrables (soit 20 jours ouvrés ou encore 4 semaines) de congés.
- Interdire la rupture du contrat de travail du père d'un enfant pendant les 4 semaines suivant la naissance de celui-ci (en application des dispositions de l'article L. 1225-4-1 du Code du travail) ou, en cas d'adoption, suivant l'arrivée de l'enfant au foyer attestée par justificatif officiel, sauf faute grave de l'intéressé ou impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

L'indicateur de suivi est le nombre de bénéficiaires de ces mesures.

### Objectif de progression 2 : Prendre en compte la situation des parents ayant un enfant handicapé

Il est octroyé, sur production de justificatifs, à chaque parent d'un enfant handicapé une journée de congé supplémentaire par an, fractionnable par demi-journées, destinée à effectuer les démarches administratives ou médicales en faveur de l'enfant.

L'indicateur de suivi est le nombre de bénéficiaires de ces mesures.

### CHAPITRE 7 : SUIVI

Une commission de suivi composée de 2 membres par organisation syndicale signataire sera chargée d'évaluer la mise en œuvre des dispositions du présent accord à partir d'un bilan dédié.

Cette commission se réunira une fois par an dans les trois mois de la date anniversaire du présent accord afin de faire un bilan de son application et fixer les objectifs de progression pour l'année à venir.

**Supprimé:** <#>Communiquer auprès des salariés sur les mesures légales existantes en faveur des aidants familiaux.¶  
<#>¶

**Mis en forme :** Police :(Par défaut) Arial, 12 pt

**Mis en forme :** Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0.63 cm + Retrait : 1.27 cm

**Supprimé:** <#>Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-4-1 du Code du travail, interdiction de rompre le contrat de travail du père biologique d'un enfant pendant les 4 semaines suivant la naissance de celui-ci, sauf faute grave de l'intéressé ou impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.¶

**Supprimé:** ¶  
<#>Ne pas assimiler l'absence au titre du congé parental d'éducation à du temps d'absence pour la détermination des données relatives au présentisme dans l'entreprise.¶

**Supprimé:** ¶

**Supprimé:** CHAPITRE 7 : OBLIGATIONS LEGALES EN MATIERE REPRESENTATION EQUILIBREE DES FEMMES ET HOMMES DANS LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL.¶

¶  
Les parties rappellent les dispositions de la loi n°2015-994 relative au dialogue social et à l'emploi, dite loi Rebsamen du 18 août 2015, qui tendent vers une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes au sein des comités d'établissement et parmi les délégués du personnel.¶

¶  
A cet égard, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, pour chaque collège électoral, les listes devront être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la proportion inscrite sur la liste électorale.¶

¶  
L'indicateur de suivi est la répartition femmes / hommes parmi les délégués du personnel et les membres des comités d'établissement.¶

**Supprimé:** ¶

**Supprimé:** 8

## CHAPITRE 8 : DISPOSITIONS FINALES

Supprimé: 9

### Article 8.1 : Entrée en vigueur

Supprimé: 9

Cet accord entrera en vigueur à l'issue du délai légal du droit d'opposition.

En cas de mise en œuvre de ce droit d'opposition par les organisations syndicales majoritaires, les dispositions du présent avenant ne pourraient entrer en application d'aucune façon. L'intégralité de ce texte sera donc réputée nulle et non avenue.

### Article 8.2 : Révision de l'accord

Supprimé: 9

Chaque signataire ou adhérent à l'accord peut demander la révision de tout ou partie de l'accord selon les modalités ci-après.

Supprimé: Cf. article 23 de l'accord Formation¶

Toute demande de révision doit :

- être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents ;
- comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Mis en forme : Avec puces + Niveau : 1 + Alignement : 0.63 cm + Retrait : 1.27 cm

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, sont maintenues.

Les dispositions de l'avenant portant révision, se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des salariés de l'entreprise, soit à la date qui est expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

### Article 8.3 : Dénonciation de l'accord

Supprimé: Les dispositions du présent accord pourront être révisées d'un commun accord entre les parties signataires en cas d'évolution des dispositions légales, conventionnelles ou interprofessionnelles en vigueur.¶

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du Code du travail et produira les effets prévus aux articles L. 2261-10 ou L. 2261-11 du même Code.

Supprimé: 9

La dénonciation devra être notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à chacune des autres parties signataires, ainsi qu'à la Direccte.

Supprimé: 2

Projet

**Article 8.4 : Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Supprimé: 9

Supprimé: 3

**Article 8.5 : Dépôt**

Le présent accord est déposé en 2 exemplaires auprès des services du Ministère chargé du travail, d'une part, (dont une version électronique) et, d'autre part, en 1 exemplaire au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion, en application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail.

Supprimé: 9

Supprimé: 4

Fait à Paris, en 11 exemplaires originaux le \*\*\*\*\* 2015.

Pour la Direction Philippe BARRIERE

Pour la C.F.D.T.-F.3.C. Claudine BRINGART

Pour la C.F.T.C. Marie-Ange ATTARD

Pour la C.F.E.-C.G.C. Bertrand BESNARD

Pour la C.G.T. Nadia KHALIFI

Pour F.O. Ginès BELMONTE

Pour SUD Stéphane LE BARH