

ACCORD TRIENNAL HACHETTE LIVRE SA SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Entre :

La **Société Hachette Livre**, dont le siège social est sis 43, Quai de Grenelle à Paris 15eme, représentée par Monsieur Alexis REROLLE agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines.

D'UNE PART ;

Et :

Les **organisations syndicales**, représentées par leurs délégués syndicaux suivants :

- **C.F.D.T. – SYNDICAT NATIONAL DU LIVRE EDITION** représenté par Monsieur Michel DEFER en qualité de Délégué Syndical Central ;
- **C.F.T.C – LE SYNDICAT NATIONAL DU PERSONNEL DE L'EDITION, DE LA LIBRAIRIE ET DES ACTIVITES CONNEXES** représenté par Monsieur Dominique LAUDE, en qualité de Délégué Syndical Central ;
- **SNCEDD CFE/C.G.C. – LE SYNDICAT NATIONAL DE LA COMMUNICATION, DE L'EDITION, DE LA DIFFUSION ET DE LA DISTRIBUTION.** représenté par Monsieur Joël BLONS, en qualité de Délégué Syndical Central ;
- **CGT**, représentée par Monsieur Thierry BABIN, en qualité de Délégué Syndical Central ;

D'AUTRE PART ;

Préambule

Dans le prolongement de l'accord conclu le 20/06/2012 entre la Direction et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la Société Hachette Livre, les partenaires se sont réunis les 15 octobre, 29 octobre, 4 novembre et 13 novembre 2014 en vue de définir les termes et modalités de renouvellement d'un accord triennal portant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise.

Si les éléments de bilan transmis aux organisations syndicales montrent qu'il n'y a globalement pas de discrimination entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, les partenaires sociaux réaffirment la nécessité de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par la mixité professionnelle, de même que de la nécessité de garantir une égalité des chances et de traitement des salariés dans une situation comparable. Les parties signataires ont ainsi souhaité reconduire les principes et les dispositions favorables à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Société et les améliorer au travers de nouvelles dispositions.

Se fondant sur les informations fournies dans le cadre de la négociation, les parties signataires se fixent pour objectif :

- de prendre en compte l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, notamment en améliorant la prise en compte de la parentalité ;
- de garantir l'égal accès à la formation, notamment en facilitant le retour des congés parentaux ;
- de renforcer la mixité dans tous les types d'emplois, en particulier dans ceux connaissant un fort déséquilibre ;

- de maintenir l'égalité de traitement entre hommes et femmes en terme de politique de rémunération et de développement de carrière.

En conséquence, il été arrêté et convenu ce qui suit.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel salarié de la société Hachette Livre SA, et, le cas échéant, aux candidats à l'obtention d'un poste en son sein.

ARTICLE 2 – ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE

Hachette Livre réaffirme son engagement à ne pas pénaliser les femmes et les hommes dans leur vie professionnelle ou dans leur progression professionnelle pour des causes tenant aux charges familiales ou à leur sexe. Elle entend favoriser la prise en compte de la parentalité en mettant en place des actions concrètes.

Il convient en premier lieu de rappeler que des dispositions spécifiques, améliorant le cadre légal et favorisant la parentalité, sont déjà appliquées dans l'entreprise.

Ces dispositions concernent :

- Les jours pour enfant malade
- L'organisation du temps de travail des femmes enceintes après cinq mois de grossesse
- Le maintien de l'ancienneté à hauteur de deux ans pour les congés parentaux
- La participation de l'employeur aux frais de garde, sous condition de ressources

En second lieu, et afin de permettre aux salariés une meilleure conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle, il est convenu de mettre en œuvre des actions assorties d'objectifs tenant compte des spécificités de la Société.

2.1. Entretiens de retour de congés parentaux

Afin de faciliter les conditions d'un retour à une activité professionnelle consécutivement à une période de suspension du contrat de travail pour cause de congé maternité, d'adoption, parental ou de congé de solidarité familiale, Hachette Livre prévoit la mise en place d'un entretien spécifique pour échanger sur les conditions du retour et les perspectives de carrière et de formation.

A cet effet, Hachette Livre s'engage à proposer un entretien avec un membre de la DRH à chaque salarié de retour de congé maternité, de congé parental, de congé de solidarité familiale ou de congé d'adoption dans le mois précédent sa reprise afin de favoriser la réintégration en situation professionnelle. Cet entretien pourra être réalisé au retour du congé au choix du salarié. Si le salarié se voit affecté un poste différent du poste occupé précédemment l'entretien aura alors un caractère obligatoire. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien annuel d'évaluation et ne remet pas en cause la procédure de recueil des besoins en formation.

L'entretien abordera différents thèmes avec le salarié au moyen d'un support, notamment :

- organisation pendant l'absence du salarié

- conditions de la reprise dans la société
- les besoins de formation exprimés
- souhaits d'évolution du salarié

Le support utilisé pour cet entretien est consultable par le salarié.

Hachette Livre s'engage à veiller à l'application des dispositions légales en terme d'augmentation de salaire au retour du congé maternité ou d'adoption. Ainsi, conformément à l'article L. 1225-26 du code du travail, la rémunération des salariés en congé maternité ou d'adoption est majorée, à la suite de ces congés, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle. En cas de reprise à temps partiel Hachette Livre s'engage à vérifier que la charge de travail reste ajustée à la durée du travail. Hachette Livre réaffirme que le temps partiel ne doit pas être un frein à l'évolution de carrière et de salaire. Les évolutions individuelles ne sont déterminées qu'au regard de la compétence et de la performance de chaque salarié.

Objectif de progression : proposer un entretien à 100% des salariés concernées sur la période 2015-2017.

Un courrier à l'attention du salarié concerné lui sera adressé pour l'encourager à se rendre à cet entretien.

Indicateurs chiffrés :

- Nombre de salariés en retour de congé maternité, d'adoption, de congé de solidarité familiale ou parental chaque année ;
- Nombre d'entretiens réalisés chaque année

2.2. Congé paternité

Les absences pour congé de paternité prévues par les dispositions de l'article L. 1225-35 du code du travail, seront neutralisées pour le calcul des 13^{ème} et 14^{ème} mois et des compléments différentiels associés.

2.3 Examens prénataux

Les conjoints, mariés, pacsés ou vivant maritalement, pourront bénéficier d'autorisations d'absence rémunérées pour se rendre aux trois examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance de la grossesse. Ces autorisations d'absence rémunérées ne pourront pas excéder le temps nécessaire pour assister au rendez-vous fixé et en tout état de cause seront limitées à ½ journée.

Ils pourront bénéficier, si besoin, d'autorisations d'absences supplémentaires, non rémunérées lorsque des examens supplémentaires sont rendus nécessaires par le déroulement de la grossesse. Les salariés concernés devront justifier ces absences sur production d'un certificat médical précisant la date et l'horaire de l'examen.

2.4. Organisation du travail

Dans la mesure du possible :

- La fixation des heures de réunions en fin de journée doit tenir compte des contraintes personnelles des salariés y participant
- La programmation des réunions doit tenir compte des plannings de présence des salariés à temps partiel

ARTICLE 3 – LA FORMATION PROFESSIONNELLE

3.1. Formation de salariés au retour d'un congé parental

Afin de faciliter le retour des salariés après une absence liée à un congé parental total égal ou supérieur à un an et de les accompagner dans la reprise d'activité, il est convenu d'établir un droit prioritaire de formation.

Le recueil des besoins en formation pourra avoir lieu notamment lors de l'entretien proposé au retour de ce congé prévu ci-dessus à l'article 2.

Les besoins de formations validés seront mis en œuvre dans les 6 mois suivant le retour.

Objectif de progression : Former 100% des salariés de retour d'un congé parental total d'une durée égale ou supérieure à un an, pour lesquels un besoin de formation a été identifié et validé, dans les 6 mois suivant leur retour.

Indicateurs chiffrés :

- Nombre de salariés en retour de congé parental égal ou supérieur à un an;
- Nombre et coût des formations validées dans les 6 mois suivants le retour de congé parental supérieur ou égal à un an.

Cette disposition s'applique aux femmes en retour de congé maternité qui en font la demande auprès de la DRH, dont le métier a évolué de façon significative et nécessitant des compétences très différentes et le suivi d'une formation.

3.2. Organisation des formations pour les temps partiels

Les parties signataires constatant que la grande majorité des salariés à temps partiel sont des femmes, affirment le principe d'égal accès de ces salariés à la formation professionnelle.

La Direction organisera autant que possible les formations sur le temps de travail des salariés à temps partiel.

ARTICLE 4 – L'EMBAUCHE

L'examen des données transmises aux Organisations Syndicales fait apparaître qu'au sein de la Société Hachette Livre SA, l'effectif féminin est majoritaire dans l'effectif global. En effet, les femmes représentent 54% des salariés de la Société. La population féminine est néanmoins répartie de façon différente entre les établissements : les femmes représentent 71% des effectifs de l'Édition et 35% de ceux de la Distribution.

Les parties signataires rappellent que les recrutements respectent les principes suivants :

4.1. Principe de non-discrimination à l'embauche

- Le processus de recrutement doit se dérouler de manière identique pour les femmes et les hommes pour se limiter à la seule recherche de compétences, de qualifications et d'expérience professionnelle.
- Les représentations et les stéréotypes liés au sexe, reconnaissant habituellement des aptitudes particulières aux femmes et aux hommes, ne doivent en aucun cas être le prétexte pour les recruter ou les affecter uniquement sur les mêmes postes, activités et filières métiers.

- Ainsi, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou d'une période de formation en entreprise en raison de critères discriminants comme le sexe, l'orientation sexuelle, la situation de famille ou l'état de grossesse (art. L. 1132-1 du code du travail).
- Toute question spécifique posée uniquement aux femmes (projets de maternité, charges familiales...) doit être proscrite.
- Les offres d'emploi, à usage externe, et les descriptions de poste ou de fonction, à usage interne, doivent être conçues et rédigées de telle manière que les emplois, postes ou fonctions concernés soient également accessibles et attractifs pour les femmes et les hommes. Elles sont non discriminantes, rédigées de manière non sexuées et ne véhiculent aucun stéréotype lié au sexe, à l'âge ou tout autre critère hors la présentation objective des caractéristiques du poste, les compétences et expériences requises. Toutes nos annonces comportent notre engagement pour la diversité.
- Lorsque l'employeur fait appel au concours de cabinets de recrutement externes, il veille au respect de l'application de ces principes.

La Société réaffirme en conséquence que son premier critère de sélection pour tout recrutement est la compétence des candidats en lien avec les exigences du poste à pourvoir, et que l'ensemble des postes, existants ou à créer, sont ouverts aux femmes comme aux hommes.

À cet effet, la Société s'engage à sensibiliser ses recruteurs internes et externes pour que les principes énoncés ci-dessus soient respectés.

Objectif de progression : Respecter la proportion du recrutement entre les femmes et les hommes par rapport à la proportion des candidatures reçues.

Indicateurs chiffrés :

- Nombre de recrutements par sexe et par métier
- Répartition des candidatures reçues par sexe et par métier

4.2. Renforcer la mixité dans certains métiers

Une attention particulière sera portée à l'équilibre des recrutements entre femmes et hommes avec l'objectif de rééquilibrer les proportions de femmes et d'hommes dans les métiers de la distribution, de l'informatique, et de l'édition.

Objectif de progression :

- À chaque recrutement dans les métiers de la direction logistique et ceux de la direction informatique, présenter au moins une candidate dans la mesure où les critères de compétences requis sont remplis.
- À chaque recrutement dans les métiers de l'édition, présenter au moins un candidat dans la mesure où les critères de compétences requis sont remplis.

ARTICLE 5 – REMUNERATION ET EVOLUTION DE CARRIERE

Hachette Livre s'engage à maintenir une politique salariale qui respecte le principe d'égalité entre les femmes et les hommes. À ce titre, la société s'engage à ce que :

- La proportion de femmes promues soit chaque année équivalente à celle des hommes
- La population féminine bénéficie d'une enveloppe annuelle d'augmentation individuelle proportionnellement équivalente à celles des hommes

BT
AB J L MD
M

- Les managers soient sensibilisés chaque année au travers d'une note qui leur est adressée par la DRH, au principe d'égalité entre hommes et femmes dans les choix d'augmentations individuelles et de promotions
- Les salariés dont le contrat de travail a été suspendu au titre d'un congé parental bénéficient d'une revalorisation de leur rémunération fixe d'un montant équivalent à l'application des augmentations générales applicables à leur catégorie pendant la période de suspension du contrat

Objectifs de progression :

- Pourcentage moyen de femmes promues comparable au pourcentage moyen d'hommes promus ;
- Pourcentage moyen des augmentations individuelles des femmes comparable au pourcentage moyen appliqué aux hommes

ARTICLE 6 – REVISION

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application d'un commun accord entre les parties, notamment au cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration.

La partie signataire qui formule une demande de révision devra notifier cette demande aux autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception accompagnée d'un projet d'avenant de révision.

Les parties signataires devront, sauf accord contraire, se réunir dans un délai maximum de 30 jours suivant la date de notification de la demande de révision pour étudier cette dernière.

A défaut d'accord sur la proposition de révision dans un délai de 3 mois, la proposition est réputée rejetée.

ARTICLE 7 – SUIVI

Les indicateurs seront suivis au sein des commissions égalité hommes-femmes des établissements. Une synthèse quantitative et qualitative des entretiens réalisés dans le cadre de l'article 2 sera présentée en commission de suivi, qui fera une analyse de l'application de l'accord et de son évolution possible une fois par an.

La commission de suivi pourra être amenée à émettre des recommandations au vue des éléments présentés.

En application de l'article L. 2323-57 du Code du travail, une synthèse annuelle sous forme de plan d'action comprenant au minimum les indicateurs et les objectifs de progression sera portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

La Commission de suivi de l'accord sera composée de deux à trois représentants de la Direction et d'un représentant par organisation syndicale représentative dans l'entreprise

Cette commission de suivi ne se substitue pas aux commissions égalité hommes – femmes.

ARTICLE 8 – DEPOT

Le présent accord sera déposé à la diligence de l'employeur, à l'expiration du délai d'opposition :

- en un exemplaire original signé accompagné de sa version sur support électronique auprès de la DIRECCTE ;
- et en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord.

BT
JBS
✓
MD
M

ARTICLE 9 – ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions de l'article L. 2242-5-1 du code du travail et au décret d'application du 18 décembre 2012. Il est établi pour une durée de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2015.

A l'expiration de cette durée de trois ans, le présent accord cessera de plein droit de produire ses effets et ne se transformera pas en accord à durée indéterminée, sans qu'il soit besoin d'une notification aux parties.

Fait à Paris, le 05/12/14

Pour les Organisations Syndicales

représentées par :

Pour Hachette Livre

Alexis REROLLE

Directeur des Ressources Humaines

Pour la C.F.D.T.
Michel DEFER

Pour la C.F.T.C.
Dominique LAUDE

Pour la C.G.C.
Joël BLONS

Pour la C.G.T.
Thierry BABIN