

## ACCORD SUR LA DIVERSITE ET L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Entre les soussignés :

**LA S.A. COMPAGNIE EUROPEENNE DE LA CHAUSSURE** au capital de 40 589 551 €, dont le siège social est situé 28, avenue de Flandre - 75019 Paris, représentée par François GIREAU, Directeur des Ressources humaines, agissant par délégation de Monsieur Claude BUFFARD, Président Directeur Général de la société

d'une part,

et

**Les organisations syndicales ci-dessous signataires**

d'autre part.

### PREAMBULE

Il est préalablement rappelé que selon l'article L 1132-1 du Code du Travail « *Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au regard de l'article L 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap* ».

En application de ses dispositions, l'accord National Interprofessionnel du 12 octobre 2006 relatif à la diversité dans l'entreprise a mis en avant les principes suivants :

« *Lutter contre les discriminations en s'attachant au respect de l'effectivité du droit et s'engager en faveur de la diversité, de l'égalité des chances et de traitement, reconnaître à chacun sa place dans la société, sont autant d'actions indispensables au respect rigoureux des droits de l'Homme.*

*S'agissant d'un problème de société, il appelle l'implication de l'ensemble des acteurs publics et privés (...). La réalité de la diversité doit conduire les entreprises à offrir à tous, à compétences et capacités égales, les mêmes possibilités dans l'emploi et dans son accès.*

*A cet effet, le respect et la promotion du principe d'égalité des chances et de traitement doivent être au centre des préoccupations de l'ensemble des acteurs de la vie économique et sociale. Ce principe doit guider les entreprises et leurs salariés et nourrir leur réflexion au regard de ce qu'on appelle aujourd'hui la diversité.*

*Qu'il s'agisse notamment de recrutement, de rémunération, de formation professionnelle, d'affectation, de déroulement de carrière ou de parcours professionnel, la diversité doit être acceptée dans toutes ces composantes de la vie au travail, sans aucune discrimination ».*

FG

ML

JP

GD

C.X

1/7

Avec le présent accord, la Direction de la Compagnie Européenne de la Chaussure (CEC) a pour ambition de prendre des mesures pragmatiques pour faciliter la compréhension, l'intégration et la gestion des différences dans l'entreprise.

Au-delà du respect des règles légales, la CEC entend appliquer et promouvoir la diversité et l'égalité professionnelle et lutter contre toutes formes de discrimination.

Le respect des différences et la promotion de la diversité nécessite une évolution des mentalités et des comportements de tous les acteurs de l'entreprise. Les parties ont donc souhaité développer un volet communication, sensibilisation et formation de l'encadrement.

Afin de définir un dispositif efficace, les parties ont convenu d'un ensemble de mesures visant à prévenir, à identifier et à proscrire tout traitement inégal, tant lors du recrutement qu'au cours de la vie professionnelle.

## ARTICLE 1 - LA SENSIBILISATION ET LA FORMATION POUR LUTTER CONTRE LES STEREOTYPES

La mise en œuvre effective de l'égalité des chances nécessite un travail sur les représentations collectives et les stéréotypes qu'elles induisent.

En effet, il est souvent observé que les arguments invoqués pour tenter de justifier objectivement une différence de traitement à l'égard des personnes servent souvent de prétextes volontaires ou involontaires pour ne pas procéder à des recrutements diversifiés ou ne pas les faire évoluer professionnellement.

Dès lors, les parties conviennent que la sensibilisation et la formation sont des éléments déterminants pour une gestion réussie de la diversité dans l'entreprise.

A ce titre, la CEC s'engage à :

### 1.1) Faire évoluer les formations au recrutement :

- En intégrant les thèmes de la diversité et de l'égalité des chances dans toutes les formations au recrutement afin de prévenir toute forme de discrimination de la part des recruteurs dans les différentes phases de sélection.

### 1.2) Sensibiliser l'encadrement à la diversité :

- En mettant en place une campagne de sensibilisation à la diversité et à l'égalité professionnelle pour tous les responsables encadrant une équipe.
- En informant sur le rôle et les attributions des représentants du personnel et syndicaux afin d'éviter toute forme de discrimination.

FG

Md

OTP

G.D

cal

## ARTICLE 2 - LE RECRUTEMENT

Dans le cadre de la politique de recrutement, l'entreprise souhaite intégrer des profils variés par l'expérience professionnelle, la formation initiale, les cultures, les origines, l'âge et le sexe. Les parties considèrent cette diversité comme un atout pour le développement de l'entreprise. Chaque étape clé du recrutement, rédaction des offres d'emploi, présélection des candidats et entretien, doit assurer un accès égal de chacun à l'emploi et promouvoir la diversité dans l'entreprise.

A ce titre, la CEC s'engage à :

### 2.1) Favoriser la diversité des sources de recrutement et veiller à leur objectivité :

- En maintenant une diffusion multi canal des annonces et en utilisant notamment :
  - La presse écrite
  - Internet
  - La communication institutionnelle en magasin
  - Les forums recrutement
  - Pôle Emploi
  - APEC
  - Les missions locales / organismes spécialisés dans l'insertion des travailleurs handicapés
  - Les cabinets de recrutement et agences de travail temporaire
- En s'assurant de l'absence de tout critère discriminant direct ou indirect, dans le rédactionnel des annonces
- En s'assurant que les supports visuels de communication RH (Site, annonces...) reflètent la diversité de l'entreprise

### 2.2) Veiller aux méthodes et techniques de recrutement :

- En s'assurant que les informations collectées lors du processus de recrutement ne comportent aucun caractère discriminant
- En s'assurant que les critères de recrutement sont objectifs et uniquement fondés sur les compétences requises.
- En questionnant le candidat dans une perspective de recherche de faits significatifs permettant de se forger une opinion sur l'adéquation du profil du candidat aux critères de sélection du poste
- En détruisant les notes manuscrites prises lors de l'entretien.
- En permettant au candidat un accès aux informations le concernant
- En informant les partenaires externes en matière d'emploi et de formation (agences de travail temporaire, écoles, cabinets de recrutement, agences publiques de l'emploi, organismes spécialisés dans l'insertion des travailleurs handicapés ...) de la politique de diversité que l'entreprise mène
- En privilégiant, à compétences égales, les partenariats avec des prestataires extérieurs engagés en faveur de la diversité
- En développant des techniques de recrutement par simulation notamment en partenariat avec Pôle Emploi

FG

07

DP G.D

CEC

## ARTICLE 3 – LA FORMATION ET LE PARCOURS PROFESSIONNELS

La CEC affirme sa volonté de veiller à un égal accès de tous les collaborateurs, quelque soit leur statut et/ou leur temps de travail, à la formation et à des perspectives d'évolution professionnelle.

A ce titre, la CEC s'engage à :

### 3.1) Développer l'accès à la formation professionnelle pour tous

- En informant tous les salariés des différents dispositifs de formation, par une information collective (plaquette d'informations, affichage, intranet ...) et par une information individuelle lors des entretiens professionnels
- En examinant les demandes de formation qui parviendront à la CEC afin de permettre au plus grand nombre d'y accéder et en informant de façon objective sur les raisons du refus de faire droit à ces demandes
- En développant des formations visant à lutter contre toute forme d'exclusion (langue française, lire, écrire, compter...)
- En développant des formations adaptées aux individus notamment par un accès facilité au Droit Individuel à la Formation dans le cadre des priorités définies par la branche dont dépend chaque établissement
- En favorisant l'accès à l'entreprise aux jeunes et aux personnes en difficultés d'insertion notamment par le biais de l'alternance et des stages

### 3.2) Ouvrir les opportunités d'évolution

- En abordant lors de l'entretien professionnel :
  - Les besoins en formation (Validation des acquis de l'expérience / Droit individuel à la formation / Bilan de compétences / Congé individuel de formation) afin d'accompagner le projet professionnel du salarié
  - Le point spécifique de la gestion de fin de carrière pour les salariés concernés
- En proposant la mise en place d'un entretien spécifique aux personnes disposant d'heures de délégation ou de mandat syndical supérieures ou égales à 30% de leur temps de travail en qualité de représentant élu titulaire et/ou de représentant désigné par un syndicat représentatif au niveau de l'entreprise.  
Cet entretien se fera à la demande express de l'intéressé et aura pour finalité d'établir un bilan sur l'équilibre trouvé entre le temps consacré à l'activité professionnelle et celui consacré à l'activité syndicale et d'examiner avec eux les conditions de leur évolution professionnelle
- En proposant la mise en place d'un entretien de retour avec les salariés dont l'absence aura été supérieure à 6 mois (maladie, congé parental, sans solde...), ayant pour but de faire le point avec le salarié sur les conditions dans lesquelles son retour interviendra et déterminera s'il est nécessaire ou non de prévoir une formation adaptée
- En regroupant dans un document spécifique à chaque établissement l'ensemble des informations utiles aux collaborateurs pour construire leur parcours professionnel, faciliter leur évolution et les accompagner par des mesures de formations adaptées (Guide d'Accompagnement au Projet Professionnel...)

FG

0107

0111 6.0

CF

- En développant l'accessibilité au sein de chaque établissement à l'information sur les postes à pourvoir de manière à permettre un accès égal aux opportunités d'emploi

### 3.3) Diversifier le management d'entreprise

- En veillant à faire refléter les différentes composantes et origines sociologiques des salariés de l'entreprise à travers le recrutement et / ou la promotion interne par le développement professionnel et la formation de salariés représentatifs

### 3.4) Veiller aux conditions de travail :

- En organisant le contenu du travail de telle sorte qu'il ne soit pas source d'exclusion
- En adaptant le poste de travail, chaque fois que cela est possible, pour maintenir dans l'emploi les salariés rencontrant des difficultés (problèmes de santé, handicap...)
- En étudiant avec bienveillance toutes les demandes qui parviendront à la CEC concernant le congé de paternité et le congé parental d'éducation afin de permettre aux hommes et aux femmes d'accéder à ce congé et veiller à l'articulation entre vie privée et vie professionnelle

## ARTICLE 4 - LA REMUNERATION

La CEC s'engage à lutter dans sa politique salariale contre toute forme de discrimination liée à l'origine, le sexe, la situation de famille, la grossesse, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, les opinions politiques, les activités syndicales l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une race, une religion.

A ce titre, un examen particulier sera réalisé à l'occasion des différents comités d'établissements notamment lors de l'information et consultation du Rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes et du bilan social.

Si des écarts étaient constatés au regard du principe d'égalité salariale des plans d'actions spécifiques pourront être élaborés.

Une attention particulière sera également portée à la rémunération des collaboratrices ayant été absentes au titre de la maternité ou de l'adoption au cours de leur parcours professionnel.

## ARTICLE 5 - LA COMMUNICATION

La communication est un élément clé pour faire évoluer les mentalités, éviter les stéréotypes et développer la diversité dans l'entreprise.

A ce titre, la CEC s'engage à prendre les engagements suivants :

- Affichage du présent accord sur les lieux de travail
- Rappel du principe de non discrimination dans le règlement intérieur
- Information régulière sur les actions prises dans les supports de communication interne
- Information large sur la politique de l'entreprise et notamment sur le site RH
- Communication aux partenaires des engagements en termes d'égalité professionnelle et de diversité

FG                      JBL                      JLP      GD      EJ      5/7

Enfin, la CEC veillera à ce que les supports de communication interne, visuels ou éditoriaux reflètent la diversité de l'entreprise.

## ARTICLE 6 – MISE EN ŒUVRE ET SUIVI

Afin de s'assurer de la bonne application par la Direction des engagements pris par le présent accord, il est convenu de mettre en place des dispositifs permettant leur suivi.

**6.1) Mise en place d'une adresse mail ou d'un numéro d'appel « Diversité et égalité des chances » affiché sur les lieux de travail et permettant d'informer la Direction des ressources humaines sur des situations qui présenteraient un caractère discriminatoire.**

**6.2) Suivi de l'accord :**

- En réunissant une fois par an une commission « Diversité » chargée d'examiner l'ensemble des indicateurs et bilans sociaux afin de mesurer la situation et les progrès accomplis en matière de diversité et d'égalité professionnelle.  
Cette commission composée de deux représentants de la direction et de deux représentants par organisations syndicales signataires sera également en charge de proposer toute action corrective ou initiative en la matière
- En informant une fois par an chaque comité d'établissement de la situation en matière de diversité et d'égalité professionnelle relevant de son périmètre et des actions éventuellement prises

## ARTICLE 7 – DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter de son entrée en vigueur.

A défaut de dénonciation 3 mois avant son terme soit par la société, soit par l'ensemble des organisations syndicales signataires, le présent accord conformément aux dispositions de l'article L 2222-4 du code du travail, continuera à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

## ARTICLE 8 – PUBLICITE ET DEPOT

Dès après sa signature, le présent accord sera notifié sans délai par la Direction à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise par courrier recommandé avec accusé de réception ou par remise en main propre contre décharge auprès du Délégué Syndical Central ou de toute personne mandatée par lui.

J-B

107

MP G.D e 10

6/7

Dans les 15 jours suivant l'expiration du délai d'opposition, le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle dont relève le siège social en deux exemplaires : l'un sur support papier transmis par lettre recommandée avec accusé de réception et l'autre sur support électronique.

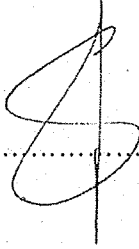
Un exemplaire du présent accord sera également transmis au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Le texte de l'accord fait l'objet d'une information auprès de tous les salariés de l'entreprise et de tout nouvel embauché.

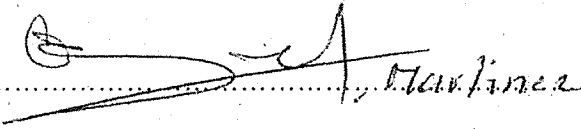
La publicité des avenants au présent accord obéit aux mêmes dispositions que celles réglementant la publicité de l'accord lui-même.

Fait à Paris, le 10/11 2009

En 8 exemplaires dont un pour chacune des parties

Pour la Direction ; M François GIREAU ..... 

la Fédération des Services CFDT ; M.....

la CFE/CGC FNECS; M..... 

le Syndicat CFTC des salariés VIVARTE ; M..... 

le Syndicat CGT CEC VIVARTE ; M..... 

la Fédération des Employés et Cadres FO ; M..... 