

## CONVENTIONS ET ACCORDS

# Danone produits frais

## Égalité professionnelle, prise en compte de la parentalité

L'égalité entre les femmes et les hommes reste un thème majeur pour la négociation collective. Le ministre du Travail, Xavier Darcos, vient d'inviter les partenaires sociaux à négocier un nouvel accord interprofessionnel sur ce thème. En commission nationale de la convention collective, le 6 novembre, il a en effet jugé la situation « clairement pas satisfaisante » (v. *Bref social n° 15481 du 10 novembre 2009*). Pourtant, le bilan de la négociation collective pour 2008 (v. *Conv. - branche - n° 173/2009 du 26 août 2009*) tempère ce jugement, au moins du point de vue quantitatif. La loi du 23 mars 2006, qui a renforcé l'obligation de négocier sur l'égalité salariale, s'est traduite par plus de signatures d'accords (1235 textes recensés pour 2008, après 1160 en 2007). Cette hausse « semble refléter la volonté des entreprises de satisfaire à l'obligation légale », même si elle ne permet pas de juger de la réalité de la mise en œuvre.

Parmi les accords récents signés par des entreprises de grande notoriété, il y a celui conclu au sein de Danone produits frais (2 500 salariés en France) par la direction et les syndicats CFDT, CFE-CGC, CFTC et FO. Applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2010, il se réfère à la convention groupe Danone/UITA sur la diversité du 8 juin 2007 (v. *Bref social n° 15006 du 3 décembre 2007*) et à la charte de la diversité, lancée le 22 octobre 2004, dont Danone produits frais est signataire depuis 2006 (v. *Bref social n° 14242 du 25 octobre 2004*). Danone définit ses obligations en matière de rémunération comme un devoir d'équité salariale. Les signataires proposent aussi des dispositions originales pour faciliter l'accès à la formation, ainsi qu'un volet important consacré à la prise en compte de la parentalité dans la vie professionnelle. »

## SOURCE

Accord du 23 septembre 2009 sur l'égalité professionnelle au sein de Danone produits frais

## CE QU'IL FAUT RETENIR

► **Mixité en entreprise.** Plusieurs mesures sont mises en place afin de répondre à cet objectif de mixité. Ainsi, une clause de « respect de la charte de la diversité » figurera aux contrats signés avec les cabinets de recrutement, Pôle emploi, les missions locales et les agences de travail temporaire. Le suivi des progrès réalisés repose sur des indicateurs relatifs à la répartition des effectifs et des embauches, au mode de traitement des candidatures et à l'égalité salariale à l'embauche.

► **Égalité salariale.** Pour les signataires, le principe trouve à s'appliquer dans l'équité salariale, « fondement essentiel de l'égalité professionnelle ». À l'embauche, Danone garantit un salaire équivalent entre hommes et femmes. Tout au long du parcours professionnel, l'entreprise s'engage à ce que les primes de performance et le bonus manager soient évalués au regard de la performance durant le temps de présence, le congé pour maternité ne les impactant pas. Parallèlement, elle ouvre aux pères en congé paternité ayant au moins neuf mois d'ancienneté un droit à indemnisation complémentaire.

► **Accès à la formation.** Les moyens de formation doivent éviter de discriminer. Ainsi, un entretien de formation est proposé au retour d'une longue absence (maladie, congé parental de 12 mois et plus). L'accord propose aussi aux salariés en parcours de formation qualifiante une aide de 300 € destinée à couvrir les frais supplémentaires (gardes d'enfants, cours particuliers, ménages, etc.).

► **Respect de la vie de famille.** Danone propose durant la grossesse un aménagement du temps de travail, sans perte de salaire. En fin de congé maternité, l'entreprise propose le retour sur le même poste, dans la même zone géographique, mais aussi la possibilité de reprendre l'activité à temps partiel, financée par le 13<sup>e</sup> mois, cette prime valant 22 jours pour un salarié à temps plein. Ce mode de transformation du 13<sup>e</sup> mois est aussi ouvert aux pères. D'autres mesures favorisent la prise en compte de la vie familiale (développement des services à la personne, extension du congé de solidarité familiale, allongement du congé pour enfant malade). La prise en charge de frais de rupture du contrat de travail de l'assistant(e) maternel (le) est aussi prévue (prime de 300 € au plus), le cas échéant, en cas de nouvel horaire.

## DOCUMENT

## Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la prise en compte de la parentalité au sein de Danone produits frais France

## PRÉAMBULE

Le présent accord marque la volonté commune des parties de formaliser une véritable politique d'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle.

Cette volonté s'inscrit notamment dans le cadre de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, qui prévoit la suppression totale des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes d'ici le 31 décembre 2010.

Cette volonté s'inscrit aussi dans le cadre de la convention Groupe Danone/UITA sur

la diversité (texte en annexe) et dans celui des Danone Way Fondamentaux (DH2).

Les parties s'accordent pour considérer que l'entreprise a un véritable rôle à jouer dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et dans la lutte contre les distorsions induites par des phénomènes qui dépassent le cadre de celle-ci : formations et orientations scolaires initiales, répartition des tâches liées à la vie familiale, représentations socioculturelles...

C'est dans ce cadre que les parties se sont réunies pour examiner les conditions dans lesquelles le principe d'égalité entre les femmes et les hommes s'applique au sein de l'entreprise et déterminer les moyens de promouvoir ce principe d'égalité.

À ce titre, les parties ont souhaité examiner les éléments caractéristiques de la population de l'entreprise afin d'en connaître l'exacte réalité et disposer ainsi de l'ensemble des informations nécessaires pour mener à bien cette négociation et déterminer des actions adaptées.

Dans le cadre du présent accord, les parties reconnaissent la nécessité :

- de favoriser une meilleure homogénéité de la répartition des femmes et des hommes dans toutes les filières et classifications de l'entreprise ;
- de porter une attention particulière à la situation des femmes et des hommes, par des mesures concrètes appliquées à tous les stades de la vie professionnelle ;
- de prendre en compte la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans toute réflexion susceptible d'avoir une incidence sur ce thème ;
- de favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale notamment pour les parents de jeunes enfants.

Les parties signataires se fixent pour objectifs de :

- développer et maintenir la mixité dans l'emploi et le recrutement ;
- promouvoir et veiller à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels ;
- assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes à métier équivalent, pour un même niveau de compétences, de responsabilités et de résultat ;
- développer les actions en faveur de l'équilibre vie professionnelle/vie familiale ;
- veiller à ce que les absences liées à la maternité n'impactent pas négativement l'évolution professionnelle et salariale des intéressées ;
- faire évoluer les pratiques et les mentalités au quotidien de manière durable.

Pour y parvenir, les signataires ont convenu de mettre en œuvre les moyens suivants :

- la mise en place d'actions concrètes destinées à corriger durablement les déséquilibres constatés ;
- des actions de sensibilisation et de formation auprès des principaux acteurs concernés et des actions de communication auprès de l'ensemble du personnel ;
- le suivi annuel des actions mises en œuvre et de leurs résultats ainsi que l'analyse des indicateurs et de leur évolution via le rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

Les parties reconnaissent que la mise en œuvre du présent accord doit s'inscrire dans la durée pour produire tous ses effets et entraîner une évolution durable de la situation actuelle, ce qui nécessite l'engagement et l'implication permanents des principaux acteurs concernés.

## I. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de Danone produits frais France.

## II. PRINCIPES D'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Danone produits frais France affirme que le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle est un droit. En application de ce principe, tous les actes de gestion des rémunérations et évolutions de carrière doivent exclusivement reposer sur des critères professionnels, c'est-à-dire sur des éléments objectifs indépendants de tout critère lié au sexe.

La direction des ressources humaines s'assurera localement, sur la base des critères professionnels précités, du respect de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, notamment en termes de rémunération et de déroulement de carrière.

De la même manière, Danone produits frais France rappelle le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel.

## III. RECRUTEMENT

Les critères de sélection et de recrutement de Danone produits frais France sont strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats et sont identiques pour les hommes et les femmes.

Danone produits frais France a renforcé son engagement en 2006 en signant la charte de la diversité.

### 3. 1. Offres d'emploi sans distinction de sexe

Les campagnes de recrutement sur l'ensemble des métiers de l'entreprise s'adressent aux femmes comme aux hommes, sans distinction.

À cet effet, Danone produits frais France est attentif à ce que la terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi et de définition de fonctions ne soit pas discriminante et permette ainsi, sans distinction, la candidature des femmes comme des hommes, en interne comme en externe.

### 3. 2. Mixité dans le recrutement

La progression de la mixité dans l'entreprise passe par la mise en œuvre des actions spécifiques suivantes :

#### 3. 2. 1. Une prise de conscience collective

##### En interne

Le développement de la mixité dans le recrutement passe avant tout par la sensibilisation des principaux acteurs du recrutement (manager et RH métier) sur les déséquilibres constatés, les stéréotypes de genre et les enjeux de la mixité dans l'entreprise, la communication aux salariés de l'entreprise des principes clés de non-discrimination, du texte de l'accord et des orientations retenues dans celui-ci pour favoriser la mixité des recrutements et l'évolution des mentalités.

##### En externe

Les déséquilibres structurels constatés au sein de l'entreprise tiennent également à un déséquilibre des candidatures, qui trouve notamment sa source dans l'orientation scolaire. La mixité des recrutements sera alors recherchée par le biais d'actions de communication auprès des établissements et organismes de formation partenaires de Danone produits frais France.

Cette communication a pour but de les sensibiliser aux déséquilibres constatés dans l'entreprise en matière de mixité et de favoriser l'orientation des jeunes femmes vers des filières et métiers aujourd'hui majoritairement occupés par des hommes (ex. : métier technique, logistique...) et inversement (ex. : assistantat de direction, marketing, ressources humaines...).

À ce titre, Danone produits frais France encourage les initiatives des femmes et des hommes de l'entreprise exerçant des métiers où ils se trouvent peu représenté(e) à participer à la présentation de leur métier à l'occasion par exemple des forums, métiers, journées découvertes, intervention en établissement scolaire...

### 3. 2. Rééquilibrer la mixité dans les filières et métiers de l'entreprise

La mixité dans les filières et métiers dans lesquels l'un des sexes n'est pas ou peu représenté suppose la mise en œuvre des actions spécifiques suivantes :

- en fonction des candidatures proposées, et à compétences égales, en interne comme en externe, recruter davantage de femmes dans les filières et métiers majoritairement occupés par des hommes et inversement ;
- favoriser l'accueil des stagiaires hommes ou femmes dans les métiers où ils sont sous-représentés.

*Indicateurs :*

Pour les filières et métiers dans lesquels de forts déséquilibres ont pu être constatés, aussi bien dans le recrutement que dans la structure des effectifs de Danone produits frais France, les indicateurs de suivi ci-dessous permettront de mesurer concrètement les termes de la progression, de la mixité dans ces métiers et filières et d'identifier les éventuels freins à la mixité :

- répartition des effectifs CDI-CDD, par sexe et par famille d'emploi (indicateur III-a) ;
- répartition des effectifs CDI-CDD, par sexe et par catégorie professionnelle (indicateur III-b) ;
- répartition des embauches CDI-CDD, par sexe et famille d'emploi (indicateur III-c) ;
- répartition des embauches CDI-CDD, par sexe et par catégorie professionnelle (indicateur III-d).

### 3. 3. Égalité de traitement des candidatures

Danone produits frais France s'engage à garantir à chaque étape du processus de recrutement le respect des mêmes critères de sélection pour les hommes et les femmes afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre le profil du candidat(e) (au regard de ses compétences, de son expérience professionnelle, de la nature du ou des diplôme(s) détenu(s) et de ses perspectives d'évolution professionnelle) et les compétences requises pour les emplois proposés.

À cet effet, une sensibilisation et une information sur la législation en matière de non-discrimination dans les processus d'embauche, sur les risques d'une discrimination parfois indirecte basée sur les a priori et les préjugés, et sur les enjeux de la mixité seront dispensées aux acteurs du recrutement.

Danone produits frais France veillera à ce que ces principes de non-discrimination soient respectés par tous les acteurs du recrutement, qu'ils soient internes ou externes. Ainsi, en externe, une clause de « respect de la charte de la diversité » sera mentionnée dans tous les contrats signés avec les cabinets de recrutement extérieurs, ainsi que Pôle emploi, les missions locales et les entreprises de travail temporaire.

*Indicateurs :*

- suivi par famille d'emploi et par sexe du nombre de candidatures reçues pour une offre d'emploi CDI en interne comme en externe (indicateur III-e) ;
- répartition des contrats en alternance (apprentissage et professionnalisation) par sexe et par famille d'emploi (indicateur III-f).

### 3. 4. Égalité salariale à l'embauche

Danone produits frais France s'engage à garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes. La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation et/ou d'expérience acquise et au type de responsabilités confiées.

De même, Danone produits frais France s'engage à ce que le niveau de salaire à l'embauche d'un salarié recruté à temps partiel soit proportionnellement équivalent à celui d'un salarié recruté à temps plein, sur le même type de poste et à profil équivalent.

*Indicateurs :*

- rapports des salaires de base de décembre des embauchés en cours d'année par coefficient et par sexe pour les ouvriers/employés/TAM, par niveau et par sexe pour les cadres, sous condition d'effectif d'au moins 2 femmes et 2 hommes par catégorie étudiée (indicateur III-g).

## IV. ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation représente un levier majeur du maintien et du développement des compétences de l'entreprise. En ce sens, elle constitue un investissement indispensable pour l'entreprise comme pour ses salariés et un droit ouvert à tous les salariés, hommes et femmes.

### 4. 1. Accès identique à la formation professionnelle

L'entreprise veillera à ce que les moyens de formation apportés aux ouvriers/employés, agents de maîtrise et cadres, tant pour le développement des compétences professionnelles de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, soient équilibrés dans leur répartition entre les femmes et les hommes, ainsi qu'entre les salariés à temps complet et ceux à temps partiel.

*Indicateurs :*

- nombre d'heures de formation par sexe et par catégorie professionnelle (indicateur IV-a) ;
- nombre de salariés qui n'ont pas eu de formation pendant 3 années consécutives par sexe et par catégorie professionnelle (indicateur IV-b).

### 4. 2. Entretien individuel de formation

Un entretien individuel de formation est proposé au retour d'une longue absence, et notamment à la suite d'une longue absence maladie ou d'un congé parental d'éducation de 12 mois et plus. Ce doit être l'occasion donnée aux femmes comme aux hommes ayant suspendu temporairement leur activité professionnelle de se consacrer à la question éventuelle des habilitations métier nécessaires et de reprendre leur activité professionnelle dans de bonnes conditions.

### 4. 3. Périodes d'absence et DIF

La période d'absence du salarié en congé de maternité, d'adoption ou en congé parental d'éducation est intégralement considérée comme temps de travail effectif pour le calcul du DIF.

### 4. 4. Aide financière pour prendre en compte les contraintes familiales dans le cadre des parcours qualifiants

L'article 11 de l'accord sur les salaires du 17 mai 2005, complété par l'article 11 de l'accord salaires du 5 avril 2007 est modifié en ce sens :

« Pour favoriser l'accès à la formation des salarié(e)s et améliorer leur niveau de qualification :

- des réunions d'information sur l'offre de formation seront systématiquement organisées sur les sites ;
- une aide financière de 300 € brut maximum sera proposée aux salarié(e)s entrant dans un parcours de formation qualifiante, pour les dédommager, sur justificatifs, des frais supplémentaires occasionnés par exemple par des heures de garde d'enfants, de ménage ou de cours particuliers. »

*Indicateurs :*

- nombre de salariés qui ont bénéficié de cette aide par sexe et par catégorie professionnelle (indicateur IV-c) ;
- nombre de salariés qui ont suivi une formation qualifiante par sexe et par catégorie professionnelle (indicateur IV-d).

## V. ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

### 5. 1. Parcours professionnel et mixité

Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

Les salarié(e)s sont amené(e)s à construire des parcours professionnels divers tout au long de leur carrière. Cette situation résulte tant de l'évolution des métiers et des organisations que des souhaits individuels d'évolution professionnelle. L'entretien annuel est l'occasion pour la hiérarchie d'écouter les souhaits de carrière.

Afin d'assurer l'égalité des chances en cours de carrière, l'entreprise favorise la construction de projets professionnels sur l'ensemble

des métiers pour les hommes et pour les femmes sans stéréotype lié au sexe ou à l'âge.

Pour action, en cas de création de poste ou de poste laissé vacant, et à compétences égales, Danone produits frais France veillera à ce que la décision d'attribution du poste tienne compte des éventuels déséquilibres constatés dans le métier ou l'emploi concerné.

En plus de l'affichage des postes à pourvoir, les salariés à temps partiel se verront informés individuellement.

*Indicateur :*

- *suivi des promotions par sexe, catégorie professionnelle, coefficient (pour les ouvriers/employés/agents de maîtrise) et niveau (pour les cadres) (indicateur V-a).*

## 5. 2. Conditions de travail pour favoriser la mixité

Les signataires s'accordent à considérer que les conditions d'exercice des métiers doivent prendre en compte les engagements de mixité.

L'évolution des technologies a apporté des améliorations dans les conditions de travail profitant aux hommes comme aux femmes.

Les efforts doivent être encore poursuivis pour produire leurs effets dans les métiers où les femmes sont encore faiblement représentées.

Toutes les innovations et recherches d'amélioration permettant une diminution de la contrainte physique doivent être étudiées et mise en œuvre dans un double objectif de prévention des risques professionnels et d'accessibilité de l'emploi aux femmes comme aux hommes. Sur l'ensemble de ces sujets et dès le démarrage des réflexions, les CHSCT sont force de proposition dans le cadre de leurs prérogatives légales sur le travail des femmes.

La hiérarchie assurera à cet égard une vigilance et un suivi spécifique pour contribuer à la bonne intégration de femmes dans des équipes très majoritairement masculines, et inversement.

*Indicateur :*

- *données générales, par sexe, sur la répartition par postes de travail selon l'exposition à des risques professionnels, la pénibilité (deuxième partie du RSC, tableau mixité des métiers).*

## VI. RÉMUNÉRATION

### 6. 1. Principe d'égalité de rémunération

L'équité salariale tout au long de la carrière est un fondement essentiel de l'égalité professionnelle.

À l'embauche, Danone produits frais France garantit un salaire équivalent entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles mises en œuvre.

Tout au long du parcours professionnel, Danone produits frais France veillera à ce que des écarts ne se créent pas avec le temps, en portant une attention particulière aux postes à responsabilité.

Les politiques de rémunération managers et TAM au forfait sont construites sur des principes d'équité et d'objectivité. Ainsi les évolutions individuelles de rémunération sont basées sur la performance atteinte et le potentiel d'évolution, sans discrimination entre hommes et femmes.

Une analyse comparée des salaires de base H/F par catégorie professionnelle, coefficient et niveau est menée chaque année dans chaque établissement, puis consolidée.

En cas d'écart constaté, non justifié (par des changements d'organisation de travail, par une mesure de compensation de ressources intégrée par étape au salaire de base par exemple), la situation salariale sera spécifiquement corrigée.

*Indicateurs :*

- *rémunération mensuelle moyenne, par sexe, catégorie professionnelle et niveaux (pour les cadres), et ancienneté, sous condition d'effectif d'au moins 2 femmes et 2 hommes par catégorie étudiée (indicateur VI-a) ;*  
- *salaires de base de décembre A 1, par sexe, catégorie professionnelle et niveaux (pour les cadres), et ancienneté, sous condition d'effectif d'au moins 2 femmes et 2 hommes par catégorie étudiée (indicateur VI-b).*

### 6. 2. Congés maternité/adoption et rémunération

Danone produits frais France s'engage à préserver la progression salariale des femmes durant les périodes de congé maternité ou d'adoption.

Ainsi, l'année de la maternité ou de l'adoption, la salariée se verra au minimum attribuer une augmentation individuelle comme une année normale. Dans tous les cas, cette augmentation individuelle ne sera pas inférieure à la moyenne des augmentations individuelles de sa catégorie.

Le congé pour maternité ou adoption n'impacte pas le calcul des primes de performance et du bonus manager :

- le taux d'atteinte est évalué au regard de la performance durant le temps de présence ;  
- aucun prorata n'est appliqué.

De la même manière, le congé pour maternité ou adoption n'impacte pas le calcul du 13<sup>e</sup> mois, ni celui de l'intéressement et de la participation, ni l'ancienneté.

Danone produits frais France s'engage à revaloriser les situations des salariées de retour de congé parental en leur appliquant les augmentations générales correspondant à leur période d'absence ou une augmentation individuelle qui ne sera pas inférieure à la moyenne des augmentations individuelles de leur catégorie sur la période.

### 6. 3. Congé paternité et rémunération

L'égalité professionnelle repose sur la possibilité pour chacun des parents d'exercer les responsabilités liées à la parentalité.

Sous réserve d'avoir 9 mois d'ancienneté et de bénéficier des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale, les pères de famille bénéficieront d'une indemnisation complémentaire sur toute la période de congé paternité.

Cette indemnisation complémentaire est égale, après déduction des IJSS, à 100 % du salaire net.

Cette disposition s'applique aux congés déclarés après la date de mise en vigueur de l'accord.

La période d'absence au titre des congés de paternité est prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Pour rappel, les pères de famille ont la possibilité de transformer leur prime de 13<sup>e</sup> mois en temps, jusqu'à 22 jours de congés supplémentaires pour un temps plein.

## VII. PRISE EN COMPTE DE LA PARENTALITÉ DANS LES PARCOURS DE CARRIÈRE

Danone produits frais France est attentif à ce que les congés liés à la naissance, à l'adoption et à l'éducation des enfants ne constituent pas un frein dans l'évolution professionnelle des salarié(e)s.

Au-delà de l'attention particulière portée à la situation individuelle des salarié(e)s (femmes ou hommes) au retour de leur congé en termes d'évolution professionnelle et salariale, Danone produits frais France s'engage à renforcer la pratique des entretiens individuels.

Dans l'intérêt partagé de l'entreprise et du (de la) salarié(e) de bien préparer le départ et le retour, l'accompagnement de l'intéressé(e) est renforcé autour des dates de congés pour maternité, adoption ou parental d'éducation.

### Congé de maternité ou d'adoption

La salariée ayant déclaré sa grossesse à l'employeur pourra bénéficier, si elle le souhaite, d'un entretien spécifique avec son supérieur hiérarchique et le responsable ressources humaines afin d'estimer ensemble les conditions de déroulement de la période de grossesse, d'organiser le départ en congé et de recueillir les éventuels souhaits de la personne pour sa reprise d'activité afin de pouvoir anticiper et préparer au mieux son retour (suite en congé parental, reprise à temps partiel...).

Pendant la grossesse, au-delà de l'autorisation de quitter le travail en avance sur l'horaire habituel prévu à l'accord d'entreprise du 23 avril 1970, Danone produits frais France entend prendre en compte les

souhaits individuels d'aménagement souple du temps de travail à compter du 3<sup>e</sup> mois de grossesse, sans perte de rémunération.

Pendant une absence de plusieurs mois pour congé de maternité ou d'adoption, l'entreprise évalue, ce qui peut générer une phase d'incertitude au moment de la reprise. En conséquence, les salariés qui le demandent peuvent recevoir à leur domicile des informations générales sur l'entreprise et sur l'établissement afin de garder le lien avec la vie professionnelle (journal interne de l'établissement, *D comme Danone*, bourse de l'emploi...).

Pour faciliter le retour de congé maternité ou d'adoption et permettre au salarié(e) de vivre au mieux sa nouvelle organisation de vie, Danone produits frais France propose au salarié(e) :

- le retour sur le même poste, dans la même zone géographique (sauf volonté contraire du salarié(e)) ;
- la possibilité de reprendre son activité à temps partiel, financé par le 13<sup>e</sup> mois. La prime de 13<sup>e</sup> mois vaut 22 jours pour un salarié à temps plein.

### **Congé parental d'éducation**

L'entretien de retour prend tout son sens à l'occasion des absences de longues durées dans le cas d'un congé parental. L'entretien de retour a pour objectif d'identifier les besoins de formation, notamment en cas de changement de technologies ou de méthodes de travail. Les personnes en charge de l'entretien de réaccueil seront formées à ce type d'entretien.

Indicateurs :

- nombre de retours suite à congé maternité, adoption ou parental d'éducation (indicateur VII-a) ;
- nombre d'entretiens réalisés avant le départ en congé maternité ou adoption W service et par établissement (indicateur VII-b) ;
- nombre d'entretiens réaccueil par service et par établissement (indicateur VII-c).

## **VIII. FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE**

Danone produits frais France réaffirme sa préoccupation d'aider ses collaborateurs à concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie familiale. En ce sens, Danone produits frais France a signé en 2008 la charte de la parentalité en entreprise (*texte en annexe*).

### **Prise en compte des contraintes familiales dans l'organisation des déplacements et des réunions**

L'entreprise veille à prendre en compte les contraintes de la vie familiale dans l'organisation des réunions et déplacements professionnels. Ainsi, sauf cas exceptionnels, les réunions doivent être planifiées pendant les horaires habituels de travail. Les réunions trop matinales, tardives ou lors de la pause déjeuner doivent être évitées surtout si elles ne sont pas planifiées.

Pour action, une communication spécifique sera faite sur le sujet.

### **Aménagement de l'emploi du temps possible lors de la rentrée scolaire**

Les salariés aménageront avec leur responsable hiérarchique leur emploi du temps de façon à accompagner leurs enfants le jour de la rentrée des classes de la maternelle à la 6<sup>e</sup> incluse.

De préférence, aucune réunion collective ne sera organisée la semaine de la rentrée scolaire.

### **Développement des services à la personne**

Danone produits frais France s'efforcera de mettre en place des services de proximité en faveur du personnel, afin de concilier plus facilement vie familiale et vie professionnelle.

Dans ce sens, Danone produits frais France soutient l'initiative de crèche interentreprise du siège social.

### **Congé de solidarité familiale**

Conformément à l'accord d'entreprise du 5 avril 2007, le congé de solidarité familiale est possible pour tout salarié dont un descendant ou une personne partageant son domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital. Ce congé est accordé de plein droit sur justification d'un certificat médical. Aucune condition d'ancienneté n'est requise. Ce congé de solidarité familiale est d'une durée maximale de 3 mois renouvelable une fois dont 10 jours sont rémunérés à 100 %.

À la date d'entrée en vigueur de l'accord, ce droit est étendu aux ascendants de premier degré (les parents, beaux-parents) et la durée d'indemnisation est portée de 10 à 12 jours maxi par an.

### **Congé pour garde d'enfants malades**

Danone produits frais France octroie à tous les salariés un congé rémunéré en cas de maladie constaté par certificat médical d'un enfant de moins de 16 ans dont il a la charge.

Ce congé appelé « garde enfant malade » est d'une durée maximale de 2 jours par enfants et par an.

Cette durée est portée à 4 jours par enfant et par an si l'âge de l'enfant est inférieur ou égal à 3 ans.

Cette durée est portée à 4 jours par enfant et par an, quels que soient l'âge et le nombre d'enfant, si le salarié est un parent isolé.

### **Prise en compte des conséquences des changements d'organisation du travail sur le mode de garde des enfants de moins de 3 ans**

L'entreprise s'engage à participer à la prise en charge des frais de rupture du contrat de travail de l'assistant(e) maternel (le) agréé(e), sous la forme d'une prime exceptionnelle brute pouvant aller jusqu'à 300 € dans les conditions suivantes :

- le salarié(e) tient initialement un poste de travail fonctionnant en horaires fixes (ex. : poste de travail exclusivement du matin, d'après midi, de nuit ou de week-end) ;
- l'enfant du (de la) salarié(e) est âgé de moins de 3 ans et la garde est assurée par un(e) assistant(e) maternel(le) agréé(e) ;
- la direction impose au (à la) salarié(e) un changement d'horaire du poste de travail (ex. : passage du matin en après-midi exclusivement, de week-end en semaine par exemple) ;
- ce changement d'horaire de travail implique le changement de mode de garde de l'enfant de moins de 3 ans.

Le versement de la prime exceptionnelle sera effectif le mois suivant la présentation au service du personnel du solde de tout compte mentionnant l'indemnité de licenciement versée à l'assistant(e) maternel(le) agréé(e).

## **IX. SENSIBILISATION ET COMMUNICATION SUR LES MODALITÉS DE L'ACCORD**

L'évolution durable des comportements au quotidien implique au préalable une véritable prise de conscience collective pour faire évoluer les mentalités et les pratiques.

### **Action de sensibilisation**

La mise en œuvre du présent accord nécessitera une sensibilisation et une implication continue et volontariste des principaux acteurs en charge des processus de recrutement, d'évolution professionnelle et salariale, à savoir les services communs de recrutement France, les managers et les responsables RH.

Ces actions de sensibilisation consisteront notamment en :

- une prise de conscience des déséquilibres structurels constatés au sein de Danone produits frais France et des effets négatifs d'un déséquilibre trop marqué ;
- une présentation spécifique de l'accord et de ses objectifs ;
- la diffusion des bonnes pratiques à mettre en œuvre pour promouvoir l'égalité professionnelle ;

- l'intégration du thème d'égalité professionnelle dans les formations au management ;
- la formation à l'entretien de réaccueil.

Le parcours d'intégration des managers sera complété d'un module de formation relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dont l'objectif sera de :

- les sensibiliser sur les déséquilibres constatés et les enjeux de la mixité dans l'entreprise ;
- leur faire comprendre leur rôle essentiel, en tant que premier relais de la démarche égalité H/F initiée par la direction générale, en particulier lors des recrutements et dans les parcours de carrière ;
- les mettre en garde contre les stéréotypes de genre, leur donner le contexte juridique nécessaire.

Une sensibilisation régulière sera effectuée en fonction de la situation réelle de l'entreprise, en tenant compte des évolutions constatées dans le cadre du suivi du présent accord.

*Indicateurs :*

- nombre de managers et responsables RH sensibilisés aux enjeux de l'égalité professionnelle (indicateur IX-a) ;
- nombre de séminaires d'intégration par an et nombre de stagiaires formés (indicateur IX-b).

#### **Actions de communication**

Par ailleurs, des actions de communication auprès du personnel sur les principes et mesures définis dans le cadre du présent accord et la manière de les mettre en œuvre efficacement seront menées :

- la mise en ligne de l'accord sur le nouveau site Intranet ;
- une communication DRH reprenant les principales dispositions de l'accord, ses objectifs et les actions mise en œuvre ;
- la communication périodique sur le suivi de l'accord ;
- la prise en compte quotidienne dans la gestion des ressources humaines des dispositions de l'accord ;
- la communication par les représentants du personnel.

## **X. MIXITÉ AU SEIN DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL**

Les partenaires sociaux sont convaincus de l'intérêt d'une meilleure représentation des femmes dans les instances représentatives du personnel, afin de faire avancer le développement de l'égalité professionnelle.

Les organisations syndicales s'engagent à mettre en œuvre et à faire progresser la mixité dans les listes de candidatures présentées lors des élections professionnelles.

L'accord d'entreprise sur les modalités du dialogue social du 5 janvier 2007 sera complété d'un article sur la mixité dans les instances représentatives du personnel.

Les articles 3.3 et 3.5 du chapitre I relatifs respectivement à l'évolution professionnelle et à l'évolution salariale seront amendés afin de faire apparaître la volonté de discrimination entre hommes et femmes.

## **XI. DURÉE ET MODALITÉS DE SUIVI DE L'ACCORD**

### **11. 1. Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans, renouvelable par tacite reconduction par période d'un an.

Il prendra effet à compter du jour suivant son dépôt auprès de l'administration compétente.

Il pourra être révisé par avenant dans les conditions légales.

Il pourra être dénoncé à l'issue de chaque période d'un an, sous réserve du respect d'un délai de préavis de deux mois. Dans ce cas, l'accord cessera purement et simplement de produire effet à la date d'échéance du terme.

### **11. 2. Date d'entrée en application**

Le présent accord entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2010.

### **11. 3. Commission égalité hommes/femmes des comités établissements**

Au niveau de chaque CE et sans condition d'effectif, les commissions égalité hommes/femmes sont destinataires le rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

Le RRH intervient une fois par an à la commission égalité hommes/femmes du comité d'établissement afin d'échanger avec les élus et de répondre aux questions posées.

### **11. 4. Rôle et moyens de la commission égalité hommes/femmes du CCE**

La direction et les organisations syndicales conviennent de mettre en place une commission égalité hommes/femmes au niveau du CCE.

Cette commission est composée de :

- deux membres par organisation syndicale signataire (dont un élu au CCE) ;
- deux représentants de la direction. Ils ont en charge la convocation et l'organisation des réunions de la commission.

Les organisations syndicales concernées et la direction s'attacheront à désigner un homme et une femme dans la mesure du possible.

Avant le CCE du mois de juin, une analyse de l'ensemble des données chiffrées est présentée par la direction à la commission réunie. Les représentants du personnel sont invités à faire des propositions d'actions visant à promouvoir la mixité dans l'entreprise. Ces propositions seront discutées et un plan d'action sera construit avec la direction.

Les travaux de la commission seront présentés au cours du CCE du mois de juin, en même temps que l'analyse des données du bilan social.

L'opportunité d'indicateurs complémentaires pourra être étudiée en cas de nécessité.

Les parties constateront les évolutions observées sur les différents thèmes traités dans le cadre de l'accord.