ACCORD SUR L’EGALITE PROFESSIONNELLE

ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

ET SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

**Entre les soussignés,**

* **La société Raja**, société par actions simplifiée, au capital de 10 000 000 €, SIREN 937080414, RCS Bobigny B 937 080 414, dont le siège social est situé au 16, rue de l’Étang - ZI PN 2 - 95 977 ROISSY CDG CEDEX, représentée par en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines RAJA France ;
* **Les organisations syndicales représentatives dans l’entreprise,** représentées par (délégué syndical CFDT) et (délégué syndical CFDT).

**Il a été convenu et arrêté ce qui suit.**

Table des matières

PREAMBULE ET CHAMP D’APPLICATION 3

TITRE I - SITUATION COMPAREE DES FEMMES ET DES HOMMES AU SEIN DE RAJA 5

ARTICLE 1 – Situation comparée femmes-hommes : Outil de mesure et de diagnostic 5

ARTICLE 2 – Les données statistiques essentielles et les mesures existantes 5

TITRE II - SITUATION COMPAREE DES FEMMES ET DES HOMMES AU SEIN DE RAJA 8

ARTICLE 3 – Améliorer la mixité dans les filières à surreprésentation d’un des deux sexes 8

ARTICLE 4 – Favoriser l’accès pour tous à la formation 9

ARTICLE 5 – Développer la promotion professionnelle, la classification et la qualification 11

ARTICLE 6 – Assurer les conditions préalables à la réalisation d’un travail de qualité par tous 12

ARTICLE 7 – Garantir un niveau de salaire équivalent entre les sexes 14

ARTICLE 8 – Faciliter l’articulation entre l’activité professionnelle et l’exercice de la responsabilité familiale 16

ARTICLE 9 – SENSIBILISATION 19

TITRE III – CONCLUSION DE L’ACCORD 20

ARTICLE 10 – Portée du présent accord 20

ARTICLE 11 – Suivi et promotion des actions 20

ARTICLE 12 – Entrée en vigueur, publicité et durée de l’accord 21

**ANNEXE** – indicateurs de suivi 22

PREAMBULE ET CHAMP D’APPLICATION

L’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un principe essentiel affirmé de façon solennelle dans le préambule de la constitution de 1946.

Bien que la mixité professionnelle soit une source de complémentarité, d’équilibre social et d’efficacité économique, il n’en demeure pas moins une persistance des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes résultant en grande partie de représentations socioculturelles, de segmentations structurelles dans les formations et les orientations initiales, et de comportements qui dépassent le cadre du travail.

Malgré des avancées significatives, liées notamment aux évolutions des mentalités, mais aussi aux contraintes juridiques imposées par les textes, et à la volonté des partenaires sociaux, des progrès importants restent à faire en France, notamment pour combler les écarts existants qui subsistent.

Agir pour la cause des femmes est toujours apparu pour RAJA comme un impératif. Depuis les années 70, notre Présidente-Directrice Générale a fait de la lutte pour l’égalité entre les femmes et les hommes un combat personnel, parce qu’il lui semblait naturel que les femmes soient libres de leurs choix, et qu’elles aient les mêmes droits, la même reconnaissance et le même statut que les hommes dans la société. C’est également avec cette conviction qu’elle dirige RAJA, en respectant l’égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, en refusant toute forme de sexisme, en insufflant dans l’entreprise des valeurs fortes de solidarité et de respect, considérant que le rôle de l’entreprise n’était pas seulement économique mais aussi social et sociétal.

Car, RAJA, c’est d’abord une histoire de femmes, une histoire qui a démarré en 1954 grâce à la détermination de Madame Rachel Marcovici, mère de l’actuelle Présidente, qui s’est battue pour créer son entreprise, dans l’univers très masculin de la distribution de l’emballage.

De fait, ces valeurs essentielles sont portées au-delà de l’entreprise dans le cadre de la fondation RAJA dont l’objectif est de soutenir des projets associatifs en faveur des femmes partout dans le monde autour de trois axes prioritaires : droits des femmes et lutte contre les violences faites aux femmes, formation et insertion professionnelle, éducation et action sociale.

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (article L.2242-8 du Code du travail) pour l’égalité réelle des femmes et des hommes prévoit que l’entreprise négocie sur les objectifs d’égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l’entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

La négociation doit porter notamment sur :

* les conditions d’accès à l’emploi, à la formation professionnelle, à la promotion professionnelle ;
* le déroulement des 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 ;
* la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

De nombreuses actions dans les domaines ci-dessus ont déjà été menées dans l’entreprise conduisant à la mise en œuvre de mesures concrètes, grâce à l’application de notre précédent accord et bien avant même la conclusion de celui-ci.

Pour autant, nos efforts doivent être poursuivis, dans une dynamique d’amélioration permanente.

En ce sens, le dialogue avec les organisations syndicales et, plus généralement, l’ensemble des représentants du personnel, apparaît primordial pour nourrir la réflexion et définir les actions de progrès à mener.

Une commission paritaire ad hoc a donc été constituée en vue d’une réflexion commune pour la conclusion du présent accord. Cette commission est composée deux membres de la Direction des Ressources Humaines, Eric GRASSET, directeur des ressources humaines RAJA France et Merve PUSKULLU, responsable des relations sociales et de cinq représentants du personnel :

* **François DOYENNEL**, Délégué Syndical CFDT, Délégué du Personnel Titulaire
* **Samir KEBLI**, Délégué Syndical CFDT, Délégué du Personnel Titulaire
* **Quentin JARRY**, représentant du Personnel Suppléant – CFDT
* **Hinde ZIANI**, représentante du Personnel Titulaire – CFDT
* **Radia MEHAL**, représentante du Personnel Suppléante – CFDT

Cette commission s’est réunie **le 23 mai 2023** afin d’effectuer le bilan du précédent accord.

L’accord en vigueur a été prolongé jusqu’au 31 décembre 2023. Puis les Parties ont convenu de poursuivre leurs échanges lors des réunions du 5 juin, 27 septembre 2023 puis le 4 avril et 7 mai 2024 afin de renouveler et compléter l’accord conclu en 2017.

TITRE I - SITUATION COMPAREE DES FEMMES ET DES HOMMES AU SEIN DE RAJA

ARTICLE 1 – Situation comparée femmes-hommes : Outil de mesure et de diagnostic

Conformément aux dispositions de l’article L. 2323-8 du Code du travail, l’entreprise établit chaque année une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière :

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

Les entreprises soumises à l’obligation de produire un rapport de situation comparée doivent analyser les écarts de situation des femmes et des hommes dans les neuf domaines listés ci-dessus.

Cette analyse constitue un outil global de diagnostic permettant de constater la situation de l’entreprise au regard des différents domaines énoncés par le législateur et d’appréhender leur évolution.

RAJA a entendu faire de ce rapport un outil de gestion pertinent et opérationnel en affinant les données traitées, en lui donnant une présentation facilitant sa lisibilité et en y associant des commentaires d’analyse.

ARTICLE 2 – Les données statistiques essentielles et les mesures existantes

ARTICLE 2.1 – Constat

Le rapport de situation comparée comporte un ensemble de données chiffrées indispensables à la conduite d’une réflexion sur les actions à poursuivre dans le cadre du développement de la politique de gestion des Ressources Humaines et notamment dans son volet égalité femmes/hommes.

Ainsi, l’analyse du rapport relatif à l’année 2023 mettait en évidence les éléments essentiels suivants :

* une répartition de l’effectif global de l’entreprise équilibrée entre les femmes (53,1%) et les hommes (46,9 %) ;
* un taux d’embauche en faveur des femmes (59,83% pour les femmes contre 40,17% pour les hommes);
* des femmes qui bénéficient d’un accès à la formation en cohérence avec leur représentation dans l’effectif ;
* l’absence de discrimination entre les femmes et les hommes, au niveau des familles professionnelles ;
* une précarité qui ne pèse pas particulièrement sur le personnel féminin, tel qu’il ressort du faible taux de contrats à durée déterminée, et dans lequel les femmes sont sous représentées.

Ces éléments confirment la politique toujours menée par l’entreprise pour favoriser la mixité et l’égalité professionnelle.

ARTICLE 2.2 – Mesures existantes

Sans attendre les mesures législatives imposant la mise en place d’actions positives en faveur de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, RAJA a toujours eu pour objectif de mener une politique de gestion des Ressources Humaines non discriminante avec pour ambition de développer une culture professionnelle de la mixité, de l’égalité professionnelle et de l’articulation vie professionnelle/vie privée.

Dans cet esprit, des dispositions spécifiques ont été prises depuis longtemps visant à faciliter l’intégration, les conditions de travail et l’évolution professionnelle de ses salariés quel que soit leur sexe.

Cette volonté a été renforcée sur le terrain depuis la mise en œuvre du premier accord sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ainsi, notamment, parmi les domaines d’action identifiés par le législateur, les actions suivantes ont été menées dans le cadre des précédents accords :

1. En matière d’emploi :
   * Adhésion à la charte de la diversité
   * Création d’une nouvelle identité marque employeur
   * Refonte des dossiers de candidature
   * Acquisition d’un logiciel de recrutement spécialisé dans le suivi des candidatures,
   * Recours à un logiciel d’aide à l’embauche via des tests de personnalité et de logique,
   * Formations de l’ensemble de la direction des ressources humaines sur le recrutement et l’accueil des alternants
   * Rédaction et diffusion d’un guide du tutorat
   * Mise en place d’une session d’intégration complète par promotion de recrutement
2. En matière de formation :
   * Définition d’un programme de formation des managers du Groupe
   * Communication et réunions d’information sur le CPF, nouveau dispositif de formation
   * Développement des formations de courte durée, dans les locaux ou en privilégiant les organismes situés sur la zone d’implantation de la société afin de faciliter la participation des salariés aux formations
3. En matière de promotion, de classification et de qualification :
   * Mobilités transverses
   * Rédaction puis digitalisation de trames d’entretien annuel d’évaluation spécifiques et adaptées aux différents métiers
   * Mise en place d’un bonus social pour encourager la réalisation des entretiens annuels d’évaluation
   * Déploiement et digitalisation du dispositif de l’entretien professionnel
4. En matière de conditions de travail et de qualité de vie au travail :
   * Adhésion à la charte du management équitable
   * Aménagement au sein de l’entreprise de locaux dédiés aux activités sportives et artistiques animées par des professionnels (RAJASport)
   * Prise en charge des frais dans le cadre des marathoniens de RAJA
   * Aménagement d’un salon d’esthétique et d’un salon de coiffure
   * Travaux de sécurisation du site
   * Réaménagement du centre d’appels
   * Mise en scène des œuvres de la collection RAJA ART au sein du siège social du Groupe
   * Mise en place d’un congé pour déménagement
   * Signature d’un accord d’entreprise sur le don de jour
   * Signature d’un accord portant sur la mise en œuvre du télétravail
   * Permanences hebdomadaires au sein de la Logistique afin de faciliter les échanges et les demandes
   * Jours père et mère crédités en début d’années pour les parents avec des enfants scolarisés
   * Possibilité d’avoir des tickets ou carte restaurant ou les deux
5. En matière de rémunération :
   * Mise en place d’outil de suivi des rémunérations
   * Vérification individuelle des attributions d’augmentation individuelle injustifiée
   * Suivi des collaboratrices et des collaborateurs n’ayant pas bénéficié d’une augmentation individuelle sur une période de trois années consécutives
   * Correction des écarts de salaire femmes-hommes sur une même catégorie d’emploi significatifs injustifiés
   * Subrogation du congé paternité
6. En matière d’équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée :
   * Réservation de places de crèches au bénéfice des collaboratrices et des collaborateurs
   * Réduction du temps de travail quotidien pour les femmes enceintes
   * Places de parking réservées aux femmes enceintes
   * Signature d’un accord PERCO
   * Extension des jours de congés mères de famille aux pères
   * Maintien de la rémunération pendant le congés paternité selon l’ancienneté du collaborateur
   * Proposition d’Ecesu Co-financés par RAJA
   * Signature d’un accord d’entreprise portant sur le compte épargne temps

Forte de ce constat, l’entreprise entend poursuivre ses efforts par la mise en œuvre d’actions visant à pérenniser et consolider la situation.

Il importe également de renforcer et de développer des mesures appropriées afin de corriger les éventuels déséquilibres persistants malgré les efforts déjà entrepris.

TITRE II - SITUATION COMPAREE DES FEMMES ET DES HOMMES AU SEIN DE RAJA

Il s’agit de la détermination des objectifs de progression, des indicateurs associés à la réalisation desdits objectifs, ainsi que des mesures permettant de les atteindre dans les domaines d’actions retenus conformément aux dispositions légales.

ARTICLE 3 – Améliorer la mixité dans les filières à surreprésentation d’un des deux sexes

ARTICLE 3.1 – Objectif de progression

RAJA entend augmenter la mixité des recrutements dans les filières à surreprésentation masculine ou féminine, dans le souci d’un meilleur équilibre entre les collaborateurs femmes et les collaborateurs hommes et, ce, quelle que soit la filière.

Quelques observations s’imposent :

* Les engagements pris dans le précédent accord ont permis d’améliorer sensiblement la mixité dans la plupart des filières.
* Le recrutement se fait en respectant les prérequis du poste en termes de compétences, d’expérience et de qualifications.
* Le marché du travail n’offre parfois, selon les filières et métiers, qu’un nombre limité de candidatures féminines ou masculines.

De ce fait, RAJA entend se fixer des objectifs à la fois volontaristes et réalistes, de telle sorte que les surreprésentations constatées se rééquilibrent et, dans tous les cas de figure, ne s’accroissent pas.

ARTICLE 3.2 – Mesures en matière d’embauche

* Faire de RAJA un exemple en matière de diversité et d’égalité des chances

Une stratégie de communication en vue de développer l’attractivité de la marque employeur RAJA est mise en œuvre.

Les communications institutionnelles de l’entreprise permettent de promouvoir ses engagements et son bilan en matière de diversité. Elles mettent également en avant les métiers et les carrières chez RAJA, ainsi que leur ouverture à la mixité.

RAJA saisit toutes les occasions de témoigner dans la presse de sa politique de ressources humaines, pour aller plus loin et porter sur la scène publique son action en faveur de l’égalité des chances.

* Garantir l’absence de discrimination à l’embauche

Les parties rappellent que le processus de recrutement doit se dérouler selon des critères de sélection identiques entre les femmes et les hommes. Ces critères sont principalement fondés sur les compétences, l’expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

RAJA réaffirme que son process de recrutement respecte les principes ci-dessus, visant à exclure toute discrimination.

Il est précisé que ces règles s’imposent également à l’ensemble des prestataires auxquels RAJA peut être amenée à faire appel pour mener à bien ses recrutements.

Une grande attention est portée à la terminologie utilisée en matière d’offres d’emploi et de définition de fonction afin qu’elle ne soit pas discriminante et permette ainsi de garantir une égalité des chances dans le traitement des candidatures des femmes et des hommes en interne (cooptation notamment) comme en externe.

* Donner leur chance aux jeunes générations

Chaque année, RAJA intègre une dizaine de jeunes préparant des diplômes Bac+2 à Bac+5 dans toutes ses Directions, en contrat d’alternance ou en stage.

Pour poursuivre dans cette voie, RAJA entend construire des relations solides et durables avec les grandes écoles, par le biais de rencontres, de participations à des forums étudiants ou encore de témoignages.

Par ailleurs, RAJA continuera d’accueillir chaque année des élèves en classe de troisième afin de les initier au monde des entreprises. Les élèves bénéficient d’un véritable programme de découverte de nos métiers. Ils sont accompagnés durant une semaine au sein des différentes fonctions dont ils apprennent les particularités.

ARTICLE 4 – Favoriser l’accès pour tous à la formation

ARTICLE 4.1 – Objectif de progression

La formation professionnelle des collaboratrices et des collaborateurs de l’entreprise constitue un investissement essentiel garant de la performance de l’entreprise et de la pérennité des emplois.

Le rapport de situation comparée révèle que les femmes ont bénéficié d’un accès à la formation en cohérence avec leur représentation dans l’effectif.

Pour aller plus loin dans la mise en œuvre de cette politique, RAJA entend particulièrement agir afin de maintenir un équilibre dans le nombre de collaboratrices et collaborateurs formé(e)s par sexe et par statut proportionnellement à leur représentation dans l’effectif.

RAJA veille à ce que les hommes et les femmes participent aux mêmes formations tant pour le développement de leurs compétences individuelles et professionnelles que pour l’adaptation aux évolutions de l’entreprise.

ARTICLE 4.2 – Mesures en matière de formation

* Accompagner la digitalisation et l’évolution de la société et du marché de l’emploi

Les évolutions techniques et technologiques s’accélèrent dans le monde : nous vivons, nous consommons et nous travaillons différemment.

Pour rester leader dans son domaine, RAJA doit elle aussi prendre ce virage de la digitalisation. Sa responsabilité en tant qu’employeur est d’accompagner ses équipes dans ces évolutions.

C’est pourquoi RAJA entend former ses collaboratrices et ses collaborateurs aux nouveaux outils et méthodes de travail, d’une part pour garantir leur employabilité, mais également afin de garantir sa performance économique.

A ce titre, elle entend adapter et anticiper les formations selon les évolutions à venir des métiers.

* Mieux informer pour mieux former

L’ensemble des formations suivies dans l’année par le collaborateur sont connues de lui-même et de son manager, puisqu’une partie du bilan social individuel est consacrée à ce sujet.

Par ailleurs, le manager reçoit une synthèse des formations administrées chaque année dans son équipe.

Ces bilans permettent de faire le point sur les formations suivies et sur leur intérêt, afin de préparer au mieux les besoins du plan de formation de l’année à venir.

* Rendre les collaboratrices et des collaborateurs actrices et acteurs de leur évolution professionnelle

Malgré des communications adressées à l’ensemble des collaboratrices et des collaborateurs , force est de constater que le recours au compte personnel de formation (CPF) a considérablement diminué depuis qu’il s’est substitué au droit individuel de formation (DIF).

De plus les différentes mesures telles que les validations d’acquis d’expérience (VAE) et le Projet de transition professionnel (PTP – CPF de transition) étant peu ou mal connus, il est difficile pour les collaboratrices et les collaborateurs de s’y retrouver.

Ainsi, l’entreprise s’engage à mettre en œuvre le plan d’actions suivant pour encourager le recours au CPF mais aussi faire connaitre les mesures précitées (VAE, PTP etc..) :

* Nouvelle diffusion d’une communication sur le système du CPF et l’intérêt d’y recourir ;
* Création d’un guide présentant la marche à suivre pour créer son compte et déposer sa demande ;
* Réunion d’information aux collaboratrices et aux collaborateurs pour présenter ces différentes mesures.
* Garantir un suivi qualitatif des formations dispensées

Les Parties rappellent le principe de ne pas solliciter les collaboratrices et les collaborateurs pendant leur période de formation afin de garantir un suivi qualitatif de la formation.

Dans le cas où les formations sont dispensées de façon fractionnées, RAJA s’assurera que les salariés ont suivi l’intégralité de la formation.

ARTICLE 5 – Développer la promotion professionnelle, la classification et la qualification

ARTICLE 5.1 – Objectif de progression

Par promotion, il convient d’entendre tout changement de niveau/échelon et/ou passage dans un poste plus qualifié à l’intérieur d’un même niveau échelon impliquant l’acquisition de compétences expertes ou élargies.

Il ressort de l’analyse de la situation de la société RAJA, l’absence de phénomène dit de « plafond de verre » puisque parmi les collaborateurs ayant bénéficié d’une promotion en 2023, sont majoritairement des femmes à 52,38% .

Ceci étant, l’entreprise entend poursuivre ses efforts pour favoriser l’évolution professionnelle des collaboratrices et des collaborateurs au sein de l’entreprise.

C’est pourquoi les parties au présent accord entendent garantir la mixité via la promotion interne.

ARTICLE 5.2 – Mesures en matière de promotion, de classification et de qualification

* Garantir l’absence de discrimination tout au long du parcours professionnel

Les mêmes critères de détection des potentiels internes sont utilisés pour les femmes et les hommes.

Ces critères ne prennent pas en compte les conditions d’âge des salariés ni d’ancienneté dans l’entreprise, ce qui pourrait pénaliser les femmes ayant dû s’absenter pour congé de maternité et congé parental d’éducation.

Les critères retenus sont fondés exclusivement sur l’appréciation des compétences, de l’efficacité et de la performance.

Ces principes essentiels seront rappelés à chaque manager en charge d’apprécier les potentiels de leurs collaboratrices et leurs collaborateurs .

* Accompagner les collaboratrices et les collaborateurs dans leurs souhaits d’évolution professionnelle

Les entretiens annuels et professionnels constituent un moment privilégié qui permet au collaborateur d’exprimer sa vision de son avenir professionnel.

En dehors de ces temps forts, les collaboratrices et les collaborateur désireux d’évoluer professionnellement sans toutefois avoir de vision précise de la concrétisation de ce désir pourront s’ils le souhaitent bénéficier d’un conseil personnalisé par leur responsable ressources humaines sur les perspectives de mobilité dans l’entreprise.

L’entreprise s’engage à étudier en profondeur toutes les candidatures reçues en interne et à y apporter une réponse motivée.

Les demandes de mobilité pourront le cas échéant être favorisées par la mise en œuvre d’un programme de formation qui permettra au collaborateur d’acquérir les quelques compétences faisant défaut et requises pour prétendre au poste visé. Cet engagement ne s’applique que dans le cas où l’écart entre le poste visé et les compétences du collaborateur reste mesuré.

Il est bien entendu rappelé que les collaboratrices et les collaborateurs à temps partiel bénéficient de toutes les dispositions prises pour développer leurs compétences et leurs qualifications, de nature à permettre un déroulement de carrière dans les mêmes conditions que les collaboratrices et les collaborateurs travaillant à temps complet.

* Promouvoir la promotion

Afin de permettre aux collaboratrices et aux collaborateurs de découvrir d’autres filières ou métiers, l’organisation de *Vis ma vie*, à la manière de ce qui s’est pratiqué entre les métiers de la logistique et ceux du centre de relation clientèle est vivement encouragée voire développée collectivement.

RAJA continuera à favoriser l’évolution de ses collaboratrices et ses collaborateurs en diffusant systématiquement les offres d’emploi à pourvoir aux collaboratrices et aux collaborateurs via l’intranet et sur les panneaux d’affichage.

Le changement de statut fera l’objet d’un suivi régulier et sera communiqué via les indicateurs de suivi retenus lors de la présente négociation.

ARTICLE 6 – Assurer les conditions préalables à la réalisation d’un travail de qualité par tous

ARTICLE 6.1 – Objectif de progression

Depuis 2014 avec le lancement du programme RAJABe§t (Bien-Être, Santé et Sécurité au Travail), RAJA a formalisé sa conviction de la dynamique positive de la qualité de vie et du bien-être au travail, sources d’efficacité, d’engagement et de performance. Rendre les collaboratrices et les collaborateurs plus épanouis dans leur vie professionnelle est le gage d’un travail de qualité qui permet de répondre à des exigences de plus en plus fortes.

RAJA prend l’engagement de poursuivre son déploiement pour couvrir l’ensemble des axes de travail identifiés :

1. Porter une réelle attention à la sécurité et à la santé des collaboratrices et des collaborateurs
2. Favoriser la diversité et garantir l’équité
3. Assurer les conditions nécessaires à la réalisation d’un travail de qualité par tous
4. Créer des moments de partage et de convivialité

Par ailleurs, conformément à l’accord Négociation Annuelle Obligatoire conclu pour l’année 2021, les Parties conviennent de mettre en œuvre des ateliers consacrés à la qualité de vie au travail.

ARTICLE 6.2 – Mesures en matière de conditions de travail

* Forger une culture managériale à l’image des valeurs de l’entreprise

Les managers ont un rôle essentiel à jouer dans la réussite du Groupe, c’est pourquoi RAJA a lancé un programme de formation à destination de l’ensemble de nos managers, quel que soit leur niveau de responsabilité, et ce pour toutes les filiales de l’entreprise.

Chacune des formations s’articule autour des 4 axes du management motivationnel, qui représentent la philosophie du management chez RAJA :

1. Apporter de l’énergie
2. Affirmer les exigences
3. Piloter les collaboratrices et les collaborateurs
4. Renforcer la cohésion d’équipe

Motiver collectivement et individuellement par une proximité managériale, impulser les échanges et la coopération, communiquer son énergie et son enthousiasme à ses équipes, tels sont les messages véhiculés à l’ensemble de la ligne managériale.

RAJA poursuivra la mise en place de ce programme de formation pluriannuel afin de continuer à responsabiliser les managers sur leur rôle à jouer dans l’application du respect de l’égalité des chances, de l’équité et de la cohésion sociale.

* Proposer les meilleurs services à ses collaboratrices et ses collaborateurs

Pour fournir les meilleures conditions de travail à ses équipes, RAJA poursuivra le déploiement de l’offre de services à sa disposition.

Entreprise responsable, RAJA s’engage pour le bien-être et la santé de ses 748 collaboratrices et des collaborateurs. Ainsi, l’association RAJAsport, créée il y a plus de dix ans, propose aux collaboratrices et aux collaborateurs de son siège européen des activités sportives et de bien-être ainsi que de nombreux services. Les parties conviennent de poursuivre leur effort en vue de développer l’activité de l’association notamment en réaménageant les locaux et en les rénovant chaque fois que nécessaire.

Attentive à une alimentation saine de ses collaboratrices et de ses collaborateurs, RAJA s’engage dans la mesure du possible à diversifier le choix des restaurations proposées aux salariés.

* Offrir des espaces de travail agréables et collaboratifs

Attentifs aux nombreuses études menées sur les espaces de travail, RAJA a lancé une réflexion et met en œuvre le réaménagement de ses locaux.

Des travaux dans les différents services seront progressivement réalisés afin de rénover les espaces de travail et d’améliorer les conditions de travail des collaboratrices et des collaborateurs. Ceux-ci seront d’ailleurs autant que possible consultés afin de leur proposer les aménagements les plus en adéquation avec leurs besoins.

En plus des espaces dédiés aux activités sportives dans le cadre de RAJAsport, des espaces de convivialité et détentes seront mis à disposition des collaboratrices et des collaborateurs.

RAJA veillera à l’amélioration et au maintien en bon état des espaces de travail et de vie commune.

* Prise en comptes des conditions de travail spécifiques

Consciente des spécificités de certains postes et certaines situations physiques, RAJA mettre en œuvre chaque fois que nécessaire, toutes les actions légales obligatoires et tous les accompagnements possibles.

Ainsi lorsque le collaborateur est exposé à un des facteurs de pénibilité au sens légal, RAJA réalisera les déclarations légales et réglementaires requises afin de faire reconnaitre cette exposition.

Par ailleurs, lorsque la collaboratrice ou le collaborateur est en situation de handicap, elle ou il pourra se rapprocher de l’infirmière de santé au travail qui est la référente handicap afin :

* D’une part, de se faire aider et accompagner pour le montage du dossier de reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap (RQTH) en lien avec l’assistante sociale;
* D’autre part, d’aménager et adapter le poste de travail en conséquence.

Enfin, afin de prendre en compte les besoins spécifiques de ses collaboratrices et ses collaborateurs, des chèques CESU seront mis à disposition des salariés conformément aux dispositions de l’accord NAO 2024.

ARTICLE 6.3– Mesures en matière de sécurité

Particulièrement attentive à la sécurité de ses collaboratrices et de ses collaborateurs, toutes les actions nécessaires à cette fin seront mises en œuvre et partagées avec la représentation du personnel lors de la Commission de santé sécurité et condition de travail (CSSCT).

RAJA s’engage également à réaliser des actions de sensibilisation aux gestes de premiers secours.

ARTICLE 7 – Garantir un niveau de salaire équivalent entre les sexes

ARTICLE 7.1 – Objectif de progression

L’égalité salariale est une composante essentielle de l’égalité professionnelle.

Le rapport de situation comparée annexé au présent accord montre que la rémunération moyenne mensuelle par statut entre les hommes et les femmes est relativement similaire. Les écarts ont été réduits grâce au travail mené dans l’application du précédent accord ou s’expliquent par la différence du métier occupé.

Le niveau de rémunération à l’embauche dépend de critères objectifs comme la classification, le métier, le niveau de responsabilité, l’expérience professionnelle et/ou la formation.

Ainsi, il est garanti un niveau de salaire équivalent entre les femmes et les hommes pour un même métier, un même niveau de responsabilités et d’expérience professionnelle et/ou de formation.

La politique de rémunération, en particulier les augmentations individuelles, s’appuie également sur des critères objectifs garants du respect du principe d’égalité salariale : compétences, responsabilités, résultats professionnels et performance individuelle, comportement, et ce bien entendu indépendamment du sexe du salarié.

De ce fait, RAJA s’assurera qu’aucun écart injustifié ou discrimination de quelle que nature que ce soit ne se crée dans le temps.

ARTICLE 7.2 – Mesures en matière de rémunération

* Assister les managers dans l’attribution des augmentations salariales

RAJA rappellera aux managers en charge des entretiens d’évaluation, les obligations légales en matière d’égalité salariale entre les femmes et les hommes et plus spécifiquement le respect des objectifs généraux d’égalité exprimés à l’article 7.1 ci-dessus.

Pour garantir la cohérence de la politique salariale, la Direction fournira aux managers :

* un tableau de synthèse faisant apparaître le positionnement de leurs collaboratrices et leurs collaborateurs par rapport aux niveaux de salaires du marché ainsi que par rapport à la médiane de l’emploi type de référence dans l’entreprise ;
* l’historique des rémunérations de chaque collaborateur sur les trois dernières années ;
* les bilans sociaux individuels de leur équipe ;
* la synthèse des entretiens annuels.

Il s’agit là d’outils de gestion qui ne peuvent en tout état de cause avoir force obligatoire ou contractuelle.

* Garantir l’équité salariale

La Direction des Ressources Humaines s’assure de la cohérence des propositions des managers notamment sur le plan de la politique salariale globale de l’entreprise et du respect des principes d’égalité salariale.

Ainsi, à l’occasion de chaque période de fixation des augmentations individuelles, il sera vérifié individuellement la bonne application des principes d’égalité salariale énoncés ci-dessus.

Dans ce cadre, il est prévu de porter une attention particulière aux collaboratrices et aux collaborateurs n’ayant pas bénéficié d’une augmentation individuelle sur une période de trois années consécutives. Si cette absence d’augmentation est justifiée et que le collaborateur en fait la demande, il pourra être reçu par son manager, et le cas échéant, le responsable des ressources humaines référent qui lui en expliqueront les raisons.

Dans l’hypothèse où il serait diagnostiqué des écarts significatifs éventuels sur certaines catégories d’emploi occupées par des femmes, lesdits écarts seront analysés.

Au cas où des écarts de salaire importants seraient constatés, la Direction de RAJA apportera toute explication matérielle concernant les raisons objectives de ces écarts tels que la prise en compte de l’expérience, du niveau de compétences et plus généralement tout autre élément explicatif. Cette analyse permettra d’apprécier les éventuels écarts résiduels.

Dans la mesure où ces écarts ne pourraient être justifiés par des éléments objectifs et matériellement vérifiables, cet examen pourra donner lieu à des repositionnements étalés sur une durée de trois ans.

* Soutenir les collaboratrices et les collaborateurs de retour de longue absence

Les événements liés à la parentalité (congé maternité, congé parental, temps partiel) feront l’objet d’une surveillance particulière afin qu’aucune discrimination ne soit faite aux collaboratrices et aux collaborateurs concernés et que leur rémunération ne soit pas affectée de la sorte.

A cet égard, les collaboratrices et les collaborateurs hommes et femmes bénéficieront de plein droit d’une augmentation individuelle dans les conditions suivantes cumulatives :

* Au retour du congé d’adoption ou parental à temps plein ;
* Après une absence de six mois minimum ;
* En fonction de la situation du collaborateur par rapport aux autres collaboratrices et des collaborateurs occupant le même emploi type.

Cette augmentation correspondra à la moyenne des augmentations individuelles versées les trois dernières années aux collaboratrices et des collaborateurs occupant le même emploi type et s’appliquera au moment des attributions des augmentations individuelles suivant le retour du collaborateur.

Afin de respecter l’égalité avec les autres collaboratrices et autres collaborateurs en poste, il est précisé que la présente disposition ne s’appliquera qu’à condition que le collaborateur n’ait pas perçu d’augmentation individuelle dans les trois années précédant la période de versement des augmentations individuelles.

Par ailleurs, au retour d’un congé maternité, les collaboratrices bénéficieront d’une augmentation individuelle.

Enfin, les congés pour raisons familiales : congé maternité ou d’adoption, congé de paternité, congé parental, bénéficient de plein droit des augmentations générales arrêtées pendant leur absence.

ARTICLE 8 – Faciliter l’articulation entre l’activité professionnelle et l’exercice de la responsabilité familiale

ARTICLE 8.1 – Objectif de progression

Le constat objet de l’article 2.2 montre l’attention particulière portée par la société à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, notamment par la mise en place d’équipements et de services appropriés.

Toutefois, il s’agit là d’un domaine sensible où les mesures adaptées apparaissent essentielles pour contribuer au développement de la mixité.

Ainsi, les parties signataires du présent accord entendent poursuivre les actions de nature à améliorer les conditions de travail et à faciliter le retour des collaboratrices et des collaborateurs à l’issue d’un congé maternité et d’un congé parental, en leur assurant si besoin les formations d’adaptation nécessaires pour une reprise et une poursuite opérationnelle de leur activité.

ARTICLE 8.2 – Mesures en matière d’équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée

* Adapter les conditions de travail

Pour atteindre nos objectifs de développement d’une meilleure articulation vie privée/vie professionnelle, les parties signataires du présent accord entendent mettre en œuvre les mesures concrètes suivantes :

* Adapter les conditions de travail : organiser les déplacements en clientèle de telle sorte que les collaboratrices et des collaborateurs technico-commerciaux ayant à leur charge un ou des enfants de moins de 12 ans ne soient pas contraintes de passer plus d’une nuit à l’hôtel par semaine.
* Faciliter le travail à temps partiel choisi au-delà du troisième anniversaire de l’enfant, en limitant à une durée d’une année renouvelable le bénéfice d’un temps partiel. Il s’agit, par cette mesure, de permettre au plus grand nombre de pouvoir bénéficier d’un tel aménagement de leur temps de travail, tout en prenant en compte les contraintes organisationnelles de l’entreprise.
* Réguler l’utilisation des outils numériques : en ouvrant, conformément aux dispositions issues de la Loi El Khomri, des négociations concernant le droit à la déconnexion et à l’accord portant sur le droit à la déconnexion du 13 avril 2023.
* Depuis le 1er mars 2024, conformément aux dispositions de l’accord NAO de 2024, pour la première année du congé parental d’éducation à temps plein, la durée du congé est prise en compte en intégralité pour le calcul des droits liés à l’ancienneté dans l’entreprise, et non pour moitié comme le prévoit la législation en vigueur.

Cette mesure est applicable uniquement, la première année pour un seul congé parental d’éducation.

* La rentrée scolaire est un moment important tant pour les enfants que pour les parents. Afin d’accompagner les familles dans le cadre de cet événement, RAJA donne aux parents la possibilité d’aménager leur emploi du temps de la journée soit pour accompagner leur(s) enfant(s) à l’école le matin, soit pour aller le(s) chercher à la sortie de l’école en fin de journée.

Cette mesure dont la mise en œuvre sera à définir en fonction de l’organisation effective du travail (horaires variables, horaires fixes, etc..), est accordée aux parents d’enfants allant jusqu’en classe de 6e incluse

* Faciliter le retour à la vie professionnelle

Au-delà des dispositions à l’article L 1225-27 du Code du travail, RAJA entend systématiser la mise en place d’un entretien de retour à l’issue d’une longue absence, afin notamment d’évaluer les besoins d’adaptation et/ ou de formation de l’intéressé(e).

Cet entretien sera systématiquement proposé à tous les collaboratrices et les collaborateurs au retour d’une absence de six mois minimum, quelle que soit la nature de cette absence.

Les Parties rappellent également que les salariés en arrêt maladie de plus de 30 jours ont la possibilité de demander un rendez-vous de liaison auprès du service des ressources humaine avant la reprise de son travail afin de maintenir le lien son employeur, tout en s’informant des mesures de prévention et d’aménagement possibles pour faciliter son retour au travail.

Soucieux du bien-être au travail et de l’équilibre vie professionnelle et vie familiale, RAJA a souscrit à un gestionnaire de crèches, pour aider les collaboratrices et les collaborateurs à trouver une solution de garde pour leurs enfants. Ainsi, l’entreprise finance chaque année 15 places selon les critères d’éligibilité co-déterminés avec la délégation du personnel.

* Mettre en place un dispositif d’entraide à destination des salariés aidants

La loi n°2014-459 du 9 mai 2014 « permettant le don de jours de repos à un parent d‘un enfant gravement malade » a instauré un dispositif d’entraide reposant sur le volontariat des collaboratrices et des collaborateurs et l’accord de l’employeur.

Elle prévoit la faculté pour un collaborateur de renoncer à des jours de repos au bénéfice d’un autre collaborateur de son entreprise, ceci afin de lui permettre d’être présent auprès de son enfant dont l’état de santé est d’une particulière gravité.

Les Organisations Syndicales et la Direction ont, sur cette base, négocié la mise en place de ce dispositif dans l’entreprise au sein de l’accord portant sur le don de jour et d’en élargir la portée.

Ainsi, peuvent bénéficier du dispositif, les collaboratrices et les collaborateurs qui nécessite d’accompagner et d’être présent de façon soutenu auprès d’un proche malade :

* enfant de moins de 25 ans (ou de plus de 25 ans mais dépendant) ;
* conjoint, concubin ou partenaire pacsé ;
* parent.
* Ou en cas de décès d’un enfant ou d’un conjoint.

Consciente de la part des salariés aidants qui progresse dans ses effectifs, RAJA a souhaité porter une attention particulière à ces collaboratrices et ces collaborateurs .

Pour mémoire, un salarié aidant est une personne qui vient en aide de manière régulière et non professionnelle à un proche en situation de fragilité (porteur d’un handicap, malade ou en perte d’autonomie lié à l’âge).

RAJA a souscrit à un dispositif d’accompagnement personnalisé pour améliorer concrètement la Qualité de Vie des collaboratrices et des collaborateurs aidants. Ce dispositif a notamment pour objet de :

* Ecouter et analyser
* Proposer un plan d’aide complet
* Informer, conseiller et coacher
* Accompagner les dossiers administratifs et demandes d’aides financières
* Anticiper et organiser la prévention
* Assurer le suivi dans le temps
* Garantir le bénéfice d’examen médicaux dans le cadre de la PMA (procréation médicalement assistée)

La collaboratrice bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint salarié de la femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

ARTICLE 9 – Sensibilisations

* **Agissements sexistes**

Il est rappelé que constitue un agissement sexiste « tout agissement lié au sexe d’une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » (art. L 1142-2-1 du code du travail).

RAJA réaffirme son engagement à lutter contre toute forme de harcèlement (moral et sexuel) et d’agissements sexistes (verbaux ou physiques).

Par ailleurs, les référents harcèlement et agissements sexistes sont nommés et formés régulièrement de sorte qu’ils puissent informer et accompagner dans leur démarche des collaboratrices et des collaborateurs s’estimant faire l’objet d’agissements sexistes ou de harcèlement sexuel.

La Direction rappelle que toutes collaboratrices et tous les collaborateurs s’estimant faire l’objet d’agissements sexistes ou de harcèlement sexuel doivent pouvoir faire connaitre leur situation. Des voies de recours multiples existent : les Ressources Humaines, les représentants du personnel, les référents harcèlement sexuel mais également le correspondant Ethique ou la ligne d’alerte éthique (https://raja.integrityline.org/index.php).

* **Violence faites aux femmes et aux hommes**

RAJA réaffirme son engagement à lutter contre toute forme de violences.

La Direction de l’entreprise s’engage notamment à mener au minimum une fois par an une action d’information et de sensibilisation auprès des collaboratrices et des collaborateurs afin de lutter contre les stéréotypes et favoriser la bonne écoute de ces situations. Ces actions pourront prendre la forme de newsletters, d’ateliers de sensibilisation ou de conférences en collaboration avec la fondation RAJA Danièle KAPEL- MARCOVICI.

Par ailleurs, il est rappelé que :

* L’assistante sociale ainsi que la médecine du travail sont à l’écoute de chaque collaboratrice et collaborateur qui souhaiterait partager une situation. Ils peuvent accompagner les collaboratrices et collaborateurs concerné(e)s en matière de formalités administratives et judiciaires, orienter vers des associations spécialisées ou proposer des logements d’urgence, des places en crèche d’urgence.
* dans ce cadre, si une collaboratrice ou un collaborateur souhaitait engager l’une de ces démarches, une attention particulière lui sera portée pour lui permettre, le cas échéant, de s’absenter de l’entreprise.

La Direction s’engage à renforcer la communication sur le sujet.

* **Précarité menstruelle**

RAJA rappelle son engagement dans la précarité menstruelle dont pourrait être victime les collaboratrices. A ce titre, elle met à disposition un service de dépannage de protections hygiéniques qui participera à réduire l’inconfort et le stress que peuvent ressentir certaines collaboratrices en ces circonstances.

TITRE III – CONCLUSION DE L’ACCORD

ARTICLE 10 – Portée du présent accord

Les dispositions du présent accord sont applicables à l’ensemble des collaboratrices et des collaborateurs de la société RAJA.

Le présent accord instaure à la charge de l’entreprise une obligation de moyen.

RAJA ne saurait donc être tenue pour fautive si l’ensemble des mesures et objectifs qui figurent au présent accord n’étaient pas réalisés à son échéance.

ARTICLE 11 – Suivi et promotion des actions

ARTICLE 11.1 – Indicateurs de suivi

Pour mesurer l’impact de la mise en œuvre des objectifs définis dans les articles 3 à 8 du titre II, les parties retiennent les indicateurs présentés dans l’annexe.

Ces indicateurs sont établis annuellement pour apprécier le niveau de réalisation des objectifs fixés et permettre les ajustements éventuellement nécessaires. Toutefois, si un indicateur semble nécessiter une attention plus particulière, les parties conviennent d’en faire un suivi semestriel.

Ces indicateurs seront intégrés dans la base de données économiques et sociales de l’entreprise.

ARTICLE 11.2 – Commission Egalité Professionnelle

La commission Egalité Professionnelle aura vocation à assurer le suivi de l’accord. Les membres de la commission égalité professionnelle, qui ont d’ailleurs participé à la négociation de l’accord, sont les suivants : François DOYENNEL, Samir KEBLI, Hinde ZIANI, Radia MEHAL, Quentin JARRY. En cas d’impossibilité de siéger dans cette commission pour un ou plusieurs de ces membres, celle-ci sera en tout état de cause composée de cinq représentants du personnel désignés par les délégués syndicaux.

La commission Egalité Professionnelle se réunira chaque année en avril afin de faire un suivi des indicateurs de suivi consolidés.

Exceptionnellement pour l’année 2024, ce suivi aura lieu sur le deuxième semestre.

Dans le cas où un indicateur nécessiterait un suivi particulier, la commission pour se réunir spécifique dans l’année afin d’en échanger.

ARTICLE 12 – Entrée en vigueur, publicité et durée de l’accord

ARTICLE 12.1 – Entrée en vigueur et publicité de l’accord

Le présent accord prend effet à compter de son dépôt auprès de la Direction régionale et interdépartementale de l’économie, de l’emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS).

Il sera déposé à la diligence de l’entreprise sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail prévue à cet effet et auprès du greffe du Conseil de Prud’hommes compétent.

Les collaboratrices et les collaborateurs de Raja France seront informés de la conclusion du présent accord par tout moyen de communication habituellement utilisé dans l’entreprise.

ARTICLE 12.2 – Durée de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans et prendra fin le 15 mai 2027.

**Fait à Villepinte en 4 exemplaires, le 16 mai 2024.**

**Signataires :**

(Faire précéder les signatures de la mention manuscrite « lu et approuvé »)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pour la Direction** | **Pour l’Organisation syndicale représentative** | |
| **Monsieur**  **Directeur des Ressources Humaines** | **Monsieur**  **Délégué syndical CFDT** |  |

**ANNEXES** : INDICATEURS DE SUIVI

|  |  |
| --- | --- |
| **Domaines d’action** | **Indicateurs de suivi retenu (sur les 3 dernières années)** |
| 1. Embauche | * Recrutements par sexe et par directions et par tranche d’âge * Recrutements au statut cadre par sexe et par directions et par tranche d’âge sur les 3 dernières années * Effectifs par sexe et par Direction et par tranche d’âge (individus) * Focus relations écoles (recrutements dans l’année stagiaire, apprentissage, contrat de professionnalisation) |
| 2. Formation | * Collaborateurs ayant suivi au moins une action de formation dans l’année par sexe, par statut et par âge (jeunes -30 ans et sénior +50 ans). * Evolution du nombre de salarié, par catégorie et par genre sur les 3 dernières années. * Nombre de salarié non formé |

|  |  |
| --- | --- |
| **Domaines d’action** | **Indicateurs de suivi retenu (sur les 3 dernières années)** |
| 3. Promotion | * Évolution de carrière: promotion (dont poste manager), mobilité interne, dans le groupe et changement de statut, par statut et par sexes, par tranche d’âge * Nombre de salariés ayant bénéficié d’une nouvelle qualification par âge, sexe, direction * Nombre de salariés ayant bénéficié d’une augmentation de salaire suite à un changement de qualification * Nombre de salarié ayant eu une modification de classification suite à une nouvelle qualification * Nombre de salarié ayant changé de qualification sans modification de classification |
| 4. Qualification |
| 5. Classification |
| 6. Conditions de travail | * Nombre d’enquêtes type supermood réalisés * Nombre de réunion CSSCT * Comptabiliser et lister tout changement dans les domaines suivants:   + Locaux,   + Changement significatif des horaires de travail pour les équipes travaillant à l’heure,   + télétravail : nombre de TT 1j/2j, poste de travail, équipement et outils de travail (y compris logiciels informatiques)   + Restauration : État des lieux de la restauration de l’année   + Activités collectives et de bien-être   + Surface des locaux mis à disposition pour RAJASPORT. |
| 7.Sécurité et condition de travail | * Bilan accidentologie * Nombre de réunion CSSCT * Suivi absentéisme par direction * Aménagement RQTH par poste et en valeur * Nombre de formations dédiées à la sécurité par année au 31/12 de l’année précédente. * Résultat enquête services généraux lorsqu’elle est effectuée |
| 8.Rémunération effective | * Comparaison des salaires F/H par niveau/échelon base 100 * Comparaison des salaires F/H par emploi-type( base 100) * Nombre de collaborateur(trice) n’ayant pas bénéficié(e)s d’augmentation individuelle depuis 3 ans continues par sexe et par âge tous les 10 ans * Calcul de l’index égalité homme femme avec résultat par chapitre |
| 9. Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. | * Répartition par statut, par sexe de la durée mensuelle de travail (individus) * Suivi de la question liée à l'équilibre vie professionnelle/ vie personnelle abordée lors de l’EAE : Pourcentage de satisfaction /insatisfaction * Nombre de berceau attribué / occupé dans l’année/ direction. |