

Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En application de la loi n°2010-1330 du 09 novembre 2010, Solly Azar et ses partenaires sociaux ont signé un accord d'entreprise portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. **Dans le cadre de cet accord, Solly Azar a choisi d'engager des actions portant sur 4 thématiques : recrutement et mobilité, rémunération, formation et évolution professionnelle, conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle.**

« Avec 60 % de collaboratrices et 50% de femmes cadres, la parité en terme d'effectifs est déjà bien instaurée au sein de Solly Azar. Il demeure encore toutefois certaines inégalités. Cet accord nous permet d'aller plus loin en actionnant de nouveaux leviers. L'enjeu est notamment de démontrer à nos collaborateurs que les congés liés à une parenté (congé maternité, congé d'adoption, congé parental d'éducation) ne sont pas un frein à l'évolution de la carrière des femmes », souligne Julien Lesser, directeur juridique et social.

Quelques engagements significatifs et actés

- **En terme de rémunération** : A compter de leur 2ème enfant, les collaboratrices en congé maternité ou d'adoption bénéficient à leur retour dans l'entreprise, sous réserve de justifier d'au moins deux ans d'ancienneté, non seulement des augmentations prévues par la convention collective mais aussi de **la moyenne des dernières augmentations individuelles des salariés relevant de la même classe d'emploi dans leur service d'appartenance.**

- **En terme de formation** : Un égal accès à la formation professionnelle est un facteur primordial de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le développement de leur carrière. Ainsi, **les périodes de congé maternité et paternité sont prises en compte à 100 % dans l'acquisition du droit individuel à la formation (DIF) et à 50 % dans le cadre d'un congé parental d'éducation.**

- **En terme de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle** : Chaque collaborateur peut solliciter un entretien avec son manager ou la DRH afin de préparer au mieux son départ et son retour de congé liés à une parenté.

Les thèmes abordés sont notamment relatifs à **l'organisation du temps de travail jusqu'au départ en congé, le remplacement, les modalités de retour au sein de l'entreprise, les souhaits de formation et d'évolution.** Les collaboratrices peuvent également solliciter des **aménagements d'horaires et/ou de travail dès le 5ème mois de grossesse via le télétravail par exemple ou un temps partiel.**

Des indicateurs pour chaque engagement

Des indicateurs ont été définis pour mesurer chaque engagement pris dans le cadre de cet accord. La commission de l'égalité professionnelle composée des délégués syndicaux de l'entreprise, du secrétaire du comité d'entreprise et du directeur général et/ou du directeur juridique et social est en charge du suivi de la réalisation des actions menées.

Cet accord s'inscrit pleinement dans les principes de management de Solly Azar qui prévoient, notamment, de « Porter une attention constante aux conditions de travail et à la qualité de vie dans l'entreprise », de « Permettre aux collaborateurs de concilier vie professionnelle et vie privée » ou encore de « Développer leurs compétences et d'évoluer dans l'entreprise », et ce sans discrimination, selon les principes d'égalité des chances.

Solly Azar en quelques chiffres

- 450 collaborateurs
- Répartition femmes / hommes : 60/40 %
- Le Groupe est implanté sur six sites : Paris, Lyon, Saint-Ouen, Pantin, Lille (2 implantations)
- 2e courtier grossiste français multispécialiste, leader en gestion d'assurance pour compte de tiers
- Chiffre d'affaires 2010 : 62,2 millions d'euros