



Communiqué de presse
Paris, le 19 septembre 2022

InVivo promeut l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en faisant évoluer son accord historique

Après la signature d'un premier accord en 2015, le groupe InVivo réaffirme son ambition de favoriser et de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de toutes ses entités.

Actualisé fin juillet 2022, l'accord signé avec la majorité de ses partenaires sociaux : CFDT, CFE - CGC, CFTC, FGTA - FO, Fédération SOLIDAIRES SDACOOPA et SUD Commerces et Services, vient renforcer les engagements en vigueur en les déployant à de nouveaux périmètres. Les dispositions phares de ce nouvel accord reposent sur les conditions d'accès à l'emploi, la formation et promotion professionnelle, l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle et la rémunération.

De grandes avancées sociales mises en lumière avec cet accord

« Ce nouvel accord vient poser un cadre plus moderne et plus équitable encore à notre organisation. Il a pour objectif de mettre tous nos collaborateurs sur un pied d'égalité et de faire de l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle une priorité ; des enjeux qui sont au cœur de notre développement stratégique. C'est pour cette raison que nos équipes sont à pied d'œuvre pour que les collaborateurs du groupe Soufflet, qui nous ont rejoints il y a 9 mois, puissent eux aussi bénéficier de cet accord et s'épanouir pleinement au sein du groupe InVivo » indique Sébastien Graff, directeur des ressources humaines du groupe InVivo.

Avec cet accord, InVivo redéfinit les modalités permettant à chacun de ses collaborateurs d'évoluer dans un environnement paritaire et équitable. En ce sens, l'accord de groupe InVivo est marqué par quatre dispositions phares :

- **1. L'égalité professionnelle et la rémunération.**

Elle sera garantie par un pilotage adapté de la politique salariale du groupe et la publication d'indicateurs dans chaque pôle d'activité.

En parallèle, les équipes RH et les managers s'attacheront à traiter équitablement les rémunérations des salariés en congé familial ainsi qu'à leur retour de ces congés.

- **2. La conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle** sera favorisée au travers de quatre grands axes :

- Une meilleure articulation entre les temps de vie professionnels et personnels pour tous les salariés. Plusieurs actions seront menées dans ce domaine et notamment : l'étude de la mise en place de services facilitateurs, le congé Schuller¹, le don de jour de repos², la mise en place de règles élémentaires de gestion des réunions ;

¹ Le congé Schuller est un dispositif permettant de bénéficier d'un allongement du congé légal de maternité ou du congé d'adoption sous la forme d'une absence rémunérée à 100% par l'entreprise.

² Le don de jours de repos permet à tout salarié d'octroyer, de manière spontanée et sans contrepartie, à un collègue parent d'un enfant de moins de 20 ans gravement malade et nécessitant une présence soutenue, des jours de repos.

- La promotion du partage des responsabilités familiales. Le groupe renforcera par exemple le congé paternité en s'engageant à les rémunérer à hauteur de 100% du salaire réel mensuel ;
 - L'amélioration des conditions de retour dans le groupe des salariés à l'issue d'un congé maternité, parental ou d'une longue absence ;
 - Le renforcement du télétravail, conformément à l'accord sur les Nouvelles Organisations du Travail que le groupe avait signé avec ses partenaires sociaux en novembre 2020.
- **3. Les conditions d'accès à l'emploi.**
Plusieurs mesures seront mises en œuvre telle que des formations sur les méthodes de recrutement, dans un objectif de prévention des discriminations, ainsi que l'élaboration des offres d'emploi adaptées aux personnes en situation de handicap.
 - **4. La formation et la promotion professionnelle.**
Les managers seront dorénavant formés sur les problématiques d'égalité professionnelle et de non-discrimination, et les équipes RH s'attacheront à assurer une égalité d'accès à la formation.
De plus, des actions seront mises en place pour favoriser la réadaptation à leur poste de travail des salariés qui ont connu une longue absence de plus de 6 mois.

Un suivi annuel assuré par un comité dédié

Le suivi de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité et la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle sera assuré par une Commission de suivi qui se réunira tous les ans en fin d'exercice.

Elle sera constituée :

- d'une délégation employeur composée au maximum de trois représentants de la direction ;
- d'une délégation syndicale composée de quatre représentants par organisation syndicale signataire de cet accord.

Cette instance émettra des observations sur les différents objectifs et conduira, le cas échéant, des réflexions sur l'évolution de cet accord.

À propos du groupe InVivo

Le groupe InVivo est l'un des premiers groupes européens agricoles avec un CA de près de 10 milliards d'euros, dont plus de la moitié réalisée en France, et un effectif de plus de 13 000 salariés, dont plus de 10 000 en France. Implanté dans 38 pays, il regroupe plus de 90 sites industriels, dont 63 en France.

Ce pilier de la souveraineté alimentaire intervient sur toute la chaîne de valeur, de la fourche à la fourchette, en étant leader sur chacun de ses métiers stratégiques : Agriculture ; Malterie ; Meunerie, ingrédients, boulangerie / viennoiserie / pâtisserie ; Jardinierie et distribution alimentaire ; Négoce international de grains ; Vin.

Un pôle global transverse de solutions innovantes et digitales complète le dispositif pour accélérer la transformation de ces activités, vers la 3^{ème} révolution agricole.

Pour en savoir plus : invivo-group.com / Twitter [@InVivoGroup](https://twitter.com/InVivoGroup)

Contact Presse

InVivo Group

Constance Boudet du Mochet

cboudetdumochet@invivo-group.com