

Accord relatif à l’Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

2024 - 2026

SOMMAIRE

[SOMMAIRE 2](#_Toc167356157)

[Préambule 4](#_Toc167356158)

[Périmètre de l'accord 4](#_Toc167356159)

[Durée de l'accord et entree en vigueur 4](#_Toc167356160)

[Conditions de suivi et d'évaluation 5](#_Toc167356161)

[denonciation et revision 5](#_Toc167356162)

[Règlement des différends 5](#_Toc167356163)

[Publicité et dépôt de l’accord 6](#_Toc167356164)

[Objet de l'accord 6](#_Toc167356165)

[Article 1 – MESURES ET ENGAGEMENTS DANS LE DOMAINE DE LA REMUNERATION EFFECTIVE 7](#_Toc167356166)

[I Objectif n°1 : Faciliter le recours au congé de paternité et d’accueil de l’enfant par la subrogation des IJSS 7](#_Toc167356167)

[II Objectif n°2 : Améliorer la prise en compte de la parentalité des salariés 7](#_Toc167356168)

[Article 2 – MESURES ET ENGAGEMENTS DANS LE DOMAINE DES CONDITIONS DE TRAVAIL 8](#_Toc167356169)

[I Objectif n°1 : Favoriser le repos de la femme enceinte 8](#_Toc167356170)

[II Objectif n°2 : Adapter l’organisation du temps de travail de la femme enceinte 8](#_Toc167356171)

[III Objectif n°3 : Adapter l’organisation du temps de travail des jeunes parents 9](#_Toc167356172)

[IV Objectif n°4 : Préserver la santé des femmes enceintes et leur permettre un maintien en activité dans des conditions optimales 9](#_Toc167356173)

[V Objectif n°5 : Assurer un ré-accueil au travail qualitatif après un congé de maternité ou un congé de paternité et d’accueil de l’enfant 10](#_Toc167356174)

[Article 3 – MESURES ET ENGAGEMENTS DANS LE DOMAINE DE LA SANTE ET DE LA SECURITE AU TRAVAIL 11](#_Toc167356175)

[I Objectif n°1 : Assurer à tous nos collaborateurs un environnement de travail sain et respectueux 11](#_Toc167356176)

[II Objectif n°2 : Sensibiliser les managers et les collaborateurs aux thèmes des violences conjugales et intra-familiales 11](#_Toc167356177)

[Article 4 – MESURES ET ENGAGEMENTS DANS LE DOMAINE DE L’ARTICULATION ACTIVITE PROFESSIONNELLE/EXERCICE DE LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE 13](#_Toc167356178)

[I Objectif n°1 : Faciliter l’articulation vie familiale-vie professionnelle dans les mois précédant l’arrivée d’un enfant au foyer 13](#_Toc167356179)

**La Société U Logistique,**

Société par Actions Simplifiée au capital de 152 850 000 €uros,

dont le siège social est situé à Carquefou (44470),

Place des Pléiades, ZI Belle Etoile Antarès

immatriculée au RCS de NANTES sous le n° 810 146 563**,**

**Représentée par Monsieur** xxxxxx, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines.

Ci-après désignée *« l'Entreprise ou la Société »*

 **D'une part,**

**ET,**

**Les organisations syndicales représentatives dans l'Entreprise à savoir,**

La Fédération des Services CFDT (Chez Artois – Bât. A – 11 rue de Cambrai – CS 40091 – 75019 PARIS), représentée par son Délégué Syndical Central, Monsieur xxxxxx,

Le SNCDD CFE-CGC (2 boulevard du 1er R.A.M. - 10000 Troyes), représenté par son Délégué Syndical Central, Monsieur xxxxxx,

La Fédération CGT Commerce Distribution Services (case 425 - 263 rue de Paris - 93514 Montreuil Cedex), représentée par son Délégué Syndical Central, Monsieur xxxxxx,

La FGTA-FO (15 avenue Victor Hugo – 92170 Vanves), représentée par son Délégué Syndical Central, Monsieur xxxxxx.

Ci-après désignées *« les Organisations Syndicales »*

 **D’autre part,**

Ci-après désignées ensemble *« les parties ».*

**Les parties se sont rencontrées à différentes reprises afin d’échanger et de convenir ce qui suit.**

Préambule

Convaincue que la diversité et la mixité sont essentielles à son développement et à sa pérennité, U Logistique est engagée de longue date dans l’égalité professionnelle entre tous ses collaborateurs. Cet engagement se reflète dans un index de l’égalité professionnelle affichant un score de 89 sur 100 chaque année depuis 2018, plaçant durablement l’Entreprise au-dessus de la moyenne nationale.

Pour autant, le dernier rapport de situation comparée fait apparaître des points de progrès sur lesquels il convient de poursuivre les efforts déjà entrepris :

* Une mixité insuffisante, avec notamment seulement 16% de femmes dans les postes relevant de la catégorie Employés ;
* Une ancienneté moyenne significativement plus basse chez les femmes que chez les hommes ;
* Un taux d’absentéisme comparativement plus élevé chez les femmes que chez les hommes.

Conscientes de l’importance des enjeux liés à l’égalité professionnelle, les parties réaffirment leur volonté de prendre des engagements forts afin d’assurer aux femmes comme aux hommes, dès la phase de recrutement et tout au long de leur parcours professionnel, une réelle égalité de traitement.

A cet effet, l’Entreprise et les Organisations Syndicales conviennent de mettre en œuvre les actions détaillées dans le présent accord et visant à concourir à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans les quatre domaines d’actions suivants :

* La rémunération effective
* Les conditions de travail
* La santé et la sécurité au travail
* L’articulation entre l’activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Il est également précisé que le Guide de la parentalité, rédigé et mis à disposition à la suite d’un engagement pris dans le cadre du précédent accord triennal, continuera à être alimenté des nouvelles mesures prises par le biais du présent accord ainsi que des évolutions législatives et réglementaires éventuelles, et fera l’objet de campagnes de communication régulières envers l’ensemble du personnel de l’Entreprise, afin que chacun puisse être facilement et utilement informé de ses droits.

Périmètre de l'accord

Le présent accord est applicable dans l'ensemble des établissements constituant la Société U Logistique.

Durée de l'accord et entree en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Les parties conviennent que le présent accord entre en vigueur à compter du lendemain du terme des formalités de dépôt auprès de la DDETS avec effet rétroactif au 1er janvier 2024, sauf dispositions contraires expressément mentionnées, et qu’il cessera de produire ses effets le 31 décembre 2026.

Conditions de suivi et d'évaluation

Les parties conviennent que le contenu du présent accord pourra être évoqué dans le cadre de la négociation obligatoire, dans le respect des dispositions de l’article L2242-1 du Code du Travail.

Par ailleurs, elles conviennent que le suivi du présent accord sera effectué par la commission Egalité professionnelle prévue à l’article L2315-56 du Code du Travail et à l’article 2-VI-3 du titre I de l’accord d’Entreprise relatif au fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel signé le 15 mars 2023.

denonciation et revision

Le présent accord étant à durée déterminée, il ne pourra être dénoncé avant le terme fixé ci-dessus.

Il pourra faire l'objet d'une demande de révision selon les dispositions légales en vigueur visées aux articles L2261-7-1 et suivants du Code du Travail.

Toute demande de révision doit obligatoirement préciser l'objet de la révision, c'est-à-dire le ou les articles soumis à révision, et doit être notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à chacune des autres parties signataires ou adhérentes. La demande de révision doit également être accompagnée des propositions de modification envisagées.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximal de 2 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

Règlement des différends

Tout différend concernant l’application du présent accord sera soumis à l’examen des parties signataires, en vue de rechercher une solution amiable.

Si le désaccord subsiste, le différend sera porté devant la juridiction compétente de Nantes.

Publicité et dépôt de l’accord

Le présent accord sera déposé par la Direction sur le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr et au Greffe du Conseil de Prud’hommes de Nantes.

Il sera porté à la connaissance des salariés de l’Entreprise par voie d’affichage et un exemplaire sera remis à chacune des parties.

Cet accord sera également mis à la disposition de tous les représentants du personnel de l’Entreprise via la Base de Données Economiques Sociales et Environnementales (BDESE).

Objet de l'accord

Les présentes dispositions s'inscrivent dans le cadre de l’article R2242-2 du Code du Travail visant à négocier, au sein d'une Entreprise employant au moins 300 salariés, un dispositif comprenant des objectifs et des mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 1 – MESURES ET ENGAGEMENTS DANS LE DOMAINE DE LA REMUNERATION EFFECTIVE

L’exercice de la parentalité ne doit pas avoir de répercussions sur la rémunération des collaborateurs.

Dans cette optique, les parties conviennent d’adopter les mesures ci-dessous détaillées.

1. Objectif n°1 : Faciliter le recours au congé de paternité et d’accueil de l’enfant par la subrogation des IJSS

De nombreuses études montrent que le congé de paternité et d’accueil de l’enfant contribue de façon prépondérante à la construction du lien entre le parent et le nouveau-né, ainsi qu’à la mise en place d’un partage des tâches plus équilibré au sein du foyer.

Pour autant, certains collaborateurs concernés par ce dispositif peuvent hésiter à y recourir, car le versement des indemnités de Sécurité Sociale peut nécessiter un certain délai et donc une avance de trésorerie de leur part, d’autant plus importante que la durée du congé de paternité et d’accueil de l’enfant a été étendue depuis le 1er Juillet 2021.

Dans le cadre du présent accord, les parties conviennent que le mécanisme de subrogation mis en place dans le cadre des deux précédents accords triennaux sera prorogé afin de supprimer cet obstacle au recours au congé de paternité et d’accueil de l’enfant pour l’ensemble des salariés sans condition d’ancienneté.

**Action** : Poursuivre la mise en œuvre du mécanisme de subrogation des indemnités journalières de Sécurité Sociale pour les congés de paternité et d’accueil de l’enfant.

**Indicateur** : Nombre de congés de paternité et d’accueil de l’enfant pris par collège et bénéficiant de la subrogation.

Cette disposition s’appliquera de façon rétroactive aux congés paternité et d’accueil de l’enfant débutant à compter du 1er Janvier 2024.

1. Objectif n°2 : Améliorer la prise en compte de la parentalité des salariés

Les parties constatent que la prise d’un congé parental d’éducation à temps plein peut être considérée, par les salariés, comme un frein à leur évolution professionnelle, mais également à leur évolution salariale.

En effet, notre Convention Collective Nationale dispose que seule la moitié de la durée du congé parental d’éducation à temps plein est prise en compte lors de la détermination des droits et avantages liés à l’ancienneté.

Afin de remédier à cette situation, les parties conviennent de renouveler la disposition présente dans les deux précédents accords triennaux, selon laquelle la période d’absence d’un salarié en congé parental d’éducation sera prise en compte intégralement lors du calcul de son ancienneté au sein de U Logistique.

**Action** : Retenir les périodes de congé parental d’éducation à temps plein à 100% au titre de l’ancienneté et des droits qui y sont attachés.

**Indicateur** : Nombre de salariés concernés.

Cette disposition s’appliquera de façon rétroactive aux congés parentaux d’éducation à temps plein débutant à compter du 1er Janvier 2024.

Article 2 – MESURES ET ENGAGEMENTS DANS LE DOMAINE DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Conscientes que des adaptations des conditions de travail peuvent être nécessaires pour permettre à la femme enceinte et aux jeunes parents de maintenir leur activité professionnelle, les parties conviennent d’adopter les dispositions ci-dessous détaillées.

1. Objectif n°1 : Favoriser le repos de la femme enceinte

La Convention Collective du Commerce de Détail et de Gros à Prédominance Alimentaire prévoit, dans son article 7.6.4.d, les dispositions suivantes :

*« A l’expiration du 4ème mois de grossesse, toute salariée sera autorisée à rentrer ¼ d’heure après le reste du personnel ou à sortir ¼ d’heure avant le reste du personnel, sans perte de salaire.*

*Cette disposition ne s’applique pas aux salariées bénéficiaires d’un horaire individualisé. Ces dernières seront autorisées, à l’expiration du 4ème mois de grossesse, à réduire leur durée journalière de travail de ¼ d’heure, sans réduction de salaire ».*

Les parties conviennent d’aller au-delà de ces dispositions conventionnelles et de renouveler la disposition présente dans le précédent accord triennal, qui portait la réduction journalière de travail rémunérée à 1 heure par jour dès le quatrième mois de grossesse.

Pour les salariées Cadres bénéficiant d’un forfait annuel en jours et ayant déclaré leur grossesse, l’Entreprise veillera à ce que l’amplitude des journées de travail soit raisonnable et leur permette de concilier vie professionnelle et personnelle.

**Action** : Réduire la durée journalière de travail de 1 heure des collaboratrices à partir du 4ème mois de grossesse, sans perte de salaire.

**Indicateur** : Nombre de salariées concernées.

Cette disposition s’appliquera de façon rétroactive à compter du 1er Janvier 2024.

1. Objectif n°2 : Adapter l’organisation du temps de travail de la femme enceinte

Conscientes que les horaires de nuit et le travail posté peuvent être difficiles à supporter pour les salariées enceintes, les parties conviennent qu’une affectation à un horaire « de journée », sans réduction de salaire, sera accordée à toute salariée enceinte sur simple demande écrite, et ce, à n’importe quel stade de la grossesse.

L’Entreprise s’engage à effectuer automatiquement ce changement d’affectation dans les 15 jours suivant la demande de la salariée.

A l’issue de sa grossesse, la salariée retrouvera son emploi avec sa précédente organisation de travail.

**Action** : Accorder systématiquement les demandes de travail en journée pour faciliter le maintien en activité professionnelle de la salariée enceinte, sans perte de salaire.

**Indicateur** : Nombre de demandes reçues et acceptées.

Cette disposition s’appliquera à compter du 1er Juillet 2024.

1. Objectif n°3 : Adapter l’organisation du temps de travail des jeunes parents

L’arrivée d’un enfant au foyer perturbe fortement le rythme de vie au sein de la famille. Les nuits sont parfois difficiles, l’organisation familiale doit être aménagée…

Pour accompagner cette période transitoire, les parties conviennent qu’une affectation à un horaire « de journée » sera accordée pour une durée maximale d’un mois, sur simple demande écrite :

* Aux salariées de retour au travail après un congé de maternité,
* Et aux salarié(e)s de retour au travail après la fraction obligatoire du congé de paternité et d’accueil de l’enfant (éventuellement prolongée par tout ou partie de la fraction facultative).

Cette demande devra avoir été formulée auprès de l’Entreprise au plus tard 15 jours avant la reprise du travail.

A l’issue de cette période, le/la salarié(e) retrouvera son emploi avec sa précédente organisation de travail.

**Action** : Accorder systématiquement les demandes de travail en journée pour une durée d’un mois afin de faciliter la reprise du travail des jeunes parents.

**Indicateur** : Nombre de demandes reçues et acceptées.

Cette disposition s’appliquera à compter du 1er Juillet 2024.

1. Objectif n°4 : Préserver la santé des femmes enceintes et leur permettre un maintien en activité dans des conditions optimales

Les métiers de la logistique comportent des contraintes physiques, notamment en termes de manutention manuelle de charges, qui peuvent rendre difficile la poursuite de l’activité professionnelle des salariées enceintes.

Ainsi, les parties conviennent de porter une attention particulière aux missions qui leur sont confiées afin d’en limiter la pénibilité. Dans ce cadre, l’Entreprise veillera notamment à limiter l’exposition des femmes enceintes au port de charges lourdes, la part de leur activité consacrée à la préparation de commandes, et d’une façon plus générale toute exposition à des situations susceptibles d’être incompatibles avec leur état de santé, le cas échéant en s’appuyant sur l’avis des Services de Prévention et de Santé au Travail.

Dans cette perspective, chaque collaboratrice informant l’Entreprise de sa grossesse bénéficiera d’un entretien avec le Responsable Ressources Humaines du site et un membre de l’encadrement de l’exploitation afin d’organiser et adapter le cas échéant sa polyvalence sur les métiers.

**Action** : Recevoir systématiquement en entretien toute collaboratrice faisant part de sa grossesse afin d’étudier les possibilités de limiter la pénibilité de son emploi.

**Indicateur** : Nombre d’entretiens réalisés / nombre de salariées concernées.

Cette disposition s’appliquera à compter du 1er Juillet 2024.

1. Objectif n°5 : Assurer un ré-accueil au travail qualitatif après un congé de maternité ou un congé de paternité et d’accueil de l’enfant

Le Code du Travail pose, en son article L6315-1, l’obligation de proposer un entretien professionnel aux salariées reprenant le travail à l’issue d’un congé de maternité. Il n’existe cependant pas de disposition équivalente pour les collaborateurs reprenant leur activité à l’issue d’un congé de paternité et d’accueil de l’enfant.

En outre, le contenu de l’entretien professionnel est très normé. A ce titre, il ne prend pas nécessairement en compte les éléments propres à l’Entreprise, ni la situation individuelle du collaborateur au regard de son nouveau statut de parent.

Par conséquent, afin d’assurer un ré-accueil au travail qualitatif des jeunes parents, les parties conviennent de réaliser systématiquement un entretien de retour lors de la reprise du travail après un congé de maternité ou un congé de paternité et d’accueil de l’enfant.

**Action** : Systématiser l’entretien de ré-accueil au retour d’un congé de maternité ou d’un congé de paternité et d’accueil de l’enfant.

**Indicateur** : Nombre d’entretiens réalisés / nombre de retours au travail.

Cette disposition s’appliquera à compter du 1er Juillet 2024.

Article 3 – MESURES ET ENGAGEMENTS DANS LE DOMAINE DE LA SANTE ET DE LA SECURITE AU TRAVAIL

L’égalité professionnelle passe aussi par la faculté de l’Entreprise à proposer à chacun un environnement de travail respectueux de sa santé physique et mentale, où les problématiques interpersonnelles sont prises en compte et traitées avec bienveillance et professionnalisme.

A cet égard, les parties conviennent d’adopter les mesures suivantes.

1. Objectif n°1 : Assurer à tous nos collaborateurs un environnement de travail sain et respectueux

Depuis plusieurs années, l’Entreprise est engagée dans une démarche de prévention, de détection et de traitement des situations de harcèlement moral, de harcèlement sexuel et d’agissements sexistes.

Parmi les actions réalisées, peuvent notamment être citées la désignation d’un Référent Harcèlement Sexuel au sein de chaque Comité Social et Economique d’établissement, ou encore la diffusion d’affiches visant à informer les collaborateurs sur ces différentes situations et les interlocuteurs auxquels ils peuvent s’adresser en cas de besoin.

Conscientes qu’il s’agit d’un sujet pour lequel une communication récurrente et renouvelée est indispensable, les parties conviennent de mettre en œuvre de nouvelles actions de sensibilisation à ces problématiques auprès des managers et de l’ensemble des collaborateurs au cours de la durée du présent accord.

**Action** : Déploiement d’actions de sensibilisation aux thèmes du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes auprès des managers et de l’ensemble des collaborateurs.

**Indicateur** : Nombre d’actions de sensibilisation menées.

Un plan d’actions sera élaboré au cours de l’année 2024, pour un déploiement sur les années 2025 et 2026.

1. Objectif n°2 : Sensibiliser les managers et les collaborateurs aux thèmes des violences conjugales et intra-familiales

En 2022, les services de police et de gendarmerie ont enregistré 244.301 victimes de violences commises par leur partenaire ou ex-partenaire, soit une augmentation de 15% par rapport à 2021.

Plus largement, chaque année, des milliers de personnes sont victimes de violences conjugales et intra-familiales.

Cette situation a nécessairement des répercussions sur la vie professionnelle des personnes concernées : altération de la santé physique et mentale empêchant la bonne exécution des missions, absentéisme, difficultés relationnelles au travail, voire rupture du contrat de travail sous la pression de l’auteur des violences ou dans une dynamique de départ du foyer.

Les parties conviennent qu’il est essentiel de proposer aux victimes de violences conjugales et intra-familiales un environnement de travail sain et sécurisé, où elles peuvent le cas échéant demander de l’aide et être orientées vers des professionnels formés à cet effet. Dans cet objectif, des actions de sensibilisation à ces problématiques seront mises en œuvre auprès des managers et de l’ensemble des collaborateurs au cours de la durée du présent accord.

**Action** : Déploiement d’actions de sensibilisation aux thèmes des violences conjugales et intra-familiales auprès des managers et de l’ensemble des collaborateurs.

**Indicateur** : Nombre d’actions de sensibilisation menées.

Un plan d’actions sera élaboré au cours de l’année 2024, pour un déploiement sur les années 2025 et 2026.

Article 4 – MESURES ET ENGAGEMENTS DANS LE DOMAINE DE L’ARTICULATION ACTIVITE PROFESSIONNELLE/EXERCICE DE LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

Les femmes et les hommes sont de plus en plus sensibles aux mesures mises en place au sein des entreprises permettant de conjuguer épanouissement personnel et professionnel. Il s’agit aujourd’hui d’un critère déterminant dans le choix de rejoindre, ou de rester, dans une entreprise.

Conscientes de l’importance de ce facteur d’attractivité et de bien-être au travail, les parties conviennent de mettre en œuvre l’action suivante.

1. Objectif n°1 : Faciliter l’articulation vie familiale-vie professionnelle dans les mois précédant l’arrivée d’un enfant au foyer

L’arrivée prochaine d’un enfant au foyer mobilise l’ensemble de la cellule familiale.

Les examens médicaux obligatoires sont des temps forts de cette période préparatoire à l’arrivée de l’enfant.

Aussi, les parties conviennent de renouveler la disposition prévue par le précédent accord triennal accordant, sur présentation d’un justificatif, une demi-journée d’absence rémunérée :

* A la salariée enceinte pour se rendre à trois des examens prénataux obligatoires,
* Et au conjoint salarié de la femme enceinte (ou à la personne salariée liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle) qui souhaite accompagner celle-ci à trois des rendez-vous prénataux obligatoires.

En outre, le présent accord étend également le bénéfice de cette disposition aux deux conjoints engagés dans une démarche de procréation médicalement assistée (PMA), à raison de trois demi-journées d’absence rémunérée par protocole, sur présentation d’un justificatif.

**Action** : Autoriser et rémunérer une demi-journée d’absence :

* A l’occasion de 3 des examens prénataux obligatoires pour la salariée enceinte et/ou le conjoint salarié de la femme enceinte (ou la personne salariée liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle),
* A l’occasion de 3 des rendez-vous prévus pour chaque protocole de PMA pour la salariée visée par les actes médicaux et/ou le conjoint salarié de la patiente (ou la personne salariée liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle).

**Indicateur** : Nombre de demi-journées d’absence rémunérée accordées dans le cadre des rendez-vous liés à la grossesse ou à la PMA.

Cette disposition s’appliquera à compter du 1er Juillet 2024.

Fait à Carquefou,

Le 19 juin 2024,

En un exemplaire original

Pour la Société U Logistique,

xxxxxx,

Directeur des Ressources Humaines

Pour la CFDT Pour la CFE-CGC

xxxxxx xxxxxx

Pour la CGT Pour FGTA-FO

xxxxxx xxxxxx