

ACCORD PORTANT SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
--

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La société *SOGIREST*, Numéro INSEE : 402 856 941, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés sous le numéro : 391 092 483 RCS Montluçon, dont le siège social est situé *Zone industrielle de Blanzat Rue Eugène Sue 03100 MONTLUÇON*, dénommée ci-dessous «L'entreprise»,

Représentée par M. *David BARBOSA* agissant en qualité de *Directeur*,

d'une part,

ET,

L'organisation syndicale représentative au niveau de la société *SOGIREST* en la personne de son représentant

d'autre part,

Il a été conclu ce qui suit

PREAMBULE

Le présent accord réaffirme la volonté de la Direction et des partenaires sociaux de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes notamment en matière d'accès à l'emploi, de formation professionnelle ainsi qu'en matière d'évolution de carrière (mobilités, promotions, rémunération, etc.).

Les parties s'engagent à créer un environnement qui soit plus explicitement porteur des valeurs d'égalité professionnelle. Elles reconnaissent dans la mixité professionnelle une source d'enrichissement collectif, d'équilibre social et d'efficacité économique. Cet accord vise à adopter des mesures concrètes en vue d'atteindre un tel objectif dont la réussite est subordonnée à l'implication et à l'engagement de tous les acteurs.

Les parties reconnaissent à cet égard que les dispositions de ce nouvel accord doivent s'inscrire dans la durée pour permettre une évolution de la situation entre les femmes et les hommes qui résulte des représentations socioculturelles et de comportements dépassant le cadre de l'entreprise.

Par ailleurs, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent publier chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer. Rassemblés dans un index de l'égalité, ces indicateurs permettent de calculer une note sur 100, selon les modalités fixées par le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019.

Dans les entreprises de 50 à 250 salariés, l'index de l'égalité femme-homme est composé des quatre indicateurs suivants :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes noté sur 40 points,
- l'écart de taux d'augmentations individuelles noté sur 35 points,

LYOB



- le pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité noté sur 15 points,
- le nombre de salarié du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations noté sur 10 points.

Pour la société SOGIREST, l'index égalité professionnelle calculé en 2021 est de 71 sur 100, selon les résultats suivants :

- Ecart de rémunération : 40/40
- Ecart d'augmentations individuelles : 15/35
- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité : Incalculable
- Nombre de salarié du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : 5/10

Sur la période de référence définie pour calculer cet index, la Société SOGIREST comptait 74 salariés, dont 39 femmes et 35 hommes. Un écart d'augmentation est constaté en faveur des femmes. En effet, sur cette période, 18 femmes ont été augmentées alors que seuls 18 hommes ont été augmentés. Cependant, les femmes sont sous-représentées parmi les salariés les mieux rémunérés. Parmi les 10 plus hautes rémunérations, il y a seulement 3 femmes.

Il est à noter que la Direction a fait des simulations, à date, concernant le calcul de l'index en prenant en compte les mesures négociées dans le cadre de la NAO de 2022. Cette simulation montre que les mesures négociées ont permis de réduire les écarts d'augmentation entre les femmes et les hommes. Le nombre de femme parmi les 10 plus hautes rémunérations a également augmenté. Ainsi, la note de l'index au 30 avril 2022 serait supérieure à 85 points.

Les dispositions du présent accord visent, notamment, à mettre en œuvre des mesures de correction et de rattrapage ainsi que des objectifs de progression en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les actions permettant de les atteindre.

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique dans l'ensemble de l'entreprise, et pour l'ensemble de ses salariés quel que soit leur statut.

Il s'applique également aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée et d'un contrat en alternance à la date d'entrée en vigueur dudit accord et à ceux qui concluront de tels contrats à compter de cette date et pendant toute la durée du présent accord, sauf pour les dispositions du présent accord qui ne sont pas compatibles avec la nature de leur contrat.

Le présent accord ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de priver les salariés des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles plus favorables.

Les stipulations du présent accord se substituent automatiquement à celles ayant le même objet des conventions ou accords conclus ultérieurement au sein de la Société.

HAB



ARTICLE 1 EMBAUCHE ET RECRUTEMENT

1.1 Processus de recrutement

L'entreprise s'engage à ce que le processus de recrutement, interne ou externe, se déroule dans les mêmes conditions pour les femmes et pour les hommes afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre la qualification des candidat(e)s, les compétences et l'expérience professionnelle requises pour l'emploi proposé.

A cet effet, les offres d'emploi internes ou externes sont rédigées de manière à ce qu'elles s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes.

Le processus de recrutement est unique et se déroule de manière identique pour les femmes et les hommes. Il ne pourra y avoir de questions spécifiques posées uniquement aux femmes (par exemple projet de maternité, etc...)

1.2 Equilibre entre les femmes et les hommes

Les parties conviennent qu'il n'y a pas de métiers spécifiquement féminins ou masculins.

L'équilibre entre les femmes et les hommes dans les recrutements constitue pour l'entreprise un élément majeur de la politique de mixité des emplois.

Cet équilibre, intrinsèquement lié à l'état du marché du travail, sera recherché en permanence par l'entreprise qui s'engage à ce que la proportion de candidat(e)s embauché(e)s soit le reflet de la mixité des candidatures proposées.

Elles constatent cependant un déséquilibre entre les femmes et les hommes dans certains métiers. En mai 2022, Sogirest compte, pour les métiers les plus en écart :

Fonction	Femmes	Hommes
Employé de Restauration	9	2
Chauffeur Livreur	3	11

Pour les métiers dont les sexes sont sous représentés, la Direction proposera des actions afin de promouvoir ces métiers avec, par exemple, des témoignages de salariés en poste.

De plus, les candidatures de sexes sous représentés dans ces métiers seront reçues systématiquement en entretien de recrutement.

ARTICLE II GESTION DE CARRIERE ET FORMATION

2.1 Evolution professionnelle

Pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux de l'entreprise, l'entreprise s'engage à donner aux femmes et aux hommes, à compétences égales, accès aux mêmes emplois, quel qu'en soit le niveau de responsabilités, et aux mêmes possibilités de promotion et d'évolution professionnelle.

Les critères de détection des potentiels internes, d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière doivent être identiques pour les femmes et pour les hommes et fondés exclusivement sur la reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la performance.

2.2 Mixité des emplois

Le sexe sous représenté d'une fonction aura la possibilité de découvrir, le temps d'une journée d'immersion, un métier occupé principalement par des salariés de sexes opposés.

L'objectif de cette expérience est d'aider les personnes du sexe, sous représenté dans la fonction, à prendre conscience qu'il en a les capacités et à faire naître de nouvelles vocations.

Cette journée d'immersion serait organisée à la demande du ou de la salarié(e) sur validation du manager et dans la limite d'une journée par an.

Les périodes de basse activité seront privilégiées pour l'organisation de ces journées.

2.3 Formation

L'entreprise garantit l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, quel que soit le type de formation.

Par la formation, l'entreprise veille à maintenir les conditions d'une bonne polyvalence permettant l'accès des femmes et des hommes au plus grand nombre de postes et en particulier à des postes qualifiants.

L'entreprise s'attache à prendre en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie personnelle et familiale qui peuvent entraîner des difficultés pour les salariés amenés à suivre une action de formation nécessitant de s'absenter de leur domicile pour un ou plusieurs jours.

A ce titre, lorsque la participation à une formation interne entraîne des frais supplémentaires de garde, suscités par les absences du domicile, l'entreprise propose une prise en charge dans la limite de 20€ brut/j de formation sur présentation d'un justificatif (valable pour les enfants à charge de moins de 3 ans). Le montant pourra être revu lors des NAO de chaque année.

De même, l'entreprise veille à organiser autant que possible des formations sur site en e-learning.

2.4 Congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ou parental

L'entreprise s'engage à ce que le congé maternité, le congé d'adoption, le congé parental du/de la salarié(e) et le congé paternité et d'accueil de l'enfant ne puissent constituer un frein à l'évolution de carrière.

L'entreprise prévoit les mesures suivantes :

- Au plus tard, 1 mois avant le départ du/de la salarié(e) en congé, un entretien sera réalisé avec son supérieur hiérarchique et/ou un responsable des ressources humaines. Au cours de cet entretien seront abordées les questions suivantes : organisation du temps de travail jusqu'au départ en congé ; remplacement du/de la salarié(e) ; souhaits d'évolution ou de mobilité au retour du congé.
Cet entretien a lieu à l'initiative de la hiérarchie, avant le départ en congé. La date de l'entretien est proposée dans le courrier de réponse à la demande de congé du salarié.
- Un mois après le retour du/de la salarié(e) de congé, un entretien sera réalisé avec son supérieur hiérarchique et/ou un responsable des ressources humaines. Au cours de cet entretien seront abordées les questions suivantes : modalités de retour au sein de l'entreprise ; besoins de formation ; souhaits d'évolution ou de mobilité.
L'entreprise pourra proposer un bilan de compétences avec l'accord du collaborateur ou tout autre action d'acquisition ou de perfectionnement des connaissances.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant ou un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des heures à inscrire chaque année dans le compte personnel de formation (CPF).

ARTICLE III REMUNERATION

3.1 Egalité salariale

Les parties rappellent que le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilité, de compétences, de résultats constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

Ainsi, l'entreprise s'engage à garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes, fondé uniquement sur le niveau de formation, d'expériences et de compétence requis pour le poste.

L'entreprise assurera les mêmes augmentations salariales aux personnes qui se sont arrêtées en congés de longue durée (congé maternité, congé d'adoption, congé parental d'éducation).

3.2 Réduction des écarts de rémunération

La Société entend souligner que différentes mesures en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont d'ores et déjà mises en œuvre au sein de la Société et notamment :

A compter de 2018, le diagnostic global des écarts de rémunération entre les Hommes et les Femmes, a été réalisé entre les niveaux I et V en 2018, I et VI en 2020 et 2021 puis entre I et IX en 2022, de la convention collective de la restauration collective (statut Employé, Maîtrise et Cadre) : la comparaison des écarts de salaire a été effectuée par référence au salaire moyen du mois de Décembre de l'année précédente des hommes occupant un même emploi et à tranche d'ancienneté groupe identique (par tranche de 2 ans).

2018	+0,2%
2021	+0,2%
2022	+0,3%

Les collaboratrices de statut Employé, Maîtrise et Cadre ayant une ancienneté supérieure à 6 mois de reprise ou d'entreprise (période d'essai y compris un renouvellement concluant) en contrat à durée indéterminée, ont bénéficié d'une revalorisation en plus de l'augmentation Générale, en cas d'écart de salaire avec un comparant Homme tel que défini ci-dessus.

L'AG additionnelle s'est appliquée sur le salaire de base mensuel brut.

L'entreprise réaffirme son attachement au respect du principe de non-discrimination notamment entre les Hommes et les Femmes. Avec cet accord, elle entend s'inscrire dans la continuité des actions menées dans le cadre des précédentes Négociations Annuelles Obligatoires et de l'index

égalité professionnelle, en accélérant la résorption des éventuels écarts.

L'entreprise s'engage à continuer ses efforts de résorption d'écarts lors des NAO de 2023.

ARTICLE IV EQUILIBRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE - RESPONSABILITE FAMILIALE

4.1 Sensibiliser le management

Les parties s'engagent à aider les salariés à concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie personnelle et familiale.

Afin de sensibiliser le management, un message spécifique au cours des réunions d'équipe sera adressé chaque début d'année civile à l'ensemble du personnel pour rappeler l'importance de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle et familiale pour la santé au travail et la motivation de tous.

4.2 Temps partiel

Les parties rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en termes de carrière et de rémunération.

L'entreprise s'engage à ce que les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes évolutions de rémunération et de carrière que les salariés à temps plein. Aucune mobilité géographique ou professionnelle ne peut être refusée ou imposée aux salariés au prétexte qu'ils travaillent à temps partiel.

L'entreprise s'attache à veiller à ce que l'organisation et la charge de travail d'un salarié à temps partiel soient compatibles avec son temps de travail.

Les salariés à temps partiel ont priorité pour occuper ou reprendre un emploi à temps complet ressortissant à leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent dans le même établissement ou, à défaut dans l'entreprise.

4.3 Réunions et déplacements professionnels

L'entreprise veille à prendre en considération les contraintes de la vie personnelle et familiale dans l'organisation des réunions et déplacements professionnels. Ainsi, les réunions doivent être planifiées pendant les horaires habituels de travail. Les réunions tardives ou matinales doivent être évitées au maximum ou, en tout état de cause, planifiées longtemps à l'avance.

ARTICLE V SUIVI DE L'ACCORD

5.1 Durée d'application

Le présent accord s'applique à compter du 1^{er} septembre 2022 et pour une durée de 3 ans années de date à date.

Au terme de cette période, les parties établiront un bilan général des actions et des progrès réalisés.

1403

5.2 Révision

Durant sa période d'application les dispositions du présent avenant pourront être révisées selon les modalités prévues par les articles L. 2261-7-1 et suivantes du Code du travail et sous réserve de la validation de l'avenant de révision par la DREETS.

5.3 Renouvellement

Les parties signataires se réuniront en vue de l'éventuel renouvellement de l'accord 2 mois avant le terme du présent accord. A défaut de renouvellement, l'accord arrivé à expiration cessera de produire ses effets, en application de l'article L 2222-4 du Code du travail.

5.4 Notification et Dépôt

La Société SOGIREST procède aux formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires.

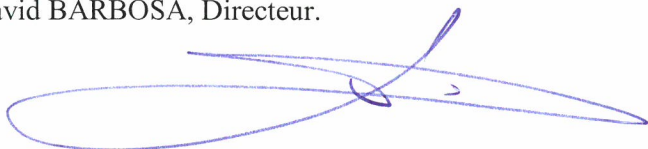
Le texte du présent accord sera déposé au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes compétent et un exemplaire sera mis en ligne sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail, conformément à l'article D. 2231-4 du Code du travail.

Cet accord sera mis à disposition sur le site Internet de l'entreprise.

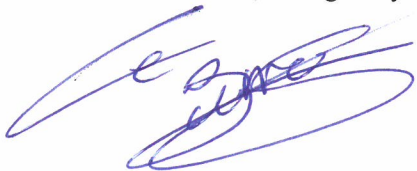
Fait à Montluçon le 26 août 2022,
en 2 exemplaires,

Pour la Société SOGIREST :

David BARBOSA, Directeur.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large loop followed by a horizontal stroke and a small flourish.

Pour le Syndicat CGT,
Hervé DE BARROS, Délégué Syndical Etablissement.

A handwritten signature in blue ink, featuring a large, stylized 'H' and 'D' followed by a horizontal stroke.

ANNEXES

SITUATION COMPAREE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS L'ENTREPRISE -
ANNEE 2022

1. Conditions générales d'emploi

Effectifs

Effectif Global par type de contrat et par sexe

Étiquettes de lignes	FEMME	HOMME	% Femmes	% Hommes	Total général
CDD	2	8	20%	80%	10
CDI	34	34	50%	50%	68
Total général	36	42	46%	54%	78

Effectif en CDI par sexe et par catégorie professionnelle

	Femmes		Hommes		Femmes	Hommes	Total général
	FEMME S	% Femmes	HOMME S	% Hommes	% par catégorie par rapport au total femmes	% par catégorie par rapport au total hommes	
A.M.	6	50%	6	50%	17%	14%	12
CADRES		0%	1	100%	0%	2%	1
EMPLOYES	28	43%	27	42%	78%	64%	65
Total général	36	46%	42	54%			78

Effectif en CDD par sexe et par catégorie professionnelle

	Femmes		Hommes		Femmes	Hommes	Total général
	FEMMES	% Femmes	HOMMES	% Hommes	% par catégorie par rapport au total femmes	% par catégorie par rapport au total hommes	Total général
EMPLOYES	2	20%	8	80%	100%	100%	10
Total général	2		8				10

Effectif par âge et par catégorie professionnelle

	Moins de 30 ans		de 30 à 39 ans		De 40 à 49 ans		De 50 et Plus		Total général
	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	
EMPLOYÉS	1	13	5	6	10	6	14	10	65
A.M.			1		2	5	3	1	12
CADRES						1			1
Total général	1	13	6	6	12	12	17	11	78

Durée et organisation du travail

Durée du travail par sexe et par catégorie professionnelle

Catégories	Temps Plein		Temps partiel < 50%		Temps partiel > 50%		Temps partiel Global	
	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME
A.M.	6	6						
CADRES		1						
EMPLOYÉS	22	29	1		7	6	8	6
Total général	28	36	1	0	7	6	8	6

Données sur les embauches et les départs

Du 1er juin 2021 au 31 juillet 2022

Embauches par type de contrat, par sexe et par catégorie professionnelle

Statut / Sexe	FEMME		HOMME		Total général
	Nbre embauches CDI / CDD	Dont Nbre de CDD	Nbre embauches CDI / CDD	Dont Nbre de CDD	
A.M.	2	0	0	0	2
EMPLOYÉS	12	11	19	14	31
Total général	14	11	19	14	33

Départs par motif, par sexe et par catégorie professionnelle

	FEMME		HOMME		
Motifs / Statut	A.M.	EMPLOYES	A.M.	EMPLOYES	
DEMISSION	1		1	1	
DEPART EN RETRAITE		1			
FIN DE CDD		7		9	
LICENCIEMENT FAUTE GRAVE		1			
LICENCIEMENT INAPT.PHYSIQ		2			
PASSAGE DE CDD EN CDI				2	
RUPT. ANTICIP. CDD (EMP)		2			
RUPT. ANTICIP. CDD (SAL)				1	
RUPTURE CONVENTIONNELLE		1		2	
TOTAL	1	14	1	15	31

2. Rémunération Employés / Agents de Maîtrise

<i>Eventail des rémunérations par sexe et par catégorie professionnelle (hors travail à temps partiel)</i>			
Catégories	Tranche de salaire	Femmes	Hommes
Employés	< 1 500 euros	7	6
	Entre 1 500 et 1 999 euros	23	28
	> 2 000 euros	0	1
Agents de maîtrise	< 1 500 euros	0	0
	Entre 1 500 et 1 999 euros	3	2
	Entre 2 000 et 2 499 euros	2	1
	> 2 500 euros	1	3
Total		36	41

DD3

Rémunération brute minimale et maximale par sexe et par catégorie professionnelle						
Catégories	Rémunération minimale		Rémunération maximale		Rapport maxi/mini	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Employés	705,23	1186,19	1967,16	2040,54	2,79	1,72
Agents de maîtrise	1901,80	1865,82	2779,89	2780,10	1,46	1,49
Toutes catégories confondues	705,23	1186,19	2279,89	2780,10	3,23	2,34

Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations : 5