

ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES SOGIREST

ENTRE :

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-après « l'entreprise » ou « la Direction ».

D'UNE PART,

ET:

L'organisation syndicale représentative au sein de la société SOGIREST en la personne de son représentant, visée en dernière page du présent accord,

D'AUTRE PART,

Ci-après ensemble dénommées « les Parties »,

Il est convenu ce qui suit.

HDB

JB

SOMMAIRE

Préambule	4
CHAPITRE 1 : LE RECRUTEMENT	5
Article 1 : Constats	5
Article 2 : Objectifs de progression	5
Article 3 : Moyens d'atteinte des objectifs.....	6
a) Neutralité des offres d'emploi.....	6
b) Égalité de traitement dans le processus de sélection.....	6
c) Égalité de rémunération à l'embauche.....	6
d) Promotion de la mixité dans les métiers	6
e) Sensibilisation au recrutement sans discriminer.....	6
Article 4 : Indicateurs de suivi	7
CHAPITRE 2 : LA FORMATION ET LA PROMOTION PROFESSIONNELLE	8
Article 1 : Constats	8
Article 2 : Objectifs de progression	8
Article 3 : Moyens d'atteinte des objectifs.....	9
a) Accès à la formation professionnelle.....	9
b) Détection des potentiels et accompagnement de carrière.....	9
c) Départ et retour de congé maternité, adoption ou parental	10
Article 4 : Indicateurs de suivi	10
CHAPITRE 3 : LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ..	11
Article 1 : Constats	11
Article 2 : Objectifs de progression	11
Article 3 : Moyens d'atteinte des objectifs.....	11
a) Aménagement des horaires de travail pour la salariée enceinte.....	11
b) Travail de nuit	11
c) Travailleuse isolée.....	12
d) Travail à temps partiel et intermittence	12
Article 4 : Indicateurs de suivi	12
CHAPITRE 4 : L'ÉGALITÉ SALARIALE	13
Article 1 : Constats	13
Article 2 : Objectifs de progression	13
Article 3 : Moyens d'atteinte des objectifs.....	13
a) Résorption des éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans le cadre des NAO.....	13
b) Résorption des éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes par une action spécifique	13
c) Réévaluation salariale à l'issue d'un congé maternité, adoption ou parental à temps plein	14
d) Maintien de la rémunération pendant le congé de maternité ou d'adoption.....	14
e) Maintien de la rémunération du co-parent pendant le congé de paternité	14
f) Acquisition des droits liés à l'ancienneté pendant le congé parental d'éducation à temps plein ..	15
Article 4 : Indicateurs de suivi	15
CHAPITRE 5 : L'ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE	16
Article 1 : Constats	16

Article 2 : Objectifs de progression	16
Article 3 : Moyens d'atteinte des objectifs.....	16
a) Information des salariées et guide de la parentalité	16
b) Congé de naissance, congé de paternité et d'accueil de l'enfant et congé supplémentaire de naissance	16
c) Autorisations d'absence du futur parent.....	17
d) Rentrée scolaire.....	17
e) Congés spéciaux et événements familiaux.....	18
f) Don de jours de repos	18
g) Gestion du temps de réunion	18
Article 4 : Indicateurs de suivi	19
CHAPITRE 6 : LA LUTTE CONTRE LES AGISSEMENTS SEXISTES ET LE HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL.....	20
Article 1 : Constats	20
Article 2 : Objectifs de progression	20
Article 3 : Moyens d'atteinte des objectifs.....	20
a) Rappel du cadre légal applicable	20
b) Sensibilisation de l'encadrement.....	20
c) Traitement des signalements	21
d) Rôle du référent harcèlement sexuel et agissements sexistes.....	21
Article 4 : Indicateurs de suivi	21
CHAPITRE 7 : DURÉE, SUIVI ET FORMALITÉS DE DÉPÔT ET DE PUBLICITÉ.....	22
Article 1 : Durée de l'accord	22
Article 2 : Modalités de suivi de l'accord.....	22
Article 3 : Révision	22
Article 4 : Formalités de dépôt et de publicité.....	22
ANNEXES	24

HDB

JP

Préambule

La société SOGIREST et les partenaires sociaux réaffirment leur attachement au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement constitue un axe essentiel de la politique sociale de l'entreprise et contribue à la qualité de vie au travail, à l'attractivité des métiers ainsi qu'à la fidélisation des salariés.

L'accord relatif à l'égalité professionnelle et salariale signé le 26 août 2022 a permis de poser un cadre structurant autour du recrutement, de la formation, de la gestion des parcours professionnels, de la rémunération et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Depuis sa signature, SOGIREST a poursuivi les mesures engagées, notamment en matière de suivi des rémunérations et de prévention des écarts injustifiés. Cette démarche s'est traduite par une amélioration significative de l'Index de l'égalité professionnelle, passé de 71/100 en 2022 à 89/100 en 2023, puis à 99/100 en 2024 et 2025.

Cette progression témoigne des efforts réalisés pour renforcer le pilotage de l'égalité professionnelle. Elle invite également à maintenir une vigilance active afin de prévenir toute reconstitution d'écarts injustifiés et d'inscrire les actions dans la durée.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de l'accord de 2022, tout en l'actualisant au regard du diagnostic social réalisé en 2026. Les statistiques issues de ce diagnostic figurent en annexe, sous forme de tableaux, afin d'objectiver la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise et de suivre les principaux indicateurs.

En application des articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail, le présent accord fixe des objectifs de progression et des mesures concrètes dans les domaines retenus par les Parties.

À la suite de l'analyse des données transmises par la Direction au 31 mai 2026 et des éléments présents dans la BDESE 2025, les Parties ont, dans le cadre de la négociation, choisi de retenir six domaines d'action prioritaires. Ces domaines ont pour objet de suivre la mixité par métier, de prévenir les écarts de rémunération à poste et ancienneté comparables, de garantir un accès équitable aux parcours professionnels et à la formation, d'accompagner la parentalité et l'équilibre des temps de vie, d'anticiper le vieillissement de la population salariée ainsi que de renforcer la prévention des situations de harcèlement ou d'agissements sexistes.

Pour chacun de ces domaines, les Parties conviennent de mettre en place des actions concrètes, mesurables et durables. Leur mise en œuvre repose sur l'implication de l'ensemble des acteurs de l'entreprise, notamment la Direction, les managers, les salariés et les représentants du personnel.

Afin d'assurer une application effective des dispositifs prévus et d'en permettre une évaluation pertinente, les Parties conviennent d'adapter la périodicité de la négociation sur l'égalité professionnelle, conformément à l'article L. 2242-12 du Code du travail. Le présent accord est ainsi conclu pour une durée de quatre ans, du 1er août 2026 au 31 juillet 2030.

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 26 août 2022 ayant cessé de produire effet à son terme, le présent accord lui succède et définit, pour la période précitée, les nouveaux engagements applicables au sein de la société SOGIREST.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société SOGIREST, quels que soient leur statut, leur catégorie professionnelle, la nature de leur contrat ou leur durée du travail.

Ses dispositions ne peuvent avoir pour effet de priver les salariés des mesures légales, réglementaires, conventionnelles ou contractuelles qui leur seraient plus favorables.

Afin de faciliter la lecture du présent accord, les Parties conviennent que les termes employés au masculin s'entendent comme visant indifféremment les femmes et les hommes.

HDB

JB

CHAPITRE 1 : LE RECRUTEMENT

Article 1 : Constats

Au 31 mai 2026, la population de SOGIREST est globalement équilibrée entre les femmes et les hommes, avec 32 femmes, soit 51,6 % de l'effectif, et 30 hommes, soit 48,4 % de l'effectif.

Les Parties constatent toutefois que cet équilibre global ne suffit pas à lui seul à traduire la situation réelle de mixité au sein de l'entreprise. Certains métiers demeurent marqués par une représentation plus forte d'un sexe, notamment les métiers de la livraison, de la préparation et du conditionnement.

Les données annexées au présent accord montrent ainsi que la famille des chauffeurs-livreurs reste majoritairement masculine, tandis que les métiers de restauration, de préparation comportent une représentation féminine plus importante. Les Parties souhaitent donc suivre la mixité à un niveau plus précis que l'effectif global.

Article 2 : Objectifs de progression

Les Parties rappellent qu'il n'existe pas d'emploi par nature féminin ou masculin et s'accordent sur le fait qu'une attention particulière doit être portée à l'équilibre du recrutement entre les femmes et les hommes, tant au niveau de l'entreprise qu'au sein de chaque catégorie socioprofessionnelle et famille de métiers.

À ce titre, la société SOGIREST entend garantir un processus de recrutement neutre, objectif et fondé exclusivement sur les compétences, les aptitudes, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats. Les critères de sélection devront ainsi être identiques pour les femmes et les hommes, que le recrutement soit réalisé en interne ou en externe.

Les Parties souhaitent également prévenir toute forme de discrimination, directe ou indirecte, liée notamment au sexe, à la situation de famille, à la grossesse ou à la parentalité. Ces éléments ne devront en aucun cas influencer l'appréciation d'une candidature, le déroulement du processus de recrutement ou la décision finale d'embauche.

Au 31 mai 2026, si la répartition globale des effectifs apparaît relativement équilibrée, avec 51,6 % de femmes et 48,4 % d'hommes, des écarts de représentation demeurent au sein de certaines familles de métiers. Les principaux écarts concernent :

- les métiers de la préparation et du conditionnement, dans lesquels les hommes représentent 35,7 % des effectifs, soit un écart de 28,6 points en leur défaveur ;
- les métiers de chauffeur-livreur, dans lesquels les femmes représentent 39,1 % des effectifs, soit un écart de 21,7 points en leur défaveur.

La famille des métiers de la cuisine présente une répartition plus équilibrée, avec 44,4 % de femmes et 55,6 % d'hommes, soit un écart de 11,1 points en défaveur des femmes.

Pendant la durée d'application du présent accord, la société SOGIREST poursuivra les actions destinées à renforcer la mixité dans ces familles de métiers, notamment par la diversification des canaux de recrutement, la rédaction non genrée des offres d'emploi et la sensibilisation des personnes participant au processus de recrutement.

Sous réserve que des recrutements soient effectivement réalisés dans les familles de métiers concernées et que le vivier de candidatures le permette, les Parties se fixent pour objectif de réduire d'au moins 10 points l'écart de représentation entre les femmes et les hommes dans les familles de métiers présentant, au 31 mai 2026, un écart supérieur à 20 points.

Lorsque le nombre de recrutements réalisés dans une famille de métiers ne permet pas d'apprécier utilement l'évolution de cet écart, la société s'attachera, à compétences et qualifications comparables, à favoriser la progression de la part du sexe sous-représenté parmi les personnes recrutées, sans instaurer de préférence automatique fondée sur le sexe.

Enfin, la société SOGIREST réaffirme son engagement à garantir l'égalité de rémunération dès l'embauche. À poste, niveau de responsabilité, expérience, qualification et autonomie comparables, la rémunération proposée sera déterminée selon des critères objectifs et indépendants du sexe du candidat retenu.

Article 3 : Moyens d'atteinte des objectifs

a) Neutralité des offres d'emploi

La société SOGIREST s'engage à ce que les stéréotypes liés au genre ne soient pas véhiculés dans ses offres d'emploi externes et internes, ni pendant le processus de recrutement.

Elle s'engage à modifier, le cas échéant, les intitulés, descriptifs de postes ou supports de communication qui contiendraient une appellation discriminatoire ou qui véhiculeraient des stéréotypes liés au genre.

Les offres d'emploi devront être rédigées de manière neutre et comporter la mention F/H afin de les rendre accessibles et attractives autant aux femmes qu'aux hommes.

b) Égalité de traitement dans le processus de sélection

La Direction veille au respect de l'équilibre entre les femmes et les hommes lors du processus de recrutement. Lorsque le vivier de candidatures le permet, elle recherche une présentation équilibrée de candidatures féminines et masculines. À défaut, elle s'assure que les candidatures du sexe sous-représenté sont examinées avec la même attention, sans écarter une candidature sur un critère lié au sexe.

La sélection des candidats repose sur des critères objectifs identiques, notamment les compétences, l'expérience professionnelle, les qualifications et la formation requises pour l'emploi proposé.

Il est strictement proscrit de poser aux candidats des questions ayant trait aux projets personnels, à la grossesse, à la situation familiale ou aux charges familiales actuelles ou futures.

À ce titre et afin de sécuriser et d'harmoniser les pratiques, une grille d'évaluation objective sera créée et mise à disposition de l'encadrement amené à participer au processus de sélection. Cette grille aura pour finalité de garantir une appréciation homogène des candidatures, fondée sur les seules compétences et exigences du poste à pourvoir.

c) Égalité de rémunération à l'embauche

La rémunération proposée à l'embauche est déterminée sans considération du sexe du candidat retenu. Elle doit être cohérente avec les rémunérations des salariés déjà en poste, en tenant compte de l'emploi occupé, du niveau de responsabilité, de l'expérience, de l'autonomie attendue et des compétences mises en œuvre.

d) Promotion de la mixité dans les métiers

Afin de développer la mixité professionnelle, SOGIREST s'engage à diversifier les canaux de diffusion des offres pour toucher davantage de candidatures du sexe sous-représenté dans les métiers identifiés comme les plus déséquilibrés.

Outre la Direction de l'établissement, l'encadrement opérationnel sera associé au processus de recrutement afin de favoriser l'appropriation des enjeux de mixité et la bonne intégration des nouveaux salariés.

Lorsque cela est possible, les périodes d'immersion et les mobilités internes pourront être mobilisées comme leviers de découverte des métiers, de développement des compétences et de promotion de la mixité professionnelle.

Dans cette perspective, un parcours d'intégration aux différents postes de la cuisine centrale pourra être mis en place, notamment afin de faciliter la découverte des métiers dès l'embauche, d'accompagner les prises de poste et de répondre aux besoins prioritaires de recrutement identifiés par l'entreprise.

e) Sensibilisation au recrutement sans discriminer

Les personnes amenées à intervenir dans le processus de recrutement, notamment la Direction de l'établissement et le personnel encadrant, seront sensibilisées ou formées au recrutement sans discriminer au cours de la période d'application de l'accord.

HDB

JB

Article 4 : Indicateurs de suivi

Les indicateurs ci-dessous sont suivis annuellement, sous réserve de la disponibilité des données et dans le respect des règles de confidentialité applicables :

- ✓ Évolution du nombre de recrutements par sexe, par catégorie socioprofessionnelle et par emploi repère.
- ✓ Suivi de la répartition femmes-hommes par famille de métiers.
- ✓ Nombre de périodes d'immersion et de mobilités internes réalisées dans le cadre de la découverte des métiers.
- ✓ Nombre de salariés formés ou sensibilisés au recrutement sans discriminer.

HDB

DB

CHAPITRE 2 : LA FORMATION ET LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

Article 1 : Constats

Les Parties conviennent que les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution en termes de parcours professionnel, de développement des compétences, d'accès à la formation et de promotion.

Elles rappellent qu'aucune absence liée à la maternité, à l'adoption, au congé paternité, au congé parental, au congé du proche aidant ou à toute autre situation familiale ne peut justifier un refus ou un report de formation, de mobilité ou de promotion.

Les données disponibles au titre de l'année 2025 font toutefois apparaître un écart dans l'accès à la formation. Sur un effectif de 32 femmes et 30 hommes, 16 femmes et 23 hommes ont bénéficié d'au moins une action de formation. Le taux d'accès à la formation s'établit ainsi à 50,0 % pour les femmes et à 76,7 % pour les hommes, soit un écart de 26,7 points.

Cet écart doit être analysé avec prudence, notamment au regard de la nature des formations suivies, des obligations propres à certains métiers et des besoins opérationnels identifiés. Il constitue néanmoins un point d'attention justifiant la mise en place d'actions destinées à garantir un accès plus équilibré à la formation professionnelle.

Les données annexées mettent également en évidence une population présentant une ancienneté significative et un âge moyen élevé, en particulier chez les femmes. Ces éléments justifient d'anticiper le maintien dans l'emploi, la transmission des savoir-faire et l'adaptation des compétences, sans que l'âge ou l'ancienneté ne constitue un frein à l'accès à la formation ou à l'évolution professionnelle.

La formation professionnelle constitue ainsi un levier essentiel pour renforcer les compétences, sécuriser les parcours, accompagner les mobilités et favoriser l'évolution professionnelle de l'ensemble des salariés.

Article 2 : Objectifs de progression

Au regard des écarts constatés en matière d'accès à la formation, les Parties souhaitent renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes dans le développement des compétences et l'accompagnement des parcours professionnels.

Elles entendent veiller à ce que les actions de formation soient proposées sur la base de critères objectifs, tenant notamment aux compétences, aux besoins du poste, aux évolutions des métiers, aux souhaits exprimés par les salariés et aux perspectives de mobilité ou d'évolution professionnelle.

Une attention particulière sera portée à l'accès des femmes aux actions de formation, afin de réduire l'écart observé en 2025, sans préjudice des formations obligatoires ou directement liées aux exigences de certains métiers.

Les Parties souhaitent également garantir que le temps partiel, l'intermittence, les contraintes familiales ou les périodes d'absence liées à la parentalité ne constituent pas un frein à l'accès à la formation, à la mobilité ou à la promotion professionnelle.

Elles entendent par ailleurs mieux anticiper les besoins liés au vieillissement de la population salariée, au maintien dans l'emploi et à la transmission des savoir-faire, notamment pour les salariés disposant d'une ancienneté ou d'une expertise significative.

Enfin, les salariés reprenant leur activité après un congé familial, une absence de longue durée ou une reprise progressive d'activité se verront proposer un accompagnement adapté permettant d'identifier leurs éventuels besoins de remise à niveau, de formation ou d'évolution professionnelle.

À l'issue de la période d'application du présent accord, les Parties se fixent pour objectif de ramener à dix points au maximum l'écart entre le taux d'accès à la formation des femmes et celui des hommes, contre 26,7 points constatés en 2025.

Le taux d'accès à la formation correspond, pour chaque sexe, au nombre de salariés ayant bénéficié d'au moins une action de formation au cours de la période considérée, rapporté à l'effectif total du même sexe.

403

23

Article 3 : Moyens d'atteinte des objectifs

a) Accès à la formation professionnelle

Les Parties rappellent leur attachement à favoriser l'égalité d'accès à la formation pour l'ensemble des salariés, quelles que soient leur catégorie socioprofessionnelle, leur durée du travail, leur ancienneté ou leurs contraintes familiales.

L'offre de formation est mise à disposition des salariés par les outils internes (MYINTRANET – Onglet Gestion des formations), permettant à chacun de prendre connaissance des catalogues de formation disponibles et des modalités d'inscription.

Afin de faciliter l'accès aux formations, la Direction pourra proposer, lorsque cela est possible, des sessions en e-learning, en présentiel sur l'établissement ou à proximité du lieu de travail.

En outre, la société SOGIREST maintient le dispositif de prise en charge des frais supplémentaires de garde d'enfant, en le faisant évoluer dans les conditions définies ci-après.

Au-delà de la prise en charge des frais de déplacement, une indemnité de dédommagement pour frais de garde d'un montant maximum de 25 euros par jour de formation sera accordée pour les salariés qui se rendent à une formation aux conditions suivantes :

- Déplacements supérieurs au trajet domicile/travail de 30 km ou de plus de 30 minutes (trajet simple) pour se rendre sur le lieu de formation ;
- Engagement de frais de garde supplémentaires pour leur(s) enfant(s), scolarisé(s) jusqu'en CM2 (mode de garde agréé, crèche ou garde périscolaire type étude, garderie du soir...) ;
- Fourniture d'un justificatif (facture de la structure d'accueil, copie de prélèvements des cotisations de sécurité sociale en cas de recours à une assistante maternelle, facture/attestation en cas de recours à une association ou entreprise agréée « service à la personne » etc...).
- Remboursement par note de frais sur l'application N2F.

Il est précisé que la demande de remboursement n'est possible que pour un seul des deux parents. Cette mesure sera rappelée sur les convocations aux formations professionnelles afin que les salariés concernés puissent en bénéficier.

b) Détection des potentiels et accompagnement de carrière

La société SOGIREST souhaite renforcer l'identification et le suivi des parcours professionnels afin de permettre à chaque salarié, femme ou homme, de bénéficier d'un accompagnement adapté à ses compétences, à son expérience, à ses qualifications et à ses souhaits d'évolution.

À ce titre, les managers sont invités à porter une attention particulière à la détection des potentiels, à l'identification des besoins de formation, aux souhaits de mobilité professionnelle ainsi qu'aux possibilités de transmission des compétences. Cette démarche doit permettre d'anticiper les évolutions professionnelles, de préparer les mobilités internes lorsque celles-ci sont possibles et de sécuriser les savoir-faire essentiels au sein de l'entreprise.

La Direction poursuivra, dans ce cadre, la mise en œuvre annuelle des People Reviews concernant les cadres et les agents de maîtrise de l'entreprise. Ce dispositif constitue un outil de suivi des parcours permettant d'identifier les besoins en développement, en formation, en mobilité professionnelle et en transmission des compétences.

L'entretien de parcours professionnel constitue également un outil d'accompagnement individualisé permettant au salarié et à son manager de faire un point d'étape sur la situation professionnelle du salarié, d'échanger sur ses perspectives d'évolution interne ou externe et d'identifier les dispositifs mobilisables, notamment en matière de formation, de missions complémentaires ou de mobilité.

À l'issue de cet entretien, un compte rendu est rédigé et une copie est remise au salarié.

Un entretien de parcours professionnel est obligatoirement proposé au retour notamment d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental, d'un congé de proche aidant, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'un arrêt maladie de plus de six mois ou d'un mandat syndical. Les Parties conviennent de maintenir l'élargissement de cette mesure aux salariés reprenant leur poste dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique.

Compte tenu des enjeux de suivi des parcours professionnels, les Parties conviennent également qu'un entretien sera organisé dans l'année suivant l'embauche puis tous les quatre ans, afin de favoriser l'identification régulière des besoins de formation, de mobilité et d'évolution professionnelle.

Enfin, les Parties rappellent que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes doit être respectée à l'occasion de toute promotion professionnelle ou mobilité interne. À situation comparable, aucune évolution de carrière ne doit entraîner de différence de traitement injustifiée entre les femmes et les hommes.

c) Départ et retour de congé maternité, adoption ou parental

Avant le départ en congé de maternité, d'adoption ou parental, le salarié sera reçu individuellement par son supérieur hiérarchique afin de préparer son absence. Seront notamment abordés la durée prévisible de l'absence, l'organisation du poste de travail pendant l'absence et les attentes au retour.

Un entretien de retour sera proposé lors de la reprise du travail. Il permettra d'échanger sur les conditions de retour, les éventuels besoins de remise à niveau, les besoins de formation et les souhaits d'évolution ou de mobilité.

Pendant la période d'absence, un lien pourra être maintenu avec l'entreprise, avec l'accord du salarié, afin de faciliter son retour et de préserver l'accès aux informations utiles.

Article 4 : Indicateurs de suivi

Les indicateurs ci-dessous sont suivis annuellement, sous réserve de la disponibilité des données et dans le respect des règles de confidentialité applicables :

- ✓ Taux d'accès à la formation par sexe, par catégorie socioprofessionnelle et par an.
- ✓ Nombre de mobilités ou promotions par sexe et par an.
- ✓ Nombre d'entretiens de parcours professionnels réalisés par an.
- ✓ Nombre de personnes ayant bénéficié du dispositif de prise en charge des frais de garde par an.
- ✓ Pourcentage de femmes et d'hommes formés par an.

CHAPITRE 3 : LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 1 : Constats

Les Parties rappellent que l'égalité professionnelle suppose également de garantir des conditions de travail adaptées, compatibles avec l'état de santé des salariés et avec les contraintes liées à certaines situations personnelles ou familiales.

Plusieurs dispositifs visant à améliorer les conditions de travail des femmes enceintes existent au sein de la société SOGIREST et les Parties souhaitent les maintenir.

Les données annexées montrent par ailleurs que le temps partiel concerne 8 salariés au 31 mai 2026, dont 5 femmes et 3 hommes. Les Parties souhaitent veiller à ce que le temps partiel, l'intermittence ou la durée du travail ne constituent pas un frein à la formation, à l'évolution professionnelle ou à l'accès à un emploi à temps complet lorsque le salarié le souhaite.

Article 2 : Objectifs de progression

Afin de répondre aux constats identifiés, les Parties souhaitent maintenir les dispositifs existants permettant d'accompagner les salariées enceintes dans l'adaptation temporaire de leurs conditions de travail, notamment en matière d'aménagement des horaires, de travail de nuit ou de situation de travail isolé.

Les Parties entendent également garantir que ces adaptations soient mises en œuvre, lorsque les conditions le permettent, sans incidence défavorable sur la rémunération, le statut ou le retour de la salariée sur son poste à l'issue du congé maternité.

S'agissant des salariés à temps partiel ou intermittents, les Parties souhaitent favoriser l'accès aux emplois à temps complet disponibles correspondant à leur qualification, lorsque ces salariés expriment le souhait d'augmenter leur durée du travail ou de passer à temps complet.

A ce titre, les Parties se fixent pour objectif que 100 % des demandes formalisées par des salariés à temps partiel ou intermittents souhaitant augmenter leur durée du travail ou accéder à un emploi à temps complet soient examinées et fassent l'objet d'une réponse, au regard des postes disponibles, des qualifications requises et des besoins de l'entreprise.

La société SOGIREST veillera à mieux identifier les souhaits d'évolution de la durée du travail, notamment par le biais des échanges individuels, des entretiens professionnels et des avenants annuels applicables aux salariés intermittents.

Les Parties rappellent enfin que le temps partiel ou l'intermittence ne doit pas limiter l'accès effectif à la formation professionnelle, ni constituer un obstacle au développement du parcours professionnel au sein de l'entreprise.

Article 3 : Moyens d'atteinte des objectifs

a) Aménagement des horaires de travail pour la salariée enceinte

Après 4,5 mois de grossesse attestée par un certificat médical fourni à l'employeur, et jusqu'au départ en congé maternité, les femmes enceintes bénéficient d'une réduction de 45 minutes de la durée journalière de travail pour un temps complet.

Les salariées à temps partiel bénéficient, après 4,5 mois de grossesse, d'une réduction journalière calculée au prorata de leur temps de travail initial, sans que cette réduction puisse être inférieure à 30 minutes.

La réduction peut intervenir, à la demande de la salariée, au moment de la prise de poste ou en fin de poste, en accord avec le supérieur hiérarchique. Elle ne peut entraîner aucune baisse de salaire.

b) Travail de nuit

Selon les dispositions de l'avenant n°29 de la convention collective nationale sur le travail de nuit, l'affectation d'un salarié sur un poste de nuit est soumise à son accord exprès.

La salariée enceinte occupant un poste de nuit sera, à sa demande, affectée à un poste de jour sur le même établissement, lorsque cela est possible.

c) Travailleuse isolée

La salariée enceinte travaillant seule sur un établissement ou dans le cadre de l'activité de livraison pourra être affectée, à sa demande, au sein d'une équipe sur un établissement situé au plus proche de son domicile, dans la mesure du possible.

Cette demande devra être formalisée par écrit auprès de la Direction. L'affectation temporaire sera organisée sur un même emploi ou un emploi similaire et ne pourra entraîner aucune baisse de salaire.

À l'issue du congé maternité, la salariée réintègre son poste de travail initial. En cas d'indisponibilité de ce poste, un poste similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente lui sera proposé.

d) Travail à temps partiel et intermittence

Les salariés à temps partiel ou intermittents doivent se voir proposer prioritairement les emplois à temps complet disponibles correspondant à leur qualification.

Par le biais des avenants annuels aux contrats intermittents et des échanges individuels, la Direction pourra identifier les salariés intermittents ou à temps partiel souhaitant travailler à temps plein ou augmenter leur durée du travail.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits d'accès à la formation que les salariés à temps plein afin de garantir leur maintien dans l'emploi et de favoriser, le cas échéant, leur évolution vers un poste à temps complet.

À l'inverse, le choix d'un salarié de travailler à temps partiel ne doit pas constituer un obstacle au développement de sa carrière au sein de l'entreprise.

Article 4 : Indicateurs de suivi

Les indicateurs ci-dessous sont suivis annuellement, sous réserve de la disponibilité des données et dans le respect des règles de confidentialité applicables :

- ✓ Nombre d'embauches à temps plein et à temps partiel par sexe et par an.
- ✓ Nombre de transformations de CDI à temps partiel en CDI à temps complet par an.
- ✓ Nombre de salariés intermittents ou à temps partiel ayant demandé un passage à temps plein ou une augmentation de leur durée du travail.

HDB

B

CHAPITRE 4 : L'ÉGALITÉ SALARIALE

Article 1 : Constats

Afin de lutter contre les inégalités salariales entre les femmes et les hommes, la production et la publication de l'Index de l'égalité professionnelle ont été instaurées par la loi du 5 septembre 2018.

Au sein de la société SOGIREST, les Parties constatent une nette amélioration de cet index, passé de 71/100 en 2022 à 89/100 en 2023, puis à 99/100 en 2024 et 2025.

Les données annexées présentent également des premiers repères de rémunération moyenne, reconstituée à 100 % d'activité, par statut et par sexe. Ces moyennes doivent être interprétées avec prudence, car elles ne sont pas ajustées par métier, ancienneté, niveau conventionnel, expérience ou responsabilités exercées.

Les Parties rappellent que l'analyse des écarts de rémunération doit être conduite à poste, niveau de responsabilité, expérience, compétences, ancienneté et situation comparables.

Article 2 : Objectifs de progression

Au regard des constats identifiés, les Parties souhaitent poursuivre les actions engagées en faveur de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, en veillant à ce que les décisions relatives à la rémunération, aux augmentations, aux promotions et aux mobilités internes reposent exclusivement sur des critères objectifs et professionnels.

La société SOGIREST entend garantir une égalité de rémunération entre les femmes et les hommes placés dans une situation comparable, notamment au regard de l'emploi occupé, du niveau de responsabilités, de la formation, de l'expérience professionnelle, des compétences mises en œuvre et de l'ancienneté.

Les Parties souhaitent également prévenir et corriger les éventuels écarts de rémunération non justifiés. À ce titre, les situations d'écart identifiées feront l'objet d'une analyse afin d'en déterminer les causes et, en l'absence de justification objective, de mettre en œuvre une mesure correctrice adaptée, notamment dans le cadre des négociations annuelles obligatoires ou d'une action spécifique de rattrapage.

Les Parties entendent par ailleurs garantir que les périodes de congé maternité, d'adoption ou de congé parental à temps plein ne produisent pas d'effet défavorable sur l'évolution salariale des salariés concernés. À leur retour, les salariés devront bénéficier des augmentations générales intervenues pendant leur absence ainsi que, dans les conditions prévues par le présent accord, de la moyenne des augmentations individuelles applicables.

Enfin, les Parties souhaitent assurer la neutralité du congé parental d'éducation à temps plein sur les droits liés à l'ancienneté, afin que cette période ne constitue pas un frein dans la détermination des droits attachés à la présence du salarié dans l'entreprise.

À l'issue de la période d'application du présent accord, les Parties se fixent pour objectif de maintenir l'Index de l'égalité professionnelle à un niveau au moins égal à 95/100. Elles s'engagent à analyser 100 % des situations d'écart de rémunération identifiées entre des femmes et des hommes placés dans une situation comparable et, lorsqu'aucune justification objective n'est établie, à mettre en œuvre une mesure correctrice adaptée. Elles veilleront également à ce que 100 % des salariés concernés bénéficient, à leur retour de congé de maternité, d'adoption ou parental à temps plein, des mesures de réévaluation salariale prévues par le présent accord.

Article 3 : Moyens d'atteinte des objectifs

a) Résorption des éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans le cadre des NAO

En cas d'écart de salaire entre un comparant homme occupant un même emploi et à tranche d'ancienneté groupe identique (par tranche de 5 ans), la société SOGIREST s'engage à réévaluer le salaire de base de la collaboratrice, jusqu'à 0,3 % au-delà de l'éventuelle augmentation générale prévue lors des NAO, dans la limite et selon les conditions fixées chaque année par ces négociations.

b) Résorption des éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes par une action spécifique

HDB

Le respect du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes est fondamental. Les décisions relatives à la gestion des rémunérations, des carrières et des promotions doivent exclusivement reposer sur des critères professionnels objectifs.

Pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expérience professionnelle et de compétences mises en œuvre, la rémunération doit être identique entre les femmes et les hommes concernés.

Lorsqu'un écart de rémunération est constaté à situation comparable, celui-ci est analysé par la Direction afin d'en identifier les causes. En l'absence de justification objective fondée sur des critères professionnels, une action de rattrapage salarial est engagée au bénéfice du salarié concerné.

L'entreprise accorde également une attention particulière aux emplois en voie de féminisation ou de masculinisation afin de garantir l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, notamment en matière de salaire.

c) Réévaluation salariale à l'issue d'un congé maternité, adoption ou parental à temps plein

Afin de contribuer à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les Parties ont décidé que les salariés, à leur retour de congé de maternité ou de congé parental à temps plein, bénéficieront :

- des augmentations générales accordées pendant leur congé de maternité, ou parental et,
- de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette même période soit par les salariés (femmes et hommes) de la même fonction, soit à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles de l'entreprise.

d) Maintien de la rémunération pendant le congé de maternité ou d'adoption

La société SOGIREST garantit aux salariées en congé de maternité ou d'adoption des conditions de rémunération plus favorables que les dispositions légales, sous réserve de justifier d'une ancienneté minimale d'un an.

Ainsi, quel que soit leur statut — Employé, Agent de maîtrise ou Cadre — les salariées concernées bénéficient d'un complément de salaire versé par l'entreprise. Ce complément correspond à la différence entre le salaire de référence et les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale.

Cette mesure permet d'assurer un maintien de rémunération pendant le congé de maternité ou d'adoption, dans les mêmes conditions pour l'ensemble des statuts.

Il est entendu que la rémunération totale perçue pendant le congé, composée des indemnités journalières de Sécurité sociale et du complément versé par l'entreprise, ne peut être supérieure au montant de la rémunération nette habituellement perçue pour un mois de travail effectif.

e) Maintien de la rémunération du co-parent pendant le congé de paternité

La loi n°2023-171 du 9 mars 2023, créant l'article L.1225-35-2 du Code du travail, comporte des mesures relatives au congé de paternité.

Ainsi, elle prévoit que la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié détient de son ancienneté (article L.3141-5 du Code du travail).

Les parties ont décidé d'aller au-delà des dispositions légales en octroyant les avantages ci-dessous.

Pour que la rémunération ne soit plus un obstacle pour le co-parent de prendre son congé de paternité, les parties ont convenu de verser une indemnité complémentaire aux indemnités journalières de la sécurité sociale perçues pendant les 25 premiers jours calendaires (ou 32 jours calendaires en cas de naissance multiples) permettant au co-parent de bénéficier d'un maintien de son salaire de base.

Ainsi tout parent, en congé de paternité, bénéficiera du maintien de son salaire de base pendant toute la période d'absence sous réserve de percevoir les indemnités journalières de la sécurité sociale.

Il est entendu que la rémunération totale (indemnités de sécurité sociale et compléments) perçue durant le congé de paternité ne peut être supérieure au montant de la rémunération nette perçue normalement pour un mois de travail effectif.

Les parties ont également convenu de maintenir le bénéfice de la quote-part du 13eme mois pendant toute la période d'absence pour congé de paternité du co-parent.

f) Acquisition des droits liés à l'ancienneté pendant le congé parental d'éducation à temps plein

La durée du congé parental d'éducation à temps plein est prise en compte intégralement dans la détermination de tout droit lié à l'ancienneté.

Article 4 : Indicateurs de suivi

Les indicateurs ci-dessous sont suivis annuellement, sous réserve de la disponibilité des données et dans le respect des règles de confidentialité applicables :

- ✓ Évolution de l'Index égalité professionnelle femmes-hommes.
- ✓ Nombre de situations analysées au titre d'un écart de rémunération et de salariés ayant bénéficié d'une mesure de rattrapage dans le cadre des NAO et dans le cadre d'une action spécifique, lorsque l'information est disponible.
- ✓ Nombre de salariées ayant bénéficié d'un maintien de salaire pendant le congé de maternité.
- ✓ Nombre de salariés ayant bénéficié d'un maintien de salaire pendant le congé de paternité.

CHAPITRE 5 : L'ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE

Article 1 : Constats

Les Parties sont soucieuses de garantir à l'ensemble des salariés un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Cet équilibre contribue à la qualité de vie au travail, à la fidélisation des salariés et à l'attractivité de l'entreprise.

Les Parties rappellent que la grossesse, la maternité, la paternité, l'adoption, la parentalité ou la situation familiale ne doivent avoir aucune incidence défavorable sur la rémunération, la carrière, l'accès à la formation ou les conditions de travail.

Les contraintes liées à l'organisation du travail, aux réunions, aux déplacements professionnels ou aux temps familiaux doivent être prises en compte, dans la mesure compatible avec les nécessités de service.

Article 2 : Objectifs de progression

Les Parties souhaitent renforcer l'information et l'accompagnement des salariés afin de leur permettre de mieux connaître les dispositifs existants en matière de parentalité, d'événements familiaux et d'organisation des temps de vie.

Les Parties entendent également favoriser une organisation du travail permettant, lorsque les nécessités de service le permettent, de mieux concilier les impératifs professionnels avec les contraintes personnelles et familiales des salariés.

La société SOGIREST souhaite promouvoir une prise effective des droits liés à la parentalité, notamment le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, les autorisations d'absence du futur parent et les mesures d'assouplissement liées à la rentrée scolaire.

Les Parties rappellent leur volonté de prévenir toute différence de traitement liée à la grossesse, à la maternité, à la paternité, à l'adoption, au congé parental ou plus largement à la situation familiale du salarié.

Enfin, une attention particulière sera portée à l'organisation des réunions et des temps collectifs, afin de limiter, autant que possible, leur impact sur la vie personnelle des salariés, notamment par une planification adaptée et anticipée.

À l'issue de la période d'application du présent accord, les Parties se fixent pour objectif que 100 % des salariés concernés par une déclaration de grossesse, une demande de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ou de congé parental d'éducation reçoivent une information détaillée sur les dispositifs applicables au sein de l'entreprise. Elles se fixent également pour objectif que 100 % des demandes d'assouplissement d'horaire, d'autorisations d'absence et de congés spéciaux prévues par le présent accord soient examinées et traitées dans les conditions applicables.

Article 3 : Moyens d'atteinte des objectifs

a) Information des salariés et guide de la parentalité

Un guide de la parentalité à destination des parents sera communiqué et mis à disposition des salariés afin de les informer de leurs droits et des dispositifs existants dans l'entreprise.

Afin de faciliter l'accès effectif à cette information, ce guide sera notamment transmis au salarié à l'occasion d'une déclaration de grossesse, d'une demande de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ou de congé parental d'éducation.

Il est rappelé aux managers qu'ils ne doivent adopter aucun comportement discriminant envers un salarié en raison de sa grossesse, de son congé de maternité, de paternité, d'adoption, de son congé parental d'éducation ou de sa situation familiale.

b) Congé de naissance, congé de paternité et d'accueil de l'enfant et congé supplémentaire de naissance

Sans condition d'ancienneté et quelle que soit la nature de son contrat de travail, le salarié conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS peut bénéficier, à l'occasion de la naissance d'un enfant, d'un congé de naissance, d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant et, sous réserve des conditions légales applicables, d'un congé supplémentaire de naissance.

Le congé de naissance est d'une durée de 3 jours ouvrables pour chaque naissance survenue au foyer. Il est obligatoire et doit être pris de manière continue à compter du jour de la naissance ou du premier jour ouvrable suivant. Ces jours sont rémunérés normalement, comme s'ils avaient été travaillés, et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés et des droits liés à l'ancienneté.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est d'une durée totale de 25 jours calendaires, ou de 32 jours calendaires en cas de naissances multiples. Il s'ajoute aux 3 jours ouvrables de congé de naissance.

Une première période obligatoire de 4 jours calendaires de congé de paternité et d'accueil de l'enfant doit être prise immédiatement à la suite du congé de naissance. Le salarié bénéficie ainsi d'une période obligatoire composée des 3 jours ouvrables de congé de naissance et des 4 jours calendaires de congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

La période non obligatoire de 21 jours calendaires, portée à 28 jours calendaires en cas de naissances multiples, peut être prise de manière continue ou fractionnée dans les conditions légales applicables. Elle doit être prise dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant, sauf cas de report prévu par les dispositions légales.

Le salarié informe la Direction des Ressources Humaines des dates de prise et de la durée de chaque période au moins un mois avant le début de celle-ci, selon les modalités légales applicables et, lorsque cela est possible, de manière à faciliter l'organisation du service.

À compter du 1er juillet 2026, les salariés remplissant les conditions légales peuvent également bénéficier d'un congé supplémentaire de naissance, après avoir épuisé leur droit à congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption. Ce congé entraîne la suspension du contrat de travail.

La durée du congé supplémentaire de naissance est, au choix du salarié, d'un mois ou de deux mois. Il peut être fractionné en deux périodes d'un mois chacune. La ou les périodes de congé doivent débuter dans un délai de neuf mois à compter de la naissance de l'enfant, sauf dispositions légales particulières ou report applicable.

Le contrat de travail est suspendu, ce qui implique que le salarié ne bénéficie pas de l'acquisition du 13ème mois et de congés payés sur cette période.

Cette suspension devrait également entraîner la suspension de l'adhésion à la mutuelle. Néanmoins, la Direction fait le choix de maintenir la prise en charge patronale de la cotisation mutuelle permettant ainsi au salarié de continuer à bénéficier de la mutuelle d'entreprise.

Le salarié informe l'employeur de son souhait de bénéficier ou non du fractionnement du congé supplémentaire de naissance, ainsi que de la durée et de la date de prise de la ou des périodes, au moins un mois avant le début du congé. Ce délai est réduit à quinze jours lorsque le congé supplémentaire de naissance suit immédiatement le congé de paternité et d'accueil de l'enfant et débute au cours du mois suivant la naissance de l'enfant.

Cette information est adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre récépissé.

Ce dispositif est mis en œuvre dans les conditions légales et réglementaires applicables à la date de la demande.

c) Autorisations d'absence du futur parent

En application de l'article L. 1225-16 du Code du travail, le conjoint, le partenaire lié par un PACS ou le concubin d'une femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois examens médicaux obligatoires ou actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale.

Ces absences sont considérées comme des absences autorisées et payées, sur présentation d'un justificatif, et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés et des droits liés à l'ancienneté.

d) Rentrée scolaire

HDB

17/26
B

Les salariés travaillant à temps complet et ayant un ou plusieurs enfants de moins de 16 ans à charge peuvent bénéficier d'une mesure d'assouplissement des horaires de travail le premier jour de la rentrée scolaire, à la date de reprise des cours fixée par le ministère de l'Éducation nationale.

Cet assouplissement se traduit par une prise de service retardée, sans diminution de salaire ni récupération, d'une durée maximale d'une heure par rapport à l'heure habituelle de prise de service. Les salariés à temps partiel bénéficient de cette mesure au prorata de leur durée du travail.

e) Congés spéciaux et événements familiaux

Afin de favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, les Parties rappellent que les salariés de la société SOGIREST bénéficient, au titre des congés spéciaux, de deux jours d'absence rémunérée en cas de maladie grave d'un enfant de moins de 15 ans, sous réserve de la présentation d'un justificatif médical.

Les salariés justifiant, d'une ancienneté de 6 mois, bénéficieront également, au titre des congés spéciaux, de deux jours d'absence rémunérée en cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 15 ans, sur présentation d'un justificatif médical attestant de cette hospitalisation.

f) Don de jours de repos

Afin de permettre à un salarié de rester auprès d'un enfant, de son conjoint, de son partenaire lié par un PACS ou de son concubin confronté à une maladie grave, un handicap ou un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue, la société SOGIREST pourra organiser un dispositif de don de jours de repos.

Ce dispositif permet à des salariés volontaires de renoncer, anonymement et sans contrepartie, à des jours de repos non pris au bénéfice d'un salarié de l'entreprise ayant besoin de s'absenter pour accompagner son proche, sans perte de rémunération pendant la période couverte par les jours donnés.

Le don pourra porter sur des jours de congés payés acquis et non pris pouvant légalement être cédés. Les jours correspondant aux quatre premières semaines de congés payés ne pourront pas faire l'objet d'un don. Chaque salarié donateur pourra céder au maximum deux jours par appel au don.

Le salarié bénéficiaire devra produire un certificat médical détaillé établi par le médecin chargé du suivi de la personne accompagnée, attestant de la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que du caractère indispensable d'une présence soutenue. Il devra également avoir préalablement épuisé ses droits à congés payés et congés spéciaux disponibles, à l'exception des jours dont la conservation résulte d'une obligation légale ou conventionnelle.

Avec l'accord du salarié concerné, la Direction pourra organiser un appel au don auprès des salariés de l'entreprise, dans le respect de la confidentialité de la situation personnelle et familiale du bénéficiaire.

Les jours attribués devront correspondre à une absence médicalement justifiée. Ils pourront être utilisés de manière continue ou fractionnée pendant une durée initiale maximale de six mois. Cette durée pourra être prolongée une fois pour six mois supplémentaires, sur présentation d'un nouveau justificatif médical et après examen de la situation par la Direction, sans que la durée totale d'utilisation des jours donnés puisse excéder un an pour une même situation.

À la reprise effective du salarié bénéficiaire, les jours attribués mais non utilisés ne pourront être ni indemnisés ni restitués individuellement aux salariés donateurs. Ils seront affectés à un fonds collectif géré par la Direction et pourront être mobilisés au bénéfice d'un autre salarié remplissant les conditions prévues par le présent accord.

L'affectation de jours issus de ce fonds à une nouvelle situation sera soumise à l'accord de la Direction et à la production des justificatifs requis. La Direction assurera le suivi du nombre de jours disponibles, donnés et utilisés, dans le respect de la confidentialité des situations individuelles.

g) Gestion du temps de réunion

La société SOGIREST s'engage à sensibiliser les managers à la fixation d'horaires de réunion compatibles avec l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, sauf impératif professionnel ou urgence.

Les réunions tardives ou très matinales doivent être évitées autant que possible et, en tout état de cause, planifiées suffisamment à l'avance afin de permettre aux salariés de s'organiser.

423

B

Article 4 : Indicateurs de suivi

Les indicateurs ci-dessous sont suivis annuellement, sous réserve de la disponibilité des données et dans le respect des règles de confidentialité applicables :

- ✓ Nombre de salariés ayant bénéficié de l'assouplissement d'horaire de rentrée scolaire, lorsque l'information est disponible.
- ✓ Nombre de congés spéciaux « enfant malade » et « enfant hospitalisé » pris dans l'année.
- ✓ Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé de paternité et nombre de jours pris.
- ✓ Nombre d'appels au don ou de sollicitations du dispositif de don de jours de repos.

CHAPITRE 6 : LA LUTTE CONTRE LES AGISSEMENTS SEXISTES ET LE HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL

Article 1 : Constats

Les Parties réaffirment qu'aucun agissement sexiste, fait de harcèlement moral ou fait de harcèlement sexuel ne peut être toléré au sein de la société SOGIREST.

La prévention de ces situations constitue un enjeu essentiel de protection de la santé, de respect de la dignité des personnes et de qualité des relations de travail.

Les Parties rappellent qu'il appartient à l'entreprise de prendre toutes dispositions nécessaires pour prévenir ces agissements, les faire cesser lorsqu'ils sont portés à sa connaissance et les sanctionner le cas échéant.

Article 2 : Objectifs de progression

Les Parties souhaitent renforcer la prévention des agissements sexistes, du harcèlement moral et du harcèlement sexuel par une meilleure information des salariés, une sensibilisation adaptée de l'encadrement et une identification claire des comportements prohibés.

Les Parties entendent également développer une culture de vigilance partagée, afin que chacun puisse contribuer à prévenir les situations à risque, repérer les comportements inappropriés et alerter les interlocuteurs compétents lorsque cela est nécessaire.

La société SOGIREST souhaite garantir aux salariés l'accès à des dispositifs d'écoute, d'alerte et d'accompagnement clairement identifiés, afin que toute situation signalée puisse être prise en compte dans des conditions adaptées, confidentielles et respectueuses des droits des personnes concernées.

Les Parties rappellent par ailleurs l'importance d'un traitement diligent, impartial et proportionné des signalements portés à la connaissance de l'entreprise. Selon les circonstances, ce traitement pourra donner lieu à des échanges avec les personnes concernées, à la mise en place de mesures conservatoires ou à l'organisation d'une enquête interne.

Enfin, les Parties souhaitent assurer un suivi régulier des actions de prévention, de sensibilisation et de traitement des situations signalées, dans le respect des règles de confidentialité applicables et de la protection des personnes concernées.

A l'issue de la période d'application du présent accord, les Parties se fixent pour objectif que 100 % des salariés encadrants aient bénéficié d'une sensibilisation relative à la prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Article 3 : Moyens d'atteinte des objectifs

a) Rappel du cadre légal applicable

Conformément à l'article L. 1142-2-1 du Code du travail, nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

En application des articles L. 1152-1 et suivants du Code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

En application des articles L. 1153-1 et suivants du Code du travail, aucun salarié ne doit subir de faits de harcèlement sexuel, constitués notamment par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés portant atteinte à sa dignité ou créant une situation intimidante, hostile ou offensante, ou par toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle.

b) Sensibilisation de l'encadrement

HDB

Les Parties conviennent que l'encadrement doit contribuer activement à prévenir, détecter, faire cesser et faire remonter à la Direction les situations susceptibles de caractériser des agissements sexistes, du harcèlement moral ou du harcèlement sexuel.

Une sensibilisation à la lutte contre le sexisme, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel sera organisée, notamment en e-learning, pendant la durée d'application de l'accord.

c) *Traitement des signalements*

Tout signalement relatif à des faits susceptibles de caractériser un agissement sexiste, un harcèlement moral ou un harcèlement sexuel est pris en compte par la Direction avec diligence, dans le respect de la confidentialité, de l'impartialité et des droits des personnes concernées.

La Direction apprécie, au regard des éléments portés à sa connaissance et des circonstances propres à chaque situation, les suites à donner au signalement. Celles-ci peuvent notamment consister en un échange avec le salarié à l'origine du signalement, la mise en place de mesures d'accompagnement ou de protection adaptées, ou encore l'ouverture d'une enquête interne lorsque les faits le justifient.

Lorsque la situation nécessite une enquête, celle-ci est conduite dans des conditions permettant de garantir la neutralité des personnes intervenant dans son traitement, la confidentialité des échanges et le respect du contradictoire.

À l'issue de l'analyse ou de l'enquête, la Direction prend, le cas échéant, les mesures appropriées afin de faire cesser les agissements constatés, prévenir leur renouvellement et sanctionner les comportements fautifs lorsque ceux-ci sont établis.

Tous les acteurs impliqués dans le traitement d'un signalement sont tenus à une obligation stricte de confidentialité.

d) *Rôle du référent harcèlement sexuel et agissements sexistes*

Le Comité social et économique désigne parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, pour une durée prenant fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Ce référent a notamment pour rôle d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, dans le respect de son mandat et des règles de confidentialité applicables.

La Direction demeure également un interlocuteur privilégié pour recueillir les signalements, accompagner les salariés concernés, mobiliser les dispositifs adaptés et mettre en œuvre, le cas échéant, les mesures nécessaires à la prévention ou au traitement des situations signalées.

L'ensemble des salariés peut également faire appel aux dispositifs suivants : le programme d'écoute psychologique et sociale TELUS HEALTH, la médecine du travail et la plateforme SPEAK UP permettant de signaler un comportement inapproprié.

Un affichage spécifique à destination de l'ensemble du personnel sera mis en place sur les établissements, la cuisine centrale et les sites satellites. Il précisera notamment le nom, le prénom et les coordonnées du référent.

Article 4 : Indicateurs de suivi

Les indicateurs ci-dessous sont suivis annuellement, sous réserve de la disponibilité des données et dans le respect des règles de confidentialité applicables :

- ✓ Pourcentage de salariés encadrants ayant suivi une sensibilisation relative au harcèlement moral, au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes.
- ✓ Nombre de signalements traités par an.

HDB

AB

CHAPITRE 7 : DURÉE, SUIVI ET FORMALITÉS DE DÉPÔT ET DE PUBLICITÉ

Le présent chapitre regroupe les dispositions finales relatives à la durée, au suivi, à la révision et au dépôt du présent accord.

Les Parties signataires rappellent que l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 26 août 2022 a cessé de produire effet à son terme. Le présent accord lui succède et définit les engagements applicables pour la période du 1^{er} août 2026 au 31 juillet 2030.

Article 1 : Durée de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 2242-12 du Code du travail, les Parties au présent accord conviennent que la périodicité de renégociation de l'accord est fixée à 4 ans. Le présent accord est donc conclu pour une durée déterminée de quatre ans.

Il sera applicable à compter du 1^{er} août 2026 et cessera automatiquement et de plein droit de produire effet au 31 juillet 2030 conformément à la législation en vigueur au jour de sa conclusion.

Il ne pourra donc pas se transformer en accord à durée indéterminée, ni faire l'objet d'une tacite reconduction.

Article 2 : Modalités de suivi de l'accord

Un suivi annuel des indicateurs prévus par le présent accord sera réalisé à partir des données disponibles dans la BDESE, des tableaux annexés au présent accord et des informations suivies par la Direction.

Ce suivi pourra être présenté annuellement aux membres du CSE dans le cadre des informations-consultations et des échanges relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les Parties conviennent de se réunir, si nécessaire, afin d'examiner les éventuelles difficultés d'application du présent accord et les mesures d'ajustement utiles.

Article 3 : Révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une demande de révision pendant sa période d'application, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail.

Article 4 : Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues à l'article D. 2231-4 du Code du travail, à savoir un dépôt accompagné des pièces justificatives sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail dénommée « TéléAccords », ainsi qu'un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes compétent.

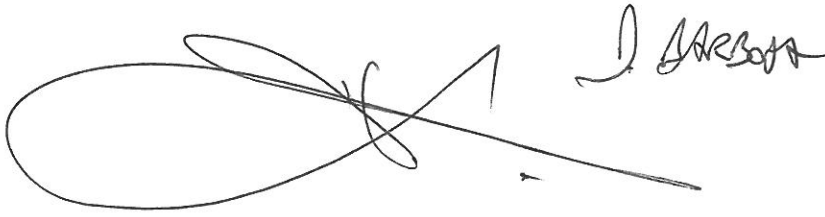
Il sera en outre, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des Parties contractantes.

Cet accord fera l'objet d'un affichage et sera mis à disposition sur le site Intranet de l'entreprise.

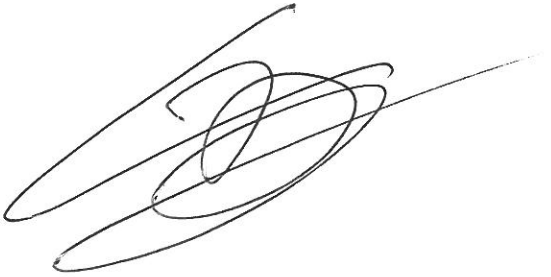
Fait à Montluçon, le

17/07/2026

Pour la société SOGIREST :
David BARBOSA, Directeur

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of a large loop followed by a series of strokes that form the name 'David Barbosa'.

Pour le Syndicat CGT,
Hervé DE BARROS, Délégué syndical d'établissement

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke.

HDB

A small, stylized handwritten mark or signature in the bottom right corner.

ANNEXES

SITUATION COMPARÉE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS L'ENTREPRISE

1. Conditions générales d'emploi

Effectif global par sexe au 31 mai 2026

Sexe	Effectif	% de l'effectif
Femmes	32	51,6 %
Hommes	30	48,4 %
Total général	62	100 %

Effectif par sexe et par statut au 31 mai 2026

Statut	Femmes	Hommes	Total général	% femmes
Employés	26	24	50	52,0 %
Agents de maîtrise	6	5	11	54,5 %
Cadre autonome	0	1	1	0,0 %
Total général	32	30	62	51,6 %

Répartition des salariés par type de contrat et par sexe au 31 mai 2026

Type de contrat	Femmes	Hommes	Total général	% femmes
Contrat sans particularité	30	30	60	50,0%
Contrat intermittent	2	0	2	100,0%
Total général	32	30	62	51,6 %

Durée du travail par sexe au 31 mai 2026

Sexe	Temps plein	Temps partiel	Total général	% temps partiel
Femmes	27	5	32	15,6 %
Hommes	27	3	30	10,0 %
Total général	54	8	62	12,9 %

Durée du travail par statut et par sexe au 31 mai 2026

Statut	Femmes temps plein	Femmes temps partiel	Hommes temps plein	Hommes temps partiel	Total temps plein	Total temps partiel	Total général
Employés	21	5	21	3	42	8	50
Agents de maîtrise	6	0	5	0	11	0	11
Cadre autonome	0	0	1	0	1	0	1
Total général	27	5	27	3	54	8	62

Effectif par âge et par sexe au 31 mai 2026

Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Total général
< 20 ans	0	1	1
20-29 ans	0	3	3
30-39 ans	3	5	8
40-49 ans	9	10	19
50-59 ans	14	8	22
60 ans et +	6	3	9
Total général	32	30	62

Âge moyen : 51,1 ans pour les femmes et 44,9 ans pour les hommes.

Ancienneté par sexe au 31 mai 2026

Ancienneté	Femmes	Hommes	Total général
0-2 ans	3	5	8
2-5 ans	4	9	13
5-10 ans	7	5	12
10-15 ans	8	4	12
15 ans et +	10	7	17
Total général	32	30	62

Ancienneté moyenne : 11,5 ans pour les femmes et 8,4 ans pour les hommes.

H5B

AB

Effectifs femmes-hommes par niveau conventionnel au 31 mai 2026

Niveau conventionnel	Femmes	Hommes	Total général
I	8	4	12
III	1	1	2
IV	16	19	35
V	1	0	1
VI	3	3	6
VII	1	0	1
VIII	2	2	4
IX	0	1	1
Total général	32	30	62

Répartition femmes-hommes par principales familles de métiers au 31 mai 2026

Famille de métiers	Femmes	Hommes	Total général	Ecart
Chauffeurs-livreurs	9	14	23	39,1% de femmes – (-) 21,7 points en défaveur des femmes
Employés de restauration dont préparation / conditionnement	9	5	14	64,3% de femmes – (+) 28,6 points en faveur des femmes
Cuisine	4	5	9	44,4% de femmes – (-) 11,1 points en défaveur des femmes

Source: Tableau des effectifs au 31/05/2026

Effectifs mensuels présents 2025

Mois 2025	Effectif présent
Janvier	60
Février	63
Mars	63
Avril	62
Mai	62
Juin	61
Juillet	61
Août	61
Septembre	61
Octobre	63
Novembre	61
Décembre	64
Effectif moyen 2025	61,8

Lecture : l'effectif présent est resté globalement stable sur l'année 2025, autour de 62 salariés, avec un point bas en janvier à 60 salariés et un point haut en décembre à 64 salariés.

Source : BDESE année 2025

2. Données sur les embauches et les promotions

Embauches 2025 par type de contrat et par sexe

Type de contrat	Femmes	Hommes	Total général	% femmes
CDI	1	3	4	25,0 %
CDD	2	1	3	66,7 %
Total général	3	4	7	42,9 %

Promotions 2025 par statut et par sexe

Statut	Femmes	Hommes	Total général
Cadres	0	0	0
Agents de maîtrise	0	0	0
Employés	0	1	1
Total général	0	1	1

Source des tableaux 2025 : BDESE année 2025.

3. Données sur la formation

Sexe	Effectifs	Salariés formés	Taux d'accès à la formation
Femmes	32	16	50%

Sexe	Effectifs	Salariés formés	Taux d'accès à la formation
Hommes	30	23	76,7%
Total général	62	39	62,9%

Source : Tableau des formations effectuées en 2025

4. Rémunération

Moyenne du salaire contractuel reconstitué à 100 % d'activité, par statut et par sexe

Statut	Femmes	Hommes	Écart moyen H-F
Employés	1 882 €	1 910 €	+ 28 €
Agents de maîtrise	2 474 €	2 566 €	+ 92 €

Ces moyennes constituent des premiers repères. Elles ne sont pas ajustées par métier, ancienneté, niveau ou expérience.
Source : tableau des effectifs et salaires au 31.05.2026

Évolution de l'Index égalité professionnelle femmes-hommes

Année	Index égalité professionnelle
2022	71/100
2023	89/100
2024	99/100
2025	99/100

1403

JS