

**ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA QUALITE DE VIE
AU TRAVAIL
UES COMPASS GROUP FRANCE**

ENTRE :

Le représentant de l'Unité Economique et Sociale COMPASS GROUP FRANCE

D'UNE PART,

ET:

Les Organisations syndicales représentatives au sein de l'UES CGF signataires, visées en dernière page du présent accord,

D'AUTRE PART,

Ci-après ensemble dénommées « les Parties »,

Il est convenu ce qui suit.

DS 31R
DR E.J HB
O H

TABLE DES MATIERES

Préambule	4
Chapitre 1 : lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement moral et sexuel.....	6
Article 1 : la définition légale des agissements sexistes et du harcèlement moral et sexuel.....	6
a) Les agissements sexistes	6
b) Le harcèlement moral.....	6
c) Le harcèlement sexuel	7
Article 2 : Les actions mises en œuvre	8
a) Sensibiliser l'encadrement sur la lutte contre le harcèlement sexuel, moral, et les agissements sexistes	8
b) Traitement des situations de harcèlement moral, sexuel ou d'agissements sexistes	8
c) Le rôle des référents	9
Article 3 : Indicateurs de suivi	9
Chapitre 2 : Le recrutement.....	10
Article 1 : Constats	10
Article 2 : Les objectifs de progression	10
Article 3 : Les moyens d'atteinte des objectifs	10
a) Neutralité des offres d'emploi.....	10
b) Egalité de rémunération à l'embauche.....	10
c) Egalité à l'embauche	11
d) Promotion de la mixité dans les emplois de « cuisinant »	11
Article 4 : Indicateurs de suivi	11
Chapitre 3 : La formation et la promotion professionnelle	12
Article 1 : les constats	12
Article 2 : Les moyens d'atteinte des objectifs	12
a) Accès à la formation professionnelle	12
b) Détection des potentiels et accompagnement dans la carrière professionnelle.....	13
c) le départ en congé maternité, d'adoption et parental : entretiens individuels et maintien du lien avec l'entreprise.....	14
Article 3 : Indicateurs de suivi	14
Chapitre 4 : Les conditions de travail	15
Article 1 : les aménagements des conditions de travail de la femme enceinte	15
a) Aménagement des horaires de travail pour la salariée enceinte	15
b) Travail de nuit.....	15
c) Travail en coupures.....	15
d) Travailleuse isolée.....	16
Article 2 : Travail à temps partiel	16
a) Les constats	16
b) Moyens d'atteinte des objectifs	16
c) Indicateurs de suivi.....	16
Chapitre 5 L'égalité salariale.....	17
Article 1 : Les constats	17
Article 2 : les moyens d'atteinte les objectifs.....	17

2/25

55 31R
P-5 MB
OK O H

a)	Résorption des éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes par l'attribution d'un budget spécifique dans le cadre de la NAO	17
b)	Résorption des éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes par une action spécifique.....	17
c)	Réévaluation salariale à l'issue du congé de maternité ou du congé parental à temps plein	18
d)	Maintien de la rémunération pendant le congé de maternité ou d'adoption.....	18
e)	Maintien de la rémunération du co-parent pendant le congé de paternité	18
f)	Congé parental supérieur ou égal à 6 mois et incidence sur les congés payés et les RTT	19
g)	Acquisition des droits à ancienneté pendant le congé parental d'éducation à temps plein.....	19
	Article 3 : Les Indicateurs de suivi.....	19
	Chapitre 6 Equilibre vie privée et vie professionnelle	20
	Article 1 : Congé de paternité et d'accueil de l'enfant au foyer.....	20
a)	Modalité de prise du congé de paternité.....	20
b)	Formalité	20
	Article 2 : Autorisations d'absence du futur parent	20
	Article 3 : Rentrée scolaire	21
	Article 4 : Frais de garde	21
	Article 5 : Congé supplémentaires des mères de famille de moins de 21 ans	21
	Article 6 : Congés spéciaux et événements familiaux.....	21
	Article 7 : Situations médicales	22
a)	Accompagnement de la fausse couche	22
b)	Accompagnement des collaboratrices atteintes d'endométriose.....	22
	Article 8 : Le télétravail	23
	Article 9 : Gestion du temps de réunion	23
	Chapitre 7 : Durée, modalité de suivi de l'accord et formalités de dépôt et de publicité	24
	Article 1 : Durée de l'accord	24
	Article 2 : modalités de suivi de l'accord	24
	Article 3 : Formalités de dépôt et de publicité	24

DS MB
TIR P.J
JR OH

Préambule

Les sociétés de l'UES Compass Group France et les partenaires sociaux ont négocié, le 2 mai 2011, un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Dans le cadre du procès-verbal de désaccord portant sur les salaires et diverses mesures sociales pour l'année 2022, signé le 31 janvier 2022, la Direction s'est engagée à ouvrir de nouvelles négociations sur ce thème pour compléter les actions déjà menées.

Au travers de ce nouvel accord, la Direction s'engage à continuer de promouvoir l'égalité des sexes dans tous les aspects de la vie professionnelle de chacun.

Elle souhaite également réaffirmer sa volonté que chacun soit dans un environnement de travail exempt de discriminations fondées sur le genre, l'origine, le handicap, la religion ou encore la couleur de peau.

Ainsi, elle s'engage à mettre en place des politiques, des pratiques et des mesures concrètes visant à réduire et éliminer les obstacles qui empêchent l'accès équitable aux opportunités professionnelles, à la formation, à la promotion et à la rémunération pour tous.

La Direction et les organisations syndicales, après invitations préalables, se sont réunies les :

- 27 avril 2023
- 29 juin 2023
- 28 septembre 2023
- 31 janvier 2024 et
- 27 février 2024

Le présent accord constitue le résultat des négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en application des articles L2242-1 et suivants du code du travail.

Lors de ces négociations, la Direction a rappelé l'application de l'article L2242-17 du code du travail et abordé les huit thèmes sur lesquels porte la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail, tels que visés par cet article.

Les parties ont convenu que seul le 2^e thème (objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes) visé audit article devait faire l'objet du présent accord, les autres thèmes étant traités par les accords ou chartes d'entreprise en actuellement en vigueur.

En application des articles L2312-36 et R2242-2 du code du travail, et suite à l'analyse des données transmises par la Direction et présentes dans la BDESE, les parties ont convenu de retenir quatre domaines d'action prioritaires suivants (sachant que la rémunération est un thème obligatoire) :

- La promotion professionnelle
- La formation
- l'embauche
- L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale
- La rémunération effective

Lors de ces réunions, les parties ont convenu la nécessité d'ajouter une action prioritaire supplémentaire à savoir les conditions de travail, action qui fera l'objet d'un chapitre supplémentaire.

Pour chacun de ces domaines, il est convenu de mettre en place des actions concrètes, mesurables et durables. La Direction et les partenaires sociaux conviennent que la réalisation de ces objectifs nécessite l'implication active de tous les membres de l'organisation, encourageant ainsi une collaboration étroite entre la Direction, les salariés et les représentants du personnel.

Afin d'assurer une mise en application réelle et durable des dispositifs prévus et ainsi avoir une évaluation pertinente de leurs effets, les parties ont entendu adapter la périodicité de la négociation sur l'égalité

DT MB
JIR PJ OH
SA

professionnelle entre les hommes et les femmes en application de l'article L2242-12 du code du travail. Elles ont ainsi retenu une périodicité quadriennale soit pour la période allant du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2028. Le présent accord se substitue à l'accord du 2 mai 2011.

Afin de faciliter la lecture de l'accord, les parties ont choisi d'utiliser la forme masculine.

Chapitre 1 : lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement moral et sexuel

Du fait de la recrudescence des actes de harcèlement moral et sexuel et des agissements sexistes, le législateur a renforcé le cadre juridique en matière de lutte contre le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes au travail.

Ainsi, la loi du 2 août 2021 a été promulguée et modifie la définition du harcèlement sexuel de l'article L1153-1 du code du travail pour l'harmoniser avec celle de l'article 222-33 du code pénal.

Il en va de notre devoir collectif d'œuvrer pour que nos environnements de travail permettent à nos salariés de pouvoir construire leur carrière et faire valoir leurs compétences sans frein, ni crainte, ni barrière.

A ce titre une vigilance toute particulière est portée tant à l'égard des agissements sexistes que du harcèlement moral et sexuel.

Article 1 : la définition légale des agissements sexistes et du harcèlement moral et sexuel

a) Les agissements sexistes

Conformément à l'article L1142-2-1 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. »

b) Le harcèlement moral

En application des articles L1152-1 et suivants du code du travail, « aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont 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.

Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou ayant, de bonne foi, relaté ou témoigné de tels agissements ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2.

Les personnes mentionnées au premier alinéa du présent article bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral. Les personnes mentionnées à l'article L. 1152-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33-2 du code pénal.

Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.

Une procédure de médiation peut être mise en œuvre pour toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement. Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

c) Le harcèlement sexuel

En application des articles L1153-1 et suivants du code du travail, « aucun salarié ne doit subir des faits :

1. Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

- a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;
2. Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article L. 1153-1, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement sexuel ou relaté de tels faits ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2.

Les personnes mentionnées au premier alinéa du présent article bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 et L. 1153-2 est nul.

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret.

Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

En application de l'article 222-33-2 du code pénal, _Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des 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, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Il en va de notre responsabilité d'employeur et de notre devoir collectif d'œuvrer pour que nos environnements de travail permettent à nos salariés de pouvoir construire leur carrière et faire valoir leurs compétences sans frein, ni crainte, ni barrière.

A ce titre une vigilance toute particulière est portée tant à l'égard des agissements sexistes que du harcèlement moral et sexuel. »

Article 2 : Les actions mises en œuvre

a) Sensibiliser l'encadrement sur la lutte contre le harcèlement sexuel, moral, et les agissements sexistes

Les parties, conscientes que de tels agissements n'ont pas leur place au sein des sociétés de l'UES Compass Groupe France, ont convenu que l'encadrement, doit être le garde-fou pour que de tels agissements soient immédiatement stoppés et réprimés.

Ainsi, afin que les encadrants puissent avoir les clefs nécessaires pour détecter, constater et faire remonter à la Direction des Ressources Humaines de tels agissements, il sera organisé dans le cadre de leur parcours d'intégration, une sensibilisation sur le sujet. A ce titre, à compter de la mise en place de l'accord 100% des encadrants intégrant les sociétés de l'UES Compass Group France devront avoir suivi la sensibilisation.

Pour les encadrants en poste, des campagnes de sensibilisation pour lutter contre le sexe et le harcèlement seront réalisées en e-learning tout au long de l'application de l'accord. Cette formation devra être également suivie par l'ensemble de l'encadrement des sites. Une feuille d'émergence devra être signée par les salariés concernés.

b) Traitements des situations de harcèlement moral, sexuel ou d'agissements sexistes

En cas de signalisation d'une situation de harcèlement sexuel, moral ou d'agissements sexistes de la part d'un collaborateur dans le cadre de son activité professionnelle, une procédure, ayant vocation à être adaptée en fonction des circonstances de la situation est rappelée dans le cadre du présent accord :

Trois plans d'actions pourront être mis en œuvre par la Direction des Ressources Humaines à savoir :

- Recevoir ou contacter le salarié demandeur pour un échange sur sa situation;
- Définir des éventuelles mesures conservatoires ;
- Mise en place d'une enquête interne via la création d'une commission paritaire.

La commission doit-être paritaire.

- Côté employeur - 2 membres :
 - un Responsable Ressources Humaines et
 - le Chef de Secteur si ce dernier est neutre dans cette dénonciation ou
 - le référent harcèlement employeur ;
- Côté salarié - 2 membres désignés par le CSE, en réunion. :
 - **S'il s'agit de harcèlement sexuel** : présence obligatoire d'un référent harcèlement sexuel et d'un membre du CSE ou du lanceur d'alerte s'il est membre du CSE ;
 - **S'il s'agit de harcèlement moral** : 2 membres du CSE dont le lanceur d'alerte s'il est membre du CSE.

Le membre du CSE choisi sera de préférence un membre de la CRSSCT ou un Représentant de Proximité sur la région concernée.

Cette commission identifiera les collaborateurs qu'elle souhaite entendre dans le cadre de cette enquête, les auditionnera confidentiellement et individuellement.

A l'issue, elle devra formuler une préconisation à la Direction.

Les parties rappellent que tous les acteurs impliqués dans le traitement d'une telle situation sont soumis à une obligation de confidentialité.

c) Le rôle des référents

Deux référents harcèlement sexuel et agissements sexistes sont désignés parmi les membres de la Direction des Ressources Humaines ainsi qu'au sein de chaque CSE d'établissement et du CSE-C.

Ils ont notamment pour rôle :

- d'écouter les salariés signalant les situations de harcèlement ou d'agissements sexistes et les orienter vers les autorités compétentes,
- d'accompagner les managers dans la gestion de ces situations,
- de mettre en œuvre la procédure interne de l'entreprise permettant le signalement et le traitement des situations de harcèlement ou d'agissements sexistes,
- de participer le cas échéant à la réalisation d'une enquête interne suite à un signalement.

Les responsables des Ressources Humaines et les référents harcèlement seront formés, dès leur désignation à la lutte contre le harcèlement moral, sexuel et contre les agissements sexistes.

Cette formation sera organisée par un prestataire externe.

Un affichage spécifique (Annexe 1) à destination de l'ensemble du personnel sur tous les établissements, Directions Régionales et sièges, sera mis en place. Il précisera notamment le nom, prénom et les coordonnées de chacun des référents de leur CSE d'établissement. Cette information sera également présente dans l'application mycompass.

Il est en outre rappelé que l'ensemble des salariés peut faire appel aux dispositifs suivants :

- Le programme d'écoute psychologique et social STIMULUS anonyme et confidentiel,
- La médecine du travail.
- Et Speak up : plateforme anonyme permettant la révélation d'un comportement inapproprié

Article 3 : Indicateurs de suivi

- % de salariés encadrant ayant suivi la sensibilisation contre leur harcèlement sexuel et les agissements sexistes lors de leur intégration
- Nombre de salariés par an ayant suivi le e-learning relatif à la sensibilisation aux agissements sexistes et au harcèlement
- Nombre d'enquêtes, en distinguant harcèlement moral et harcèlement sexuel, effectuées au sein de chaque CSE d'établissement par an .
- Nombre de salariés formés à la lutte contre le harcèlement sexuel et agissement sexiste par an

Chapitre 2 : Le recrutement

Article 1 : Constats

Le taux de féminisation au sein des sociétés de l'UES Compass group France s'élève à 52% de femmes en 2022. Cependant, il existe des déséquilibres importants entre catégories socioprofessionnelles et à l'intérieur même de ces catégories.

La répartition des effectifs montre que les employés sont les plus représentés (70% des effectifs totaux) et qu'il y a dans cette catégorie socioprofessionnelle plus de femmes (61%) que d'hommes (39%).

Les parties constatent que les femmes occupent, en majorité, les emplois les moins qualifiés et les plus précaires.

Article 2 : Les objectifs de progression

Les parties rappellent qu'il n'y a pas d'emploi a priori 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 au niveau de l'entreprise et au sein de chaque catégorie socioprofessionnelle.

Les sociétés de l'UES Compass Group France s'engagent à privilégier la promotion interne et réaffirment que les critères de recrutement, tant internes qu'externes, doivent reposer sur les seules compétences, aptitudes et expériences professionnelles des candidats.

De manière générale, les sociétés de l'UES Compass Group France s'obligent à ce que les dispositifs de sélection restent construits autour de la notion de compétences.

Une attention particulière est portée aux fonctions de « cuisinants » qui restent des fonctions peu féminisées et structurantes dans l'entreprise.

Article 3 : Les moyens d'atteinte des objectifs

a) Neutralité des offres d'emploi

Les sociétés de l'UES Compass Group France s'engagent 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.

Elles réaffirment leur volonté de faire progresser la mixité des métiers. Elles s'engagent à modifier, le cas échéant, les intitulés et/ou descriptifs de postes et de métiers qui contiendraient toute appellation discriminatoire à l'égard du genre ou qui véhiculeraient des stéréotypes discriminatoires.

Les sociétés de l'UES Compass Group France s'engagent également à favoriser des intitulés de postes qui rendent les offres accessibles et attractives autant aux femmes qu'aux hommes et ce, afin de favoriser un certain équilibre dans le recrutement.

Ainsi, en matière de rédaction d'offres d'emploi, la mention F/H sera obligatoirement inscrite.

b) Egalité de rémunération à l'embauche

Les sociétés de l'UES Compass Group France s'engagent à ne pas tenir compte du genre de la personne retenue, dans la détermination de la rémunération.

Ainsi, afin d'éviter un écart de rémunération entre les femmes et les hommes et ce dès l'embauche, la rémunération proposée devra être cohérente avec les salaires des collaborateurs en poste, en fonction de l'expérience, de l'autonomie attendue et des responsabilités sans tenir compte du sexe du candidat recruté.

La Direction s'engage à négocier dans le cadre de la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), des fourchettes de rémunération d'embauche ou de promotion en fonction de l'emploi, de l'ancienneté et de l'expérience professionnelle.

c) Egalité à l'embauche

La Direction des Ressources Humaines veille au respect de l'équilibre entre les femmes et les hommes lors du processus de recrutement.

Les responsables de recrutement auront comme objectif de présenter autant de candidatures femmes que d'hommes selon le panel de candidatures reçues.

La sélection des candidats s'opère sur des critères objectifs identiques notamment sur les compétences, l'expérience professionnelle, les qualifications et la formation requises pour l'emploi proposé, sans distinction d'aucune sorte notamment liée au sexe.

En tout état de cause, il est rappelé qu'il est strictement proscrit de poser des questions aux candidats lors d'un entretien de recrutement ayant trait notamment aux projets personnels ou aux éventuelles situations et/ou charges familiales actuelles et à venir de ces derniers.

Les Responsables de recrutement et les prestataires externes chargés du recrutement seront tous informés sur les dispositions du présent accord afin de veiller à l'application stricte de ces règles.

Enfin, dès la mise en place de l'accord, une nouvelle vague de formation sur le recrutement sans discriminer, sera réalisée auprès des Responsables de recrutement mais également des Chefs de secteurs amenés à intervenir dans le processus de recrutement. L'ensemble de ces intervenants devront avoir réalisé cette formation à l'issue de l'accord.

d) Promotion de la mixité dans les emplois de « cuisinant »

Afin de développer la promotion professionnelle et le recrutement de personnels féminins dans les métiers « cuisinant », il sera proposé des missions d'ambassadrices avec pour objectif d'organiser des actions de promotion dans ces métiers via les forums de recrutement internes et externes, les écoles hôtelières et les CFA.

En outre, les parties décident de faire de l'alternance dans ces fonctions, un levier majeur de recrutement de femmes dans ces métiers. A cet égard, malgré la pénurie de candidates, le présent accord fixe pour objectif le recrutement de 50 femmes, par an, en alternance sur les fonctions de cuisinant.

Article 4 : Indicateurs de suivi

- Nombre de salariés formés à la formation « recruter sans discriminer » par an
- Evolution en % du nombre de recrutement par genre et par CSP et emploi repère
- Nombre d'interventions des ambassadrices à l'occasion de différents évènements (CFA etc...)
- Nombre de femmes recrutées en alternance sur des métiers de cuisinant/ an

Chapitre 3 : La formation et la promotion professionnelle

Article 1 : les constats

Les parties conviennent que les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution en termes de parcours professionnel.

Cela implique que les hommes et les femmes aient les mêmes possibilités d'évolution de carrières et d'accès aux postes à responsabilité, et ce quelle que soit leur situation de famille. Ainsi, il ne saurait être toléré que des absences consécutives notamment à la maternité, l'adoption, le congé paternité, le congé parental, etc... soient à l'origine d'un refus ou d'un report de promotion.

Les parties souhaitent poursuivre leur effort afin qu'autant de femmes que d'hommes soient promus au sein des sociétés de l'UES Compass Group France.

Les parties rappellent également que la formation interne est un des leviers principaux pour renforcer et/ou développer les compétences des salariés et, est un moyen pour optimiser son parcours professionnel.

Or, Il est constaté que les femmes sont moins formées que les hommes et que cette situation se dégrade depuis l'année 2021 :

- 2020-2021 : 45% des femmes ont été formées ;
- 2021-2022 : 41% des femmes ont été formées ;
- 2022- 2023 : 41% des femmes ont été formées

À partir de ce constat, les parties s'accordent sur le fait que des efforts doivent être portés sur la formation des femmes au sein des sociétés de l'UES Compass group France pour leur permettre de développer leurs compétences et éventuellement de bénéficier d'une évolution de carrière afin d'atteindre l'objectif à minima de 50% de femmes formées au terme du présent accord.

Article 2 : Les 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, et ce, quelles que soient la catégorie socioprofessionnelle et les contraintes familiales.

Les parties rappellent également que l'offre de formation est disponible sur l'application « my compass ». Cette facilité d'accès permet ainsi à tous collaborateurs de prendre connaissance des catalogues de formations disponibles et des formulaires d'inscription.

Afin de faciliter l'accès aux formations, la Direction proposera des sessions de formation aussi bien en e-learning qu'en présentiel, en région et sur les sièges pour permettre aux salariés de pouvoir se former tout en étant proche de leur domicile.

En outre, pour faciliter la présence des salariés aux formations, les parties ont décidé de poursuivre et d'améliorer les dispositions de l'article 2 de l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signé le 2 mai 2011 relatives à la prise en charge par les Sociétés de l'UES Compass Group France des frais de garde supplémentaires de leur(s) enfant(s).

Ainsi, 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, montant qui sera réévaluée chaque année en fonction du pourcentage d'augmentation générale des salaires des employés décidé en NAO n-1, 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 des frais supplémentaires de garde, n'est possible que pour un seul des deux parents.

Afin de permettre à l'ensemble des stagiaires d'être informé de cette mesure, et de pouvoir en bénéficier le cas échéant, cet avantage sera précisé sur chaque convocation à une formation professionnelle reçue par le salarié.

b) Détection des potentiels et accompagnement dans la carrière professionnelle

Les parties réaffirment que les managers de l'entreprise doivent être particulièrement vigilants quant à la détection des potentiels afin que chaque compétence, expérience, qualification acquise, et souhait des salariés soient clairement identifiés et répertoriés et pour que l'intégralité des talents de l'entreprise contribue à sa réussite.

Les parties souhaitent également rappeler que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes doit être appliquée lors de toute promotion professionnelle. Ce principe sera rappelé dans l'accord GEPP en cours de négociation.

b.1 Les People Reviews

La Direction poursuivra la mise en œuvre annuelle des peoples reviews concernant les cadres au sein des Directions opérationnelles et fonctionnelles.

Ce dispositif permettra de détecter les besoins en formation, en développement et en mobilité professionnelle des salariés de statut cadre.

b.2 Les Entretiens Professionnels

Depuis le 18 juin 2019, un accord de branche est venu modifier la périodicité de l'entretien professionnel, celle-ci étant passée de deux à six années pour l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Il permet au manager et au salarié de faire un point d'étape sur la carrière du salarié, d'échanger sur les possibilités d'évolution professionnelle à l'interne comme à l'externe (changement de poste, promotion, autre réorientation...) et sur les dispositifs existants (formation, missions complémentaires...).

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

À noter qu'un entretien professionnel est également obligatoire pour les salariés au retour d'un :

- congé de maternité /d'adoption
- congé parental,
- congé du proche aidant,
- congé sabbatique,
- période de mobilité volontaire sécurisée,
- arrêt maladie de plus de 6 mois,
- mandat syndical,

Les parties ont décidé d'élargir cette obligation aux salariés reprenant leur poste de travail en mi-temps thérapeutique.

Cependant, les parties constatent qu'une périodicité sur six ans de l'entretien professionnel n'est pas suffisante pour permettre la détection de potentiels. C'est pourquoi, il a été décidé de mettre en place des Comités Carrières.

Ces comités n'ont pas vocation à remplacer l'entretien professionnel tous les 6 ans qui est, de surplus, une obligation légale.

b.3 Les Comités Carrières

Ces comités carrières seront créés au sein de chaque Direction Régionale et pilotés par les Responsables des Ressources Humaines.

L'objectif étant de répertorier, tous les deux ans, les besoins de formation, de mobilité professionnelle ou géographique et d'évolution de carrière, identifiés par leur manager et/ou le Directeur régional pour les collaborateurs des établissements et des directions régionales.

c) le départ en congé maternité, d'adoption et parental : entretiens individuels et maintien du lien avec l'entreprise

Avant le départ du salarié en congé de maternité, d'adoption ou parental, le salarié sera reçu individuellement par son supérieur hiérarchique pour préparer son départ au cours duquel seront abordées la durée prévisible de son absence, l'organisation de son poste de travail en son absence et ses attentes à son retour.

Lors de son départ en congé parental, il lui sera précisé, qu'il peut, à son initiative, suivre un bilan de compétence. Le congé parental ne sera pas interrompu pendant cette période.

Un entretien de retour sera proposé au moment de la reprise du travail du salarié en congé parental.

A l'occasion de son entretien professionnel de retour de congé maternité, d'adoption ou parental, il sera discuté de ses conditions de retour, des formations de remise à niveau, etc.

Un bilan de compétence pourra lui être proposé, ou tout autre action d'acquisition ou de perfectionnement des connaissances.

Le principe de l'organisation des entretiens de départ et de retour sera systématiquement rappelé dans le courrier de réponse de la Direction à la demande (initiale et/ou de prolongation) de congé parental.

Au cours de cette période d'absence, **les parties** conviennent qu'il est important qu'un lien puisse être conservé en accord avec le salarié afin de faciliter et favoriser le retour du salarié dans l'entreprise.

Article 3 : Indicateurs de suivi

- Taux d'accès par genre à la formation par CSP et par an
- Indicateur d'écart de taux de promotion présent dans l'index égalité F/H par an
- Nombre de comités de carrières réalisés par direction générale
- Nombre d'entretiens professionnels réalisé par / an et par direction générale
- Nombre de personnes ayant bénéficié du dispositif frais de garde par an
- % de femmes formées par an

Chapitre 4 : Les conditions de travail

Article 1 : les aménagements des conditions de travail de la femme enceinte

Plusieurs dispositifs visant à améliorer les conditions de travail des femmes enceintes sont déjà existants au sein des sociétés de l'UES Compass Group France, et les parties souhaitent les maintenir :

Les parties souhaitent rappeler, en application de l'article L1225-7 du code du travail, que la salariée, enceinte peut-être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état médicallement constaté l'exige.

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 sur demande de la salariée au moment de la prise de poste ou en fin de poste, en accord avec le supérieur hiérarchique.

Pour les salariées en forfait jour, la réduction visée plus haut est équivalente à 3 jours par mois. La réduction est proportionnelle pour les forfaits « à temps réduits », sans que cette réduction puisse être inférieure à 1 jour par mois.

La réduction ne peut entraîner aucune baisse de salaire.

Il est rappelé également que la Charte télétravail en date du 6 juillet 2022 prévoit des dispositions particulières pour les femmes enceintes dont les fonctions sont compatibles avec le télétravail. Ainsi, sur demande écrite, et afin de réduire son temps de trajet, il lui est possible de faire une demande afin de pouvoir bénéficier du télétravail.

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(e) salarié(e) sur un poste de nuit est soumise à son accord express.

La salariée, en état de grossesse, qui occupe un poste de nuit sera, sur sa demande, affectée à un poste de jour sur le même établissement.

c) Travail en coupures

Les parties au présent accord rappellent la limitation à une seule interruption d'activité (coupure) au cours d'une même journée de travail. Cette interruption ne peut être en principe supérieure à 2 heures.

Les établissements astreints à deux services quotidiens seront dans l'obligation d'affecter la salariée atteignant 4,5 mois de grossesse, à un poste sans coupure, sur son site d'origine.

d) Travailleuse isolée

La salariée en état de grossesse, qui travaille seule sur établissement, pourra être affectée, à sa demande au sein d'une équipe sur un autre établissement au plus proche de son domicile dans la mesure du possible. La demande de nouvelle affectation doit être formalisée par écrit auprès de la Direction des ressources humaines. La salariée sera affectée sur un même emploi ou un emploi similaire. Le changement d'affectation est temporaire (durée du congé de maternité) et ne peut entraîner aucune baisse de salaire. A l'issue du congé de maternité, la salariée réintègre son poste de travail initial, en cas d'indisponibilité de ce poste, il lui sera proposé un poste similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Les salariées affectées sur un autre établissement conservent les avantages liés à leur statut et à leur position sur l'établissement d'origine.

Article 2 : Travail à temps partiel

a) Les constats

Le bilan social ainsi que la BDESE montrent que les femmes occupent davantage des postes à temps partiel (79%) que les hommes.

Les parties constatent également que les contrats intermittents sont occupés en majorité par des femmes (84%).

A partir de ces constats, les parties s'engagent à définir des plans d'actions afin de permettre à ces salariés à temps partiel de prendre en compte leur souhait d'accéder à des postes à temps plein.

b) Moyens d'atteinte des objectifs

Les parties réaffirment que les salariés à temps partiel de tout statut et particulièrement les femmes, doivent se voir proposer prioritairement les emplois à temps plein disponibles correspondant à leur qualification.

A ce titre une communication annuelle ciblée aux salarié(e)s à temps partiel sera organisée par la Direction des Ressources Humaines pour leur rappeler la possibilité de postuler via l'application my compass.

En outre, par le biais des avenants annuels aux contrats d'intervenant, la Direction des Ressources Humaines a la possibilité d'identifier les salariés intermittents souhaitant travailler à temps plein.

Une attention particulière sera alors portée à ces collaborateurs pour répondre à leur demande.

Les parties veilleront à ce que les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes formations que les salariés à temps plein afin de les maintenir dans l'emploi et de pouvoir leur proposer le cas échéant, un poste à temps plein sur leur site.

Les salariés qui à l'inverse, souhaitent travailler à temps partiel par choix personnel devront se faire connaître lors de l'entretien professionnel.

Les parties réaffirment que le choix du salarié de travailler à temps partiel ne devra pas être un obstacle au développement de sa carrière au sein de l'entreprise.

c) Indicateurs de suivi

- Nombre d'embauches temps plein / temps partiel par genre /an
- Nombre de transformation de CDI à temps partiel en CDI à temps complet par an
- Nombre salariés intermittents ayant demandé un passage à temps plein/ nombre de passages à temps plein par an

Chapitre 5 L'égalité salariale

Article 1 : Les constats

Afin de lutter contre les inégalités salariales entre les femmes et les hommes, la production d'un index sur l'égalité professionnelle et sa publication a été instaurée par la loi du 5 septembre 2018.

L'index est calculé sur 100 points, et permet aux entreprises d'évaluer le niveau d'égalité entre les hommes et les femmes en s'appuyant sur différents critères.

Au sein des sociétés de l'UES Compass Group France, les parties constatent que globalement les femmes sont moins bien rémunérées dans certaines fonctions que les hommes.

La note obtenue par les sociétés de l'UES Compass Group France en 2022 était de 89/100.

A ce titre, lors de la négociation annuelle obligatoire de 2022, la Direction et les partenaires sociaux ont décidé d'allouer un budget spécifique afin de résorber ces écarts. Les parties ont souhaité reconduire cette disposition dans le cadre de cet accord.

Afin de lutter contre les inégalités salariales, les parties ont souhaité également accompagner la parentalité par des mesures visant à éviter toute perte de rémunération pendant les périodes de congé de maternité ou de paternité.

Article 2 : les moyens d'atteinte les objectifs

a) Résorption des éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes par l'attribution d'un budget spécifique dans le cadre de la 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), les sociétés de l'UES Compass Group France, s'engagent à réévaluer le salaire de base de la collaboratrice, jusqu'à 0,3% au-delà de l'éventuelle augmentation générale prévue lors des NAO de chaque année. Les NAO fixeront les conditions d'attribution de cette mesure.

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

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

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

Ainsi, lorsque, à situation identique un écart de rémunération est constaté, celui-ci doit être analysé par la direction afin d'en comprendre les raisons.

En l'absence de justification objective sur la base de critères professionnels, une action spécifique de rattrapage salarial sera engagée par l'entreprise en faveur du salarié(e).

L'entreprise s'engage également à accorder une attention particulière aux emplois en voie de féminisation afin de reconnaître l'égalité des droits entre les femmes et les hommes notamment en matière de salaire.

De la même façon, lorsque à situation identique un écart de rémunération non justifié est constaté, une action spécifique correctrice sera engagée par l'entreprise au plus tard dans les deux mois suivant la demande avec effet rétroactif à la date de la saisine.

c) Réévaluation salariale à l'issue du congé de maternité ou du congé 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

Les sociétés de l'UES Compass Group France, en application des accords d'entreprise, assurent aux collaboratrices en congé de maternité ou d'adoption des conditions de rémunération plus favorables que les dispositions légales sous condition d'ancienneté.

Les salariées justifiant d'un an d'ancienneté peuvent bénéficier, en fonction de leur statut, d'un complément de salaire calculé comme suit :

- Pour les salariées de statut employé : le complément versé par l'entreprise aux indemnités versées par la sécurité sociale s'élève à 10% du salaire de base
- Pour les salariées de statut agent de maîtrise et cadre : le complément versé par l'entreprise, est égal à la différence entre le salaire de référence et les prestations versées par la sécurité sociale.

Les parties, ont souhaité élargir le complément de salaire dont bénéficie les salariées de statut Cadre et Agent de maîtrise aux salariées de statut Employé.

Ainsi, les trois statuts bénéficient des mêmes avantages lors d'une absence pour congé maternité.

Il est entendu que la rémunération totale (indemnités de sécurité sociale et compléments de salaire) perçue durant le congé de maternité ne peut être supérieure au montant de la rémunération nette perçue normalement 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 L1225-35-2 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 L3141-5 du code du travail).

Les parties ont décidé d'aller au-delà des dispositions légales en octroyant les avantages suivants :

e.1 *Maintien du salaire de base*

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.

e.2 Maintien de la quote part 13eme mois pendant le congé de paternité

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

e.3 Maintien du bénéfice de la part variable (pour les cadres et Agents de maîtrise in Unit et pour les cadres Above Unit éligibles)

Les parties ont convenu que l'absence du collaborateur, en congé de paternité, n'a aucune incidence dans le calcul de sa part variable.

Ainsi, ces périodes d'absence doivent être considérées comme du travail effectif pour le calcul du montant de la part variable.

f) Congé parental supérieur ou égal à 6 mois et incidence sur les congés payés et les RTT

Lors de tout départ en congé parental d'éducation à temps plein, les parties ont convenu que les congés payés et les RTT, acquis par le co-parent avant son départ en congé parental doit être traité de la façon suivante :

- Pour tout congé supérieur ou égal à 6 mois (renouvellement inclus) : les congés payés et RTT sont payés au collaborateur lors de son départ
- Pour tout congé inférieur à 6 mois : les congés payés et les RTT sont reportés jusqu'au retour de l'intéressé qui devra les poser à l'issue du congé parental.

g) Acquisition des droits à ancienneté pendant le congé parental d'éducation à temps plein

Les parties ont souhaité reprendre les dispositions de l'accord relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du 2 mai 2011 concernant la prise en compte de l'ancienneté pendant la durée du congé parental.

Ainsi, la durée de ce congé est prise en compte intégralement dans la détermination du calcul de tout droit lié à l'ancienneté.

Article 3 : Les Indicateurs de suivi

1. nombre de jours de congé de paternité pris par an
2. nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé de paternité
3. nombre de salariés ayant bénéficié d'une mesure de rattrapage dans le cadre de la NAO et dans le cadre d'une action spécifique
4. nombre de salariées ayant bénéficié d'un maintien de salaire pendant le congé de maternité
5. Nombre de salariées ayant bénéficié d'un maintien de salaire

Chapitre 6 Equilibre vie privée et vie professionnelle

Les parties, soucieuses de garantir à l'ensemble des collaborateurs un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, s'engagent à poursuivre leurs efforts en la matière et à promouvoir la parentalité afin de les informer de leurs droits ainsi que des dispositifs existant dans l'entreprise. A cet effet un guide de la parentalité à destination des nouveaux parents leur sera communiqué et sera également mis à disposition des collaborateurs sur l'application my compass afin qu'ils puissent prendre connaissance des mesures de cet accord.

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

Article 1 : Congé de paternité et d'accueil de l'enfant au foyer

Il est rappelé, que sans condition d'ancienneté et quelque soit la nature de son contrat de travail, le salarié, conjoint, concubin ou partenaire de Pacs peut bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant d'une durée totale de 25 jours ou de 32 jours calendaires en cas de naissances multiples.

Le congé de naissance est de 3 jours ouvrables.

Pour pouvoir en bénéficier, le collaborateur doit informer la Direction, et en demander le bénéfice au plus tard dans les 6 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

a) Modalité de prise du congé de paternité

- Une période obligatoire de 7 jours de congé composée de 3 jours ouvrables de congé de naissance et de 4 jours calendaires de congé de paternité doit être prise par le salarié.
- Une période non obligatoire de 21 jours calendaires fractionnables (portée à 28 jours calendaires en cas de naissance multiple) contiguë ou non à la 1ère période. Cette période pourra être fractionnée en 2 périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune.

b) Formalité

Pour bénéficier de ce congé, le parent doit informer la Direction des Ressources Humaines des dates de prise et des durées de la ou des périodes dudit congé au moins 1 mois avant le début de chaque période dans la mesure du possible.

Article 2 : Autorisations d'absence du futur parent

En application de l'article L1125-16 alinéa 3 du code du travail, le ou (la) conjoint(e), le ou la partenaire lié(e) par un PACS, le ou la concubin(e) d'une femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation, bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces 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 de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Article 3 : Rentrée scolaire

Les salariés travaillant à temps complet, ayant un ou plusieurs enfants de moins de 16 ans à charge, peuvent bénéficier d'une mesure d'assouplissement des horaires de travail pour le premier jour de la rentrée, au début de l'année 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 maximum de trois heures par rapport à l'heure habituelle de prise de service.

Ces trois heures peuvent être fractionnées lorsque des enfants d'âges différents rentrent en classe à des dates distinctes.

Conformément aux dispositions légales, les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet au prorata de leur durée du travail.

Article 4 : Frais de garde

Les parties ont convenu de rappeler la disposition relative aux frais de garde prévue par les accords SHR de 1998 et 1999.

Ainsi, les salariés élevant seul leur enfant peuvent bénéficier d'une allocation pour frais de garde, s'ils ont un an de présence dans la société. Cette allocation de 71,17€ mensuels est versée jusqu'à l'entrée de l'école maternelle et est revalorisée au 1er janvier de chaque année d'un pourcentage correspondant à l'augmentation générale des salaires hors minima intervenue au titre de l'année civile précédente, dans le cadre de la négociation annuelle de l'entreprise.

Article 5 : Congé supplémentaires des mères de famille de moins de 21 ans

En application de l'article L3141-8 du code du travail, les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Les salariés âgés de 21 ans et plus au 30 avril de l'année précédente ont également droit à 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congés supplémentaires et des jours de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel (30 jours ouvrables).

Est considéré comme enfant à charge tout enfant vivant au foyer et étant âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours, et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap (C. trav., art. L. 3141-8, al. 3).

Article 6 : Congés spéciaux et événements familiaux

Afin de favoriser l'équilibre vie professionnelle et personnelle, les parties rappellent que tous les salariés des sociétés de l'UES Compass Group France, s'ils remplissent les conditions légales ou conventionnelles, bénéficient de congés spéciaux pour événements familiaux conformément à la législation applicable et aux accords d'entreprises.

Une synthèse des différents congés spéciaux applicables est jointe en annexe 2.

Article 7 : Situations médicales

a) Accompagnement de la fausse couche

La loi n° 2023-567 du 7 juillet 2023 visant à favoriser l'accompagnement des couples confrontés à une interruption spontanée de grossesse prévoit :

- La suppression du délai de carence pour les salariés victimes d'une fausse couche ayant eu lieu avant la 22ème semaine d'aménorrhée pour la perception des indemnités journalières de la sécurité sociale. Cette suppression du délai de carence s'appliquera aux arrêts de travail prescrits à compter d'une date prévue par décret et au plus tard le 1^{er} janvier 2024
- la création d'un nouvel article, L 1225-4-3, au terme duquel « aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée pendant les 10 semaines suivant une interruption spontanée de grossesse médicalement constatée ayant eu lieu entre la 14ème et la 21ème semaines d'aménorrhée incluses. ».

Les parties, soucieuses d'accompagner les femmes confrontées à un tel événement, ont décidé d'améliorer les dispositions légales en vigueur afin de faire bénéficier les collaboratrices, victime d'une fausse couche médicalement constatée entre la 14ème et la 21ème semaines d'aménorrhée, sans condition d'ancienneté, d'une autorisation d'absence rémunérée pouvant aller jusqu'à 3 jours.

La collaboratrice concernée devra informer le service de santé au travail de son entité, avec présentation d'un justificatif médical. A l'issue de l'échange avec le médecin du travail/infirmière, le service médical délivrera un justificatif d'absences sans précision du motif, que la collaboratrice pourra faire valoir pour justifier de son absence.

Ces 3 jours peuvent être pris de manière consécutive ou non et doivent être pris dans le mois qui suit l'évènement.

Ces jours ne sont ni indemnifiables s'ils ne sont pas utilisés.

b) Accompagnement des collaboratrices atteintes d'endométriose

Sans condition d'ancienneté, une collaboratrice souffrant d'endométriose médicalement diagnostiquée et reconnue travailleur handicapée pourra bénéficier jusqu'à 3 jours d'absences spécifiques autorisées et rémunérées par an, si son état de santé ne lui permet pas de travailler.

Ainsi, la collaboratrice devra informer le service de santé au travail de son entité avec présentation d'un justificatif médical et de sa reconnaissance de travailleuse handicapée. A l'issue de l'échange avec le médecin du travail, le service médical délivrera un justificatif d'absences sans précision du motif, que la collaboratrice pourra utiliser comme justificatif en cas de nécessité de s'absenter de l'entreprise.

Ces 3 jours peuvent être pris de manière consécutive ou non.

Ces jours ne sont pas indemnifiables s'ils ne sont pas utilisés, ni reportables d'une année sur l'autre.

Indicateur de suivi :

- Nombre de salariées ayant bénéficié d'une autorisation d'absence rémunérée pour ces motifs par an
- Nombre de salariés ayant bénéficié des frais de garde par an

Article 8 : Le télétravail

Les parties rappellent que la charte télétravail du 6 juillet 2022 accorde au salarié, dont la fonction le permet, de télétravailler de façon régulière jusqu'à trois jours par semaine.

Cette organisation du travail réduit notamment le temps de trajet domicile/travail, améliorant ainsi l'articulation entre la vie professionnelle et personnelle.

Article 9 : Gestion du temps de réunion

Afin de permettre aux salariés de mieux concilier leur vie professionnelle à leur vie personnelle, les sociétés de l'UES Compass Group France s'engagent à sensibiliser et inciter les managers à fixer des horaires de réunions qui n'impactent pas les temps de vie personnelle sauf en cas d'impératif professionnel et/ou cas d'urgence.

Chapitre 7 : Durée, modalité de suivi de l'accord et formalités de dépôt et de publicité

Les parties signataires conviennent que le présent accord se substitue dans son intégralité à l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes de l'UES Compass Group France du 2 mai 2011.

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 1er avril 2024 et cessera automatiquement et de plein droit de produire effet au 31 mars 2028 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

Une commission de suivi, composée des organisations syndicales signataires, sera mise en place et se tiendra chaque année afin d'examiner l'application de ces dispositions et des indicateurs associés.

Article 3 : Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans à compter de la date du 1^{er} avril 2024. Il pourra faire l'objet d'une demande de révision, pendant sa période d'application, conformément aux dispositions des articles L2261-7 et suivants du code du travail.

A l'expiration du terme ainsi défini, il cessera de plein droit d'être applicable.

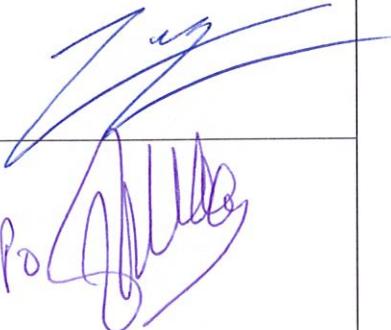
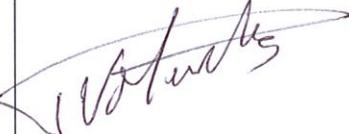
Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux termes de l'article D. 2231-4 du code du travail, à savoir un dépôt accompagné des pièces justificatives sur la plateforme de télé procédure du ministère du travail dénommée « Télé Accords » ainsi qu'un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Boulogne Billancourt.

Les parties signataires rappellent que, dans un acte distinct du présent accord, elles pourront convenir qu'une partie du présent accord ne fera pas l'objet de la publication prévue à l'article L.2231-5-1 du Code du travail.

Il sera en outre, conformément aux dispositions des articles L2231-6 et D2231-2 du code du travail, établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des Parties contractantes.

Le présent accord sera disponible dans l'intranet et dans l'application my compass.

Fait à Châtillon, le 14/02/2024

Pour l'Unité Economique et Sociale COMPASS GROUP FRANCE Mathilde BOUCHARD, Directrice People, Culture & Impact	
Pour la Fédération des Services CFDT Dominique JARDIN, Déléguée Syndicale Centrale	
Pour le syndicat FO COMPASS Raphaël JEANROY, Secrétaire Général	
Pour le Syndicat de la Restauration Collective CFE CGC - INOVA Christine GUIDA, Déléguée Syndicale Centrale	
Pour la Fédération CFTC CSFV, Pascal VALENTIN, Délégué Syndical Central	
Pour le Syndicat CGT, Christophe CIANFARANI, Délégué Syndical Central	
Pour le syndicat UNSA COMPASS, Jean-Louis ROUSSEL, Délégué Syndical Central	

Le harcèlement, quel que soit sa forme, est puni par la loi et engage à des poursuites civiles et pénales l'auteur des faits.

C'EST QUOI LE HARCELEMENT AU TRAVAIL ?

1 Le harcèlement moral au travail

« Comment on peut travailler avec un bon à rien comme ça ! »



Le harcèlement moral se traduit par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié susceptible :

- de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié ;
- d'altérer sa santé physique ou mentale ;
- ou de compromettre son avenir professionnel.

La notion de harcèlement moral dans l'entreprise est complexe et il faut en parler, vous avez des interlocuteurs spécialisés pour vous écouter, vous aider, vous orienter vers des solutions !

Ne restez pas seul face à ces questions que l'on pense être victime ou témoin, contactez les !

DS MB

2 Le harcèlement discriminatoire

« Ah non, on ne recrute pas des personnes handicapées, elles ne sont pas capables de travailler ! »



Le harcèlement discriminatoire contrairement au harcèlement moral n'est pas soumis à une répétition d'agissements.

Un acte même isolé, s'il vise :

- le genre,
- l'orientation sexuelle,
- l'origine réelle ou supposée,
- les convictions religieuses,
- le handicap,

ou tout autre critère de discrimination au regard des 25 critères définis par la loi, peut être qualifié de harcèlement discriminatoire.

1 personne sur 4

déclare avoir déjà été confrontée à des propos ou comportements sexistes, homophobes, racistes, liés à la religion, au handicap ou à l'état de santé, dans le cadre de son travail (1)

3 Le harcèlement sexuel

« Tu veux une promotion ? Passe d'abord sous le bureau ! »

Le harcèlement sexuel est le fait :

- d'imposer à une personne une pression, même non répétée, afin d'obtenir un acte de nature sexuelle
- et/ou de tenir des propos ou comportements à connotation sexuelle non désirés et répétés portant atteinte à la dignité ou créant une situation intimidante, hostile ou offensante.

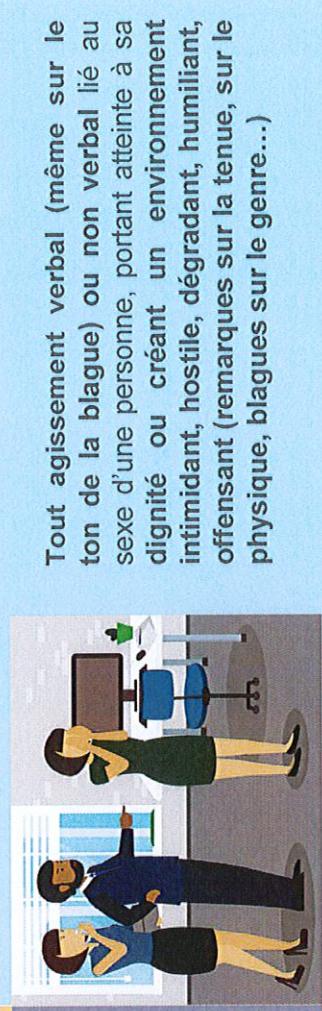


52%
des femmes
des hommes

déclarent avoir subi un fait de harcèlement sexuel au travail (2)

4 Les agissements sexistes

« Vous savez, les femmes ont leurs humeurs : sûrement la ménopause ! »



Tout agissement verbal (même sur le ton de la blague) ou non verbal lié au sexe d'une personne, portant atteinte à sa dignité ou créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant, offensant (remarques sur la tenue, sur le physique, blagues sur le genre...)

80%

de femmes déclarent avoir subi des agissements sexistes au travail (2)

(2) Enquête IPSOS 2019

Vous êtes victime de harcèlement ?

COMMENT RÉAGIR ?

- 1 J'en informe mon supérieur hiérarchique, mon Responsable des Ressources Humaines ou d'un représentant du personnel.
- 2 Je suis entendu.e par un représentant de la Direction
- 3 Des représentants du CSE sont sollicités pour étudier ma situation
- 4 À l'issue, des mesures seront prises

Vos interlocuteurs internes

- Votre Responsable Ressources Humaines
- Vos représentants du personnel et vos référents Harcèlement sexuel et agissements sexistes
- Direction Compass Group France : Dominique Chapellon / Sophie Bracq
- Référents CSEC : Guillaume Escudié 06 09 22 10 68 / Houria Falami 06 80 67 31 61

Nos partenaires externes

- Speak Up : Plateforme d'alerte 0 805 98 54 89 (service & appel gratuits)
- PSYA : Le Programme d'Ecoute Psychologique et Social mis à disposition par Compass Group France (anonyme & confidentiel) : 0 800 060 602 (service & appel gratuits)

Pour en savoir plus: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2354>

3/1 DR 04/2022

Annexe 2 : Tableau non exhaustif sur les congés spéciaux à la date de signature de l'accord et sous réserve des évolutions législatives et négociations éventuelles à venir

Congés Spéciaux	Définition	Modalités et conditions	Formalités
Congé de naissance ou d'adoption	Tout salarié bénéficiaire de jours de congé à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption.	3 jours ouvrés rémunérés. À prendre immédiatement à la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable suivant la naissance de l'enfant.	Un courrier devra être envoyé au service RH avec l'acte de naissance ou d'adoption de l'enfant.
Congé de paternité	À l'occasion de chaque naissance, le co-parent bénéficie, d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.	25 jours calendaires ou (31 jours calendaires en cas de naissances multiples.)	Un courrier devra être envoyé au service RH en précisant les dates de congé demandées accompagné de l'acte de naissance de l'enfant.
Autorisation d'absence pour examens prénataux	La salariée bénéficie d'autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'assurance maladie. Ces examens sont actuellement au nombre de 7.	7 jours absences autorisées rémunérées.	Présentation d'un Justificatif médical

MB JR P. ✓ DJ
31/12/2017

Annexe 2

Congés Spéciaux	Définition	Modalités et conditions	Formalités
Autorisation d'absence pour examens prénataux pour le co-parent	Le salarié conjoint de la future mère, la personne liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens.	3 absences autorisées rémunérées pour le conjoint/PACS/vivant maritalement avec la salariée	Présentation d'un certificat médical permettant d'attester que l'absence est liée à un examen prénatal obligatoire et d'un justificatif justifiant son lien avec la femme enceinte le cas échéant
Autorisation d'absence pour le parcours de procréation médicalement assistée	La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires à chaque protocole du parcours d'assistance médicale (PMA)	Autorisation d'absences rémunérées pour les actes médicaux nécessaires à la PMA	La salariée doit être engagée dans un parcours de procréation médicale assistée.

31R
OPJ
OTB

Annexe 2

Congés Spéciaux	Définition	Modalités et conditions	Formalités
Congé enfant malade	Lorsque l'enfant, à la charge du salarié, âgé de 15 ans ou moins est malade, le salarié bénéficiait de jours d'absence pour s'en occuper.	A partir de 6 mois d'ancienneté du groupe 5 jours rémunérés/an et ce quel que soit le nombre d'enfants à charge	Présenter un certificat médical de l'enfant.
Congé maladie grave d'un enfant	Lorsque l'enfant, à la charge du salarié, âgé de + de 15 ans est atteint d'une maladie grave	A partir de 6 mois d'ancienneté du groupe 5 jours rémunérés/an et ce quel que soit le nombre d'enfants à charge	Présenter un certificat médical de l'enfant.
Congé pour Hospitalisation d'un enfant	Lors de l'hospitalisation d'un enfant à charge de 15 ans ou moins,	A partir de 6 mois d'ancienneté du groupe, 5 jours rémunérés/an et ce quel que soit le nombre d'enfants à charge	Présenter un justificatif d'hospitalisation.

DS 31R
SN P. /
SN O.H

Annexe 2

Congés Spéciaux	Définition	Modalités et conditions	Formalités
Congé décès d'un enfant	Le salarié peut bénéficier de jours de congé pour le décès de son enfant.	12 jours ouvrables rémunérés, portés à 14 jours ouvrables dans les cas suivants : - enfant âgé de moins de 25 ans ; - enfant, quel que soit son âge, s'il était lui-même parent ; - personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.	Présenter un justificatif (acte de décès)
Congé de deuil	Le salarié peut bénéficier de ce congé en cas de décès de son enfant ou d'une personne à la charge effective et permanente	Congé ouvert suite au décès de l'enfant ou d'une personne à charge de moins de 25 ans Durée : 8 jours calendaires et rémunérés fractionnable, déduction faite des IJSS	Fournir un justificatif (acte de décès) avertir l'employeur au moins 24 heures avant le début de la prise de ce congé

DS 31A
JR P.J
OT

Annexe 3: synthèse des indicateurs et des objectifs par chapitre

Engagements et objectifs	indicateurs
<ul style="list-style-type: none"> - Former nos encadrants et informer les salariés des dispositifs pour lutter contre les agissements sexistes et le harcèlement moral et sexuel 	<ul style="list-style-type: none"> - % de salariés encadrant ayant suivi la sensibilisation contre leur harcèlement sexuel et les agissements sexistes lors de leur intégration - Nombre de salariés par an ayant suivi le e-learning relatif à la sensibilisation aux agissements sexistes et au harcèlement - Nombre d'enquêtes, par typologie, effectuées au sein de chaque CSE d'établissement par an . - Nombre de salariés formés à la lutte contre le harcèlement sexuel et agissement sexiste par an
	<ul style="list-style-type: none"> - Égalité à l'embauche - Egalité de rémunération à l'embauche - Neutralité des offres d'emploi - Promotion de la mixité dans les emplois de « cuisinant », création des ambassadrices et objectif de recrutement de 50 femmes par an en alternance dans les fonctions de cuisinant. <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de salariés formés à la formation « recruter sans discriminer » par an - Evolution en % du nombre de recrutement par genre et par CSP et emploi repère - Nombre d'interventions des ambassadrices à l'occasion de différents événements (CFA etc...) - Nombre de femmes recrutées en alternance sur des métiers de cuisinant/ an

Engagements et objectifs

indicateurs

- Atteindre l'objectif de 50% de femmes formées au terme de l'accord
- Accès à la formation professionnelle pour toutes et tous
- Détection des potentiels et accompagnement dans la carrière professionnelle (people reviews, entretiens professionnels, entretiens individuels et maintien du lien avec l'entreprise)
- Départ en congé de maternité d'adoption et parental

- Taux d'accès par genre à la formation par CSP et par an
- % de femmes formées par an
- Nombre de comités de carrières réalisés par direction générale
- Nombre d'entretiens professionnels réalisé par / an et par direction générale
- Nombre de personnes ayant bénéficié du dispositif frais de garde par an

- Les aménagements des conditions de travail de la femme enceinte
- Travail à temps partiel

- Nombre d'embauches temps plein / temps partiel par genre /an
- Nombre de transformation de CDI à temps partiel en CDI à temps complet par an
- Nombre salariés intermittents ayant demandé un passage à temps plein/ nombre de passages à temps plein par an

DJ JR TB
JR P.J
OL

Engagements et objectifs

indicateurs

- Résorption des éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes par l'attribution d'un budget spécifique dans le cadre de la NAO
- Réévaluation salariale à l'issue du congé de maternité ou du congé parental à temps plein
- Maintien de la rémunération pendant le congé de maternité ou d'adoption
- Maintien de la rémunération du co-parent pendant le congé de paternité
- Paiement des RTT et CP pour un congé parental > à 6 mois
- Acquisition des droits à ancienneté pendant le congé parental d'éducation à temps plein

- nombre de jours de congé de paternité pris par an
- nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé de paternité
- nombre de salariés ayant bénéficié d'une mesure de rattrapage dans le cadre de la NAO et dans le cadre d'une action spécifique
- nombre de salariées ayant bénéficié d'un maintien de salaire pendant le congé de maternité
- Nombre de salariées ayant bénéficié d'un maintien de salaire pendant le congé de paternité

- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant au foyer
- Autorisation d'absence du futur parent
- Rentrée scolaire
- Frais de garde
- Congés supplémentaires des mères de famille de moins de 21 ans
- Congés spéciaux et événements familiaux
- Situations médicales (fausse couche et endométriose)
- Télétravail
- Gestion du temps de réunion

- Nombre de salariées ayant bénéficié d'une autorisation d'absence rémunérée pour situations médicales par an
- Nombre de salariés ayant bénéficié des frais de garde par an

DJ 7/12 2014
JR P.V