

DECISION UNILATERALE
relative à l'Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes et à la Qualité de Vie au Travail
au sein de SOULIE RESTAURATION

La S.A.S. SOULIE RESTAURATION (ci-après la « Société »), immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Nanterre, sous le numéro B 427 380 225, située : 2 Rue du Docteur Lombard – 92130 ISSY LES MOULINEAUX

représentée par Monsieur P. Gavalda, en sa qualité de Directeur Général, dûment habilité à l'effet des présentes,

Préambule :

La Direction convient de l'importance de pérenniser et développer au travers du présent plan d'action, les politiques de qualité de vie au travail (QVT) et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'entreprise.

La Direction réaffirme son attachement aux principes de non-discrimination et d'égalité de traitement.

La Direction rappelle également son attachement à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés qui font l'objet d'actions développées en dehors du cadre de la présente Décision Unilatérale.

Le contenu de la présente Décision Unilatérale porte sur l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la lutte contre les discriminations et l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés.

Outre la rémunération effective entre les femmes et les hommes, les domaines d'actions possibles sont les suivants :

- ✓ L'embauche ;
- ✓ La formation ;
- ✓ La promotion professionnelle ;
- ✓ La qualification ;
- ✓ La classification ;
- ✓ Les conditions de travail ;
- ✓ La santé et la sécurité au travail ;
- ✓ L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Au-delà des textes législatifs, l'entreprise souhaite valoriser et renforcer les mesures existantes ou en cours de déploiement et innover en faveur de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle hommes/femmes.

Ces démarches traduisent la volonté existante de développer des conditions favorables à l'engagement, à la motivation des salariés et au bien-être individuel et collectif des salariés, vectrices de performance de l'entreprise.

La Direction rappelle que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est aujourd'hui un enjeu majeur du développement de chaque salarié(e).

Pour l'ensemble de ces motifs, la Direction a le souhait de promouvoir la mixité et garantir l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise. Elle rappelle que ces dispositions s'inscrivent dans le prolongement des actions d'ores et déjà mises en place.

A l'étude des KPI de l'entreprise, il est constaté que l'effectif global est composé d'environ 53 % de femmes et 47% d'hommes en date du 31/12/2022.

Cette analyse fait également apparaître que l'entreprise a toujours garantie une égalité des chances et de traitement des salariés quel que soit leur sexe. S'il est constaté un pourcentage plus élevé d'hommes que de femmes dans certains emplois, et inversement, cette situation dépend en partie de facteurs socioculturels externes à l'entreprise sur lesquels ses moyens d'actions sont limités.

L'Index de l'égalité professionnelle a mis en évidence en termes d'écart de rémunération des effectifs valides, représentant plus de 40% des effectifs totaux, un écart favorable constaté en faveur des hommes. Un seul indicateur étant incalculable, la valorisation totale de l'index se porte à 80/100.

Partant de cet état des lieux, la Direction a pris plusieurs mesures décrites ci-après, en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes, qui contribuent à la mise en œuvre d'une démarche globale et proactive en matière de qualité de vie au travail et d'égalité entre les hommes et les femmes.

En l'absence de délégués syndicaux représentatifs dans l'entreprise, la présente Décision Unilatérale a été présentée pour avis au Comité Social et Economique lors de la réunion plénière des 12 Octobre 2023 et 06 Novembre 2023.

Article 1 - CHAMP D'APPLICATION

La présente DUE s'applique à l'ensemble du personnel de la société Soulié Restauration.

Article 2 – DIAGNOSTIC ET EVALUATION DES MESURES PRISES AU COURS DE L'ANNEE ECOULEE

Le diagnostic sur la base duquel repose la présente DUE a été établi sur la base de la BDESE de l'entreprise et des KPI qui reprend les données chiffrées par domaine d'action.

La Société s'est toujours pleinement investie dans la recherche de l'égalité professionnelle.

C'est ainsi qu'au cours de l'année écoulée, elle s'est :

- assurée de l'égalité de rémunération à l'embauche et tout au long de la carrière quel que soit le sexe, notamment au travers de l'application d'une grille Ouvrier à l'identique entre les Femmes et les Hommes ;
- efforcée à réduire les éventuelles disparités de rémunération avérées pour une situation comparable, aucune situation ne s'est présentée durant l'année ;
- assurée de garantir l'égalité de traitement des candidatures en portant la mention F/H dans les intitulés des offres d'emploi et/ou en application d'une écriture inclusive ;

- efforcée de développer des actions de sensibilisation internes aux enjeux de la diversité avec des modules de formation des responsables d'équipes au management ;
- Organisée afin d'améliorer la conciliation des temps de vie des salariés en accordant 100% de réponse positive aux demandes d'un temps partiel.

Article 3 – SUR L'INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE

Depuis 2019, les entreprises sont tenues de calculer et publier chaque année un index de l'égalité professionnelle composé de 4 indicateurs afin de mesurer l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

En vertu du décret 2022-243 en date du 25 février 2022, les entreprises dont la note globale de l'index de l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes est inférieure à 85 points doivent fixer et publier des objectifs de progression pour les indicateurs pour lesquels la note globale n'a pas été atteinte.

L'Index de l'égalité professionnelle de SOULIE RESTAURATION révèle qu'elle a obtenu la note de 80/100 en 2022. Cet état des lieux implique et impose donc la fixation d'objectifs de progression conformément à l'article L1142-9-1 du code du travail.

Les Objectifs de progression qui seront publiés par ailleurs sur le site internet de la société sont les suivants :

- **Indicateur « écart de rémunérations » (38/40)** : SOULIE RESTAURATION se fixe pour objectif d'obtenir dans la mesure du possible, d'ici deux ans, à compter de l'établissement de la présente DUE, 2 points de plus pour atteindre la note maximale de 40 et ainsi ramener l'écart entre la rémunération des Femmes et celle des Hommes à zéro ;
- **Indicateur « écart de taux d'augmentation individuelles » (25/35)** : SOULIE RESTAURATION se fixe pour objectif d'obtenir dans la mesure du possible, d'ici deux ans, à compter de l'établissement de la présente DUE, 10 points de plus, pour atteindre la note maximale de 35 et ainsi ramener l'écart sur les augmentations et promotions individuelles des Femmes à celles des Hommes à zéro. Il est précisé que cette note n'a exceptionnellement pas été atteinte en 2022 en raison d'un écart dans la répartition des effectifs entre les 2 sexes qui s'est accentué en 2022 (en 2021, écart de 2 ; 2022, écart de 7) ce qui mécaniquement, à nombre d'augmentations individuelles quasi constantes entre les Femmes et les Hommes, le taux d'augmentation est passé de 1.9 à 5 % ;
- **Indicateur « retour de congés maternité »** : non calculable ;
- **Indicateur « hautes rémunérations » (5/10)** : SOULIE RESTAURATION se fixe pour objectif d'obtenir dans la mesure du possible, compte tenu du faible turn-over sur la population concernée, d'ici deux ans, à compter de l'établissement de la présente DUE, d'obtenir 5 points de plus. Il est précisé que cette note est constante au regard du peu de turn-over sur les postes concernés.

Ces objectifs de progression ne seront plus applicables lorsque la note globale sera devenue supérieure à 85 points.

Article 4 - LES MESURES MISES EN ŒUVRE EN VUE D'ASSURER L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES & LES HOMMES

Pour rappel, 3 domaines d'action doivent être choisis compte tenu de l'effectif de la Société. Ces domaines doivent être associés à des objectifs de progression, des actions et des indicateurs de mesure. Leurs coûts doivent être évalués, dans la mesure du possible.

Le premier domaine est obligatoirement la rémunération effective (A). Les deux autres domaines d'action choisis par la Société sont l'embauche (B) et la formation professionnelle (C).

A – LA REMUNERATION

A.1 Sur les objectifs de progression

L'égalité salariale demeure une composante essentielle de l'égalité professionnelle. La société Soulié Restauration réaffirme sa volonté d'appliquer le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes occupant un poste identique, à compétences, expériences et ancienneté équivalentes.

L'entreprise aura une attention particulière quant à la rémunération des temps partiels, y compris les temps partiels choisis.

La société Soulié Restauration s'est fixée les objectifs suivants :

- Faire disparaître tout écart non justifié de la rémunération entre les hommes et les femmes à poste et compétences équivalents ;
- S'assurer de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans la mise en œuvre de la politique salariale ;
- Réduire les éventuelles disparités de rémunération avérées pour une situation comparable ;
- Appliquer les augmentations générales aux femmes en congé maternité et aux femmes ou aux hommes en congé d'adoption ou en congé parental.

A.2 Actions associées aux objectifs de progression, indicateurs chiffrés et évaluation du coût

Actions	Objectifs/Indicateurs de suivi chiffrés	Evaluation du coût
<p>A l'embauche : s'assurer de l'égalité de rémunération, quel que soit le sexe, à niveau de qualification, de compétences et de performances égaux, et dans des conditions identiques d'exercice du métier, et expériences équivalentes.</p> <p>L'embauche fait donc l'objet d'une <u>analyse précise</u> du contenu et du niveau de responsabilité afférent au poste.</p> <p>Dans ce cadre, la société garantit l'application d'une égalité de rémunération entre les femmes et les hommes nouvellement embauchés pour un même métier, disposant de compétences et de parcours professionnels équivalents.</p>	<p>Nombre d'analyses avant embauche : au moins 80 % des embauches ont fait l'objet de cette analyse.</p>	<p>Analyse : environ 1/2 heure de travail d'un collaborateur, par recrutement.</p>
<p>Pendant l'exécution du contrat : réduction des écarts de rémunération</p> <p>Afin de s'assurer de l'absence de dérive et de disparités indues, il sera procédé à une étude de chaque réclamation individuelle formulée par un(e) salarié(e) sur son niveau de rémunération pour une situation comparable à celle de ses collègues, au regard de la grille de classification et de l'environnement de travail. En cas d'écarts avérés non justifiés par des éléments objectifs, des rattrapages de rémunération qui n'impacteraient pas le budget NAO pourront être réalisés.</p>	<p>Nombre de réclamation individuelle fondée (un écart injustifié est avéré).</p> <p>Nombre de rattrapage salariale effectuée à la suite d'une réclamation individuelle formulée.</p> <p>Le nombre de salariés ayant bénéficié des mesures de réduction des disparités par coefficient, emploi et sexe est au moins égal à 80 % des réclamations individuelles fondée.</p>	<p>Une enveloppe budgétaire d'environ 1000 € est prévue à cet effet.</p>
<p>Mobiliser les responsables hiérarchiques avant l'attribution des augmentations individuelles en leur rappelant les obligations légales en matière d'égalité salariale.</p> <p>La Direction garantit sur le salaire de base et en fonction de la catégorie socio-professionnelle et du coefficient du salarié concerné un pourcentage d'augmentation générale identique pour les femmes et les hommes s'il y en a.</p>	<p>Nombre de responsables mobilisés : il est rappelé à 100 % des responsables hiérarchiques présents toute l'année précédente de l'augmentation et au moment du versement de l'augmentation, avant l'attribution des augmentations individuelles, les obligations légales en matière d'égalité salariale.</p> <p>Le pourcentage d'augmentation générale : identique pour les femmes et les hommes.</p>	<p>Environ 1H de temps de travail pour les personnes concernées et par « vague » d'augmentation individuelle.</p>
<p>Appliquer les augmentations générales aux femmes en congé maternité et aux</p>	<p>% des salarié(e)s en congé maternité, en congé d'adoption ou</p>	<p>Nombre d'heures de travail d'un</p>

<p>femmes ou aux hommes en congé d'adoption ou en congé parental.</p> <p>Neutralisation des effets de l'absence pour congés maternité, d'adoption ou parental (au sens du code du travail) dans le cadre de l'évaluation annuelle. Les managers concernés seront sensibilisés à mettre en œuvre ces engagements</p>	<p>en congé parental bénéficiant de l'augmentation générale : <u>au moins</u> 80 %.</p> <p>Nombre de managers sensibilisés : au moins 80 % des managers sont sensibilisés.</p>	<p>collaborateur pour sensibiliser les managers : 1/4H.</p> <p>Budget pour les augmentations générales, le cas échéant : 1000 €</p>
<p>A la rupture du contrat de travail : la Société s'engage à ne pas favoriser un sexe par rapport à l'autre dans sa gestion des éventuelles demandes de rupture conventionnelle.</p> <p>Elle étudiera pour se faire, lors de chaque demande de rupture conventionnelle, le nombre de demande formulée par chaque sexe et le pourcentage d'acceptation pour chaque sexe, avant d'accepter ou non la demande.</p>	<p>Nombre de femmes et d'hommes ayant sollicité une rupture conventionnelle.</p> <p>Pourcentage d'acceptation des demandes de rupture conventionnelle formulées par les hommes et par les femmes.</p> <p>Ces deux pourcentages ramenés pour chaque sexe à l'effectif total entreprise au 31/12/N-1, doivent être identiques avec une marge d'écart maximal de 15 points.</p>	<p>Etude et récolte des données nécessaires pour obtenir les indicateurs chiffrés et suivre l'avancement de cet objectif : 1/4H par demande, de travail d'un collaborateur.</p>
<p>L'entreprise s'engage à examiner les demandes de reprise d'activité dans le cadre du cumul emploi-retraite avec sans distinction fondée sur le sexe du demandeur.</p> <p>Elle étudiera pour se faire, lors de chaque demande de reprise d'activité dans le cadre du cumul emploi-retraite, le nombre de demande formulée par chaque sexe et le pourcentage d'acceptation pour chaque sexe, avant d'accepter ou non la demande.</p>	<p>Nombre de femmes et d'hommes ayant sollicité une reprise d'activité dans le cadre du cumul emploi-retraite.</p> <p>Pourcentage d'acceptation, ramené, pour chaque sexe, à l'effectif total entreprise au 31/12/N-1, des demandes reprise d'activité dans le cadre du cumul emploi-retraite formulées par les hommes et par les femmes.</p> <p>Ces deux pourcentages doivent être identiques avec une marge d'écart de 15 points.</p>	<p>Etude et récolte des données nécessaires pour obtenir les indicateurs chiffrés et suivre l'avancement de cet objectif :</p> <p>1/4 H/demande de travail d'un collaborateur.</p>

B - L'EMBAUCHE

B.1 Objectifs de progression

Le recrutement est un axe majeur du renforcement de la politique de mixité de l'emploi au sein de l'entreprise.

En effet, la mixité des emplois au sein de l'entreprise se décide dès l'embauche. Il est donc nécessaire de tout mettre en œuvre afin d'assurer cette mixité, laquelle passe par le respect de modes de recrutement égaux.

La Société a pour objectif de garantir l'égalité de traitement des candidatures à chaque étape du processus de recrutement par le respect des mêmes critères objectifs de sélection pour tous les candidats.

Elle souhaite ainsi développer des actions de sensibilisation internes aux enjeux de la diversité

B.2 Actions associées aux objectifs de progression, indicateurs chiffrés et évaluation du coût

Actions	Objectifs / Indicateurs de suivi chiffrés	Evaluation du coût
<p>Offres d'emplois : la Direction veillera à ce que la rédaction des offres d'emploi ne puisse pas décourager la postulation de certaines populations et qu'elles ne contiennent pas de critères autres que les compétences attendues, l'expérience professionnelle et les qualifications.</p> <p>Ainsi, les postes à pouvoir continueront d'être formulés sans indication de sexe, de manière objective et non discriminante afin de permettre aux femmes et aux hommes d'y postuler. Toutes les offres d'emploi à pouvoir, tant en interne qu'en externe porteront la mention « H/F »</p>	<p>100% des offres externes et internes ne relèvent aucune appellation discriminatoire.</p>	<p>Indéterminable</p>
<p>Gestion des candidatures : La Société rappelle que son processus de recrutement se déroule dans les mêmes conditions pour les femmes que pour les hommes.</p> <p>Les critères de sélections sont fixés en fonction des exigences issues des définitions de postes mises en place dans l'entreprise. Ces critères sont exempts de tout caractère sexué, de l'orientation ou identité sexuelle, de la situation de famille ou de la grossesse, y compris supposée ou à venir, des candidats. Ils sont fondés uniquement sur les compétences, savoirs faire, savoirs être, qualifications, diplômes et expériences professionnelles passées des personnes.</p> <p>Dans ce cadre, la direction s'engage à assurer un suivi et un « reporting » sexué des candidatures reçues. Ce suivi permettra d'identifier la part de candidatures féminines reçues pour chaque poste et combien de</p>	<p>Nombre de « reporting » sexué réalisés.</p> <p>Nombre de candidature reçues.</p> <p>100 % des candidatures reçues ont fait l'objet d'un « reporting » sexué.</p> <p>Pourcentage de candidatures du sexe sous représenté , en fonction du service, reçues par rapport à la totalité des candidatures exprimées : au moins 40 %</p>	<p>2 H par « reporting » effectué.</p>

<p>femmes ont été finalement recrutées. Il permettra également de définir les postes où il existe un déficit de candidatures féminines.</p>		
<p>La sensibilisation interne : afin de faire évoluer les mentalités, les attitudes, les comportements et représentations socioculturelles de tous les acteurs de l'entreprise pouvant avoir un effet négatif sur les recrutements, il est nécessaire d'entreprendre des actions de sensibilisation interne aux enjeux de la diversité, de la non-discrimination et de l'égalité des chances.</p> <p>En conséquence, des actions seront engagées pendant la période d'application du présent plan (plaquettes, manifestations diverses, etc.) afin de faire évoluer les mentalités, les attitudes, les comportements et représentations socioculturelles des acteurs du recrutement, des managers mais aussi plus généralement des salariés de l'entreprise.</p>	<p>Nombre d'actions de sensibilisation réalisées dans l'année : au moins 2.</p> <p>Pourcentage de candidatures du sexe sous représenté par service reçues par rapport à la totalité des candidatures exprimées internes : au moins 50 %</p>	<p>Temps passé par un ou plusieurs collaborateurs à concevoir les supports des actions de sensibilisation et à sensibiliser : 2 jours.</p>
<p>La sensibilisation externe : la Société s'engage à développer une ou plusieurs action(s) d'information auprès des élèves et étudiants, des demandeurs d'emploi ou de public en réinsertion et/ou réorientation professionnelle de filière de l'industrie alimentaire, de la maintenance, de la logistique et des métiers des services supports, notamment au cours des forums écoles, salon et autres manifestations ou de découverte métier en usine. A cette occasion, il sera systématiquement rappelé que l'ensemble des métiers de l'entreprise est aussi bien ouvert aux femmes qu'aux hommes.</p>	<p>Nombre d'actions de sensibilisation réalisées dans l'année : au moins 1.</p> <p>Pourcentage de candidatures du sexe sous représenté par service reçues par rapport à la totalité des candidatures externes exprimées : au moins 50 %</p>	<p>Temps passé par un ou plusieurs collaborateurs à concevoir les supports des actions de sensibilisation et à sensibiliser : 1 jour/action.</p>
<p>Elaborer un code de bonne conduite en matière de recrutement afin d'éviter des dérives discriminantes.</p>	<p>Nombre de communications du code de bonne conduite : 100 % du personnel RH a reçu un code de bonne conduite.</p>	<p>Environ 5 heures de travail d'un collaborateur pour réaliser le code.</p>
<p>Diversifier les canaux de recherche de candidats afin de rendre les offres accessibles au plus grand</p>	<p>Nombre de canaux de recrutement utilisés (LinkedIn</p>	<p>Environ 2 500 € pour utiliser le cas échéant</p>

nombre et d'élargir l'éventail des candidatures, et encourager les intermédiaires de l'emploi à diversifier leurs canaux de recrutement.	– Pôle Emploi etc...) : supérieur à 2.	certaines services payants.
A compétence égale, favoriser le recrutement d'une femme au sein du comité de direction jusqu'à l'atteinte de l'objectif fixé.	Pourcentage de femme représentée au sein du comité de direction de l'entreprise. Au moins 25% sont des femmes.	Coût indéterminable.

ARTICLE C – LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation professionnelle est déterminant pour permettre aux femmes et aux hommes de l'entreprise d'acquérir tout au long de son parcours professionnel de nouvelles compétences.

C.1 Objectif de progression :

Garantir l'égalité d'accès à la formation professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise.

C.2 Actions associées aux objectifs de progression, indicateurs chiffrés et évaluation du coût

Actions	Objectifs / Indicateurs de suivi chiffrés	Evaluation du coût
<p>Accès à la formation : les différents responsables de service seront sensibilisés, en vue de l'élaboration du plan annuel de formation, sur la nécessité de proposer de manière identique des actions de formation aux femmes et aux hommes.</p> <p>En outre, lors des actions de formation de l'encadrement relatives à la conduite des entretiens annuels d'évaluation, ces managers seront sensibilisés à la nécessité de préserver l'employabilité des salarié(e)s de leur service : rappel des droits au compte personnel formation (CPF), rappel des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE), ...</p>	<p>Nombre de responsables sensibilisés : au moins 50 %.</p> <p>90 % des dates de formations non obligatoires sont communiquées au salarié concerné au moins 2 semaines avant le début de la session.</p> <p>Pourcentage d'hommes et de femmes ayant reçu au moins une action de formation interne ou externe au cours de l'année : assurer le même pourcentage d'action de formation au bénéfice des femmes et des hommes.</p>	<p>Temps passé par un ou plusieurs collaborateurs à concevoir les supports des actions de sensibilisation et à sensibiliser : 1H</p>

<p>Enfin, l’entreprise s’engage à communiquer au salarié(e) , au moins deux semaines avant le début de la session, les dates de formations à laquelle ce salarié devra participer. Il est précisé ici que, pour les formations obligatoires, par exception, il pourra être dérogé à ce principe.</p>	<p>Nombre moyen d’heures de formation sur l’année civile pour les hommes et pour les femmes : assurer l’équité d’heures de formation entre les femmes et les hommes.</p>	
<p>Aide à la reprise après une longue absence : la Société rendra systématique, la tenue d’un entretien de reprise pour toute absence de plus de six mois de l’entreprise. Le collaborateur sera reçu, dans la quinzaine qui suit la reprise effective de son travail, par son responsable de service ou la direction.</p> <p>Lors de cet entretien seront évoquées, notamment, les mesures d’accompagnement envisageables (besoin en formation, aménagement des horaires ou des missions / des activités) en vue de faciliter ce retour au travail.</p>	<p>100 % des salariés reprenant le travail après une absence d’au moins 6 mois ont eu un entretien de reprise.</p>	<p>Nombre d’heures de travail des encadrants effectuant les entretiens : 20 heures/an</p>
<p>Proposer une formation avec des horaires compatibles à une vie familiale : les formations se tiennent, dans la mesure du possible entre 08h30 et 17h00</p>	<p>Nombre de formations dispensées.</p> <p>Nombre de formations dispensées au plus tôt à 08h30 et au plus tard à 17h00 : au moins 60 % des formations dispensées.</p>	<p>Indéterminable.</p>

Article 5 - LES MESURES MISES EN ŒUVRE EN VUE DE PROMOUVOIR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Les thèmes développés ci-dessous permettent à l’entreprise d’agir dans une démarche globale en faveur de la qualité de vie au travail et ainsi préserver le bien-être collectif et individuel des salariés. Il s’agit en effet de réunir les conditions favorables au bien-être collectif et individuel des salariés, qui est facteur de compétitivité et de réussite pour chacun.

A. La qualité du contenu et sens du travail

Le contenu et le sens du travail se définissent comme les facteurs permettant à chaque salarié d’innover, de partager ses pratiques au sein de l’entreprise en faisant appel à ses compétences et en développant son potentiel dans un cadre de travail équilibré.

Ces facteurs clés, garants de l’investissement des salariés, déterminent notamment la perception de la qualité de vie au travail et la satisfaction au travail qui en résulte.

Dans cet objectif, la Société s'engage à mettre en œuvre les actions favorisant l'intérêt au travail, la cohérence des tâches confiées, l'autonomie de chaque salarié et le travail collectif. Ces démarches, en cohérence avec les pratiques et la culture de l'entreprise, préservent l'engagement et la motivation individuellement et/ou collectivement afin de favoriser l'organisation et l'intérêt au travail. Dans ce sens, des actions de formations pourront être mises en place, en fonction des besoins exprimés et en accord avec le responsable hiérarchique.

Ces actions contribueront ainsi à favoriser l'apprentissage et le développement des salariés qui le souhaitent.

B. L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle pour les salariés

L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle vise à fournir aux salariés les moyens d'organiser leur activité professionnelle dans un cadre respectueux de leurs temps de vie personnelle.

Afin de faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale, l'entreprise affirme son engagement d'apporter une attention particulière aux contraintes générées par la vie familiale.

Objectifs de progression :

- Améliorer la conciliation des temps de vie des salariés ;
- Gérer les absences liées à l'exercice de la responsabilité familiale.

B.1. Conciliation des temps de vie des salariés

La Société s'engage à veiller à la conciliation de la vie professionnelle et personnelle en mettant en place les mesures suivantes :

- Accéder dans la mesure du possible aux demandes d'absence ou de retarder la prise de poste pour les parents qui souhaitent accompagner leurs enfants le jour de la rentrée scolaire (maternelle et primaire) ;
- Accéder dans la mesure du possible aux demandes de temps partiel suite à un congé parental ou suite à une modification de la situation familiale des salariés ;
- Proposer le 1% logement pour permettre aux salariés le rapprochement entre le lieu de travail et le domicile du salarié.

B.2 Absence liée à l'exercice de responsabilités familiales

Afin d'assumer leurs charges parentales et familiales certains salariés peuvent être amenés à s'absenter, en particulier à l'occasion de l'arrivée d'un enfant.

Dans ce cadre, chaque salarié(e) ayant déclaré sa grossesse ou sa volonté de bénéficier d'un congé d'adoption et/ou parental total bénéficiera d'un entretien formalisé avec son responsable hiérarchique. Cet entretien devra se dérouler au plus tard un mois avant la date prévisionnelle de départ en congé maternité, d'adoption ou parental total.

Au cours de cet entretien seront abordés les points suivants :

- Les dates du congé maternité, d'adoption ou parental total ;
- La possibilité de prise de congés payés à la fin du congé maternité, d'adoption ou parental total ;
- Les souhaits éventuels du ou de la salarié(e) à son retour et notamment s'il (elle) envisage la reprise dans le cadre d'un travail à temps partiel.

De même, lors du retour dans l'entreprise, un entretien de reprise aura lieu avec le supérieur hiérarchique. Dans le cadre de cet entretien, seront abordés les éventuels aménagements en lien les actions de formation et/ou d'accompagnement et/ou d'informations adaptées à cette reprise pour permettre la reprise d'activité dans les meilleures conditions.

En cas de problèmes d'organisation de gardes d'enfants ou de difficultés temporaires dans l'attente d'une décision de justice, un aménagement portant sur l'organisation d'une période d'absence provisoire sans solde, de trois mois au plus, pourra être mise en place avec l'accord du responsable hiérarchique et la condition de ne pas porter atteinte au bon fonctionnement du service.

En outre, l'entreprise s'engage à communiquer sur les conditions de prise d'un congé parental à l'occasion de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant.

Afin d'améliorer les conditions de retour dans l'entreprise après des congés familiaux de plus de 16 semaines, un entretien d'orientation sera réalisé à la demande du/de la salarié(e) concerné(e).

B.3 Amélioration de l'harmonisation des temps de vie

La Société s'engage à prendre en compte les contraintes tenant à la vie familiale des femmes et des hommes salariés de l'entreprise.

Les horaires des réunions de travail seront programmés, sauf circonstances particulières et exceptionnelles, en tenant compte des horaires de travail habituels des participants.

De plus, dans le cadre de la professionnalisation des réunions de travail, chaque organisateur de réunion s'engage à respecter les règles suivantes :

- Communiquer l'ordre du jour en amont ;
- Présenter en début de séance les objectifs de la réunion ;
- Respecter les horaires fixés ;
- Formaliser les décisions prises au cours de la réunion.

B.4 L'environnement physique de travail

La qualité de vie au travail dépend également de la qualité de l'environnement de travail dans lequel les salariés évoluent.

L'environnement physique de travail se définit comme l'ensemble des facteurs qui influencent le salarié dans l'exécution de son travail. Cet environnement doit être adapté afin de préserver la santé et la sécurité des salariés.

La Société s'engage à entreprendre les actions nécessaires pour préserver et améliorer l'environnement physique de travail et la qualité de vie au travail.

Ainsi la compatibilité avec les activités à accomplir, le respect des espaces de travail des salariés et l'ambiance de travail (niveau sonore, luminosité, éclairage, espace de pause / de restauration et

d'échanges....) doit également faire l'objet d'une grande attention pour proposer un environnement de travail le plus favorable possible à la qualité de vie au travail.

Dès la connaissance d'un état de grossesse, chaque salariée peut obtenir un entretien avec son responsable hiérarchique en vue de faciliter un éventuel aménagement du poste de travail à venir durant la grossesse.

L'entreprise met à disposition 1 place de parking destinée en priorité aux femmes enceintes au plus proche de la prise de poste.

Indicateur de suivi

OBJECTIFS	INDICATEURS DE MESURE
Améliorer la conciliation des temps de vie des salariés	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de salariés bénéficiant d'un temps partiel demandé• % de salariés ayant eu une réponse positive à leur demande : au moins 60 %
Gérer les absences liées à l'exercice de la responsabilité familiale	Nombre d'entretiens réalisés : au moins 3

Article 6 - MODALITES DE SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DES DISPOSITIONS RETENUES

Le Comité Social et Economique examinera à l'issue de l'année écoulée les actions mises en œuvre dans le cadre de la présente Décision Unilatérale, les indicateurs chiffrés associés ainsi que l'évolution de leurs résultats.

Le bilan de ces indicateurs, ainsi que les éventuels avis rendus par le Comité Social et Economique seront joints aux informations communiquées à la délégation syndicale à l'ouverture de chaque négociation annuelle obligatoire.

Article 7 - DATE D'EFFET ET DUREE

La présente DUE est conclue pour une année.

Le plan d'action entre en vigueur à compter du lendemain de son dépôt, sous réserve de sa validation par la DREETS.

Le présent plan d'action instaure, à la charge de la Société, une obligation de moyens.

La Société ne saurait donc être tenue comme fautive si l'ensemble des mesures et des objectifs qui figurent dans le présent plan d'action n'étaient pas réalisés à son échéance.

Le présent plan sera susceptible d'être révisé selon les modalités identiques à sa mise en œuvre en cas d'évolution conventionnelle, législative ou du contexte ayant présidé à son établissement.

Article 8 -PUBLICITE ET DEPOT

En application des dispositions des articles L2242-3, R2242-2-1 et D1142-6-2 du Code du Travail, la présente DUE sera déposée par la direction de l'entreprise, auprès de la DREETS, sur la plateforme dédiée de téléprocédure du service de dépôt des accords collectifs du ministère du travail, dans les conditions fixées au code du travail. Un exemplaire sera également transmis au greffe du Conseil de Prud'hommes de compétant.

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel et sera porté à la connaissance de tout salarié nouvellement embauché.

Son contenu est à disposition du personnel auprès des services des Ressources Humaines de l'entreprise dépositaire des accords collectifs de travail.

Rodez, le 06/11/2023

Pour la Direction
Le Directeur Général
Pierre GAVALDA

