

ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMME-FEMME
U.E.S API Restauration

Le présent accord s'applique aux entreprises suivantes :

- API RESTAURATION : enregistré auprès de l'URSAFF de Roubaix-Tourcoing sous le numéro de SIREN 477 181 010 et de numéro de SIRET 477 181 010 00729.
- LYS RESTAURATION : est enregistré sous le numéro de SIRET 331 804 583 00010
- CREAPI: est enregistré sous le numéro de SIRET 413 423 740 0013.
- SARL INFRES: est enregistré sous le numéro de SIRET 438 654 709 00015, 438 654 709 00023.
- LES PYRAMIDES : est enregistré sous le numéro de SIRET 342 996 675 00019

L'accord intervient donc entre les soussignés :

L'UES API RESTAURATION dont le siège social est : 384 rue du Gal de Gaulle 59370 MONS EN BAROEUL

Dirigée par Monsieur Damien DEBOSQUE, Président Directeur Général

Et les organisations syndicales :

CFDT, Fédération des Services, Confédération Française Démocratique du Travail,
Représentée par Stéphan QUENTON

CFE-CGC, Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres
Représentée par François RECHER

CFTC, Confédération française des travailleurs chrétiens
Représentée par Angelina TRIGOT

CGT, Confédération générale du travail
Représentée par Grégory VANDEPUTTE

FO, Force Ouvrière
Représentée par Patrick FLINOIS

Ainsi, il a été décidé ce qui suit :

JA
GV. PF SL
SQ FR 1

Préambule :

L'égalité entre les Hommes et les Femmes est un principe constitutionnel désormais reconnu et ancré dans les mœurs et pratiques de la société actuelle.

Depuis 200 ans, la parité entre les hommes et les femmes n'a cessé de progresser et de nombreux textes universels, supranationaux et nationaux défendent aujourd'hui cette valeur.

L'article 23 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Convention 111 de l'Organisation Internationale du Travail du 25 juin 1958 relative à la discrimination en matière d'emploi et de profession ou encore l'article 141 du Traité de la Communauté Européenne posent le principe fondateur de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

En France la Constitution du 27 octobre 1946 prévoit que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes ».

Cette égalité s'est étendue à de nombreux principes tels que le domaine de l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et les conditions de travail. Ces mesures sont érigées dans la directive européenne du 23 septembre 2002 (2002/73/CE).

Malgré les nombreuses évolutions qui ont été menées ces dernières années, des inégalités professionnelles persistent encore à l'heure actuelle.

C'est dans un souci de respect du Décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises et dans le but de pérenniser la protection de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes que ce nouvel accord voit le jour.

L'UES API RESTAURATION, est désireuse de participer au respect de l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes qui travaillent en son sein.

L'accord traite 5 angles d'action que l'Entreprise s'est fixée conjointement avec les partenaires sociaux à savoir :

- 1) Egalité de traitement dans le processus de **recrutement**
- 2) **Améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la rémunération.**
- 3) Egalité professionnelle Homme-Femme dans la **promotion professionnelle et le changement de statut.**
- 4) **Amélioration des Conditions de travail particulièrement pour les salariés à temps partiels**
- 5) **L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale**

SA TA RP SL
TR GO

TITRE 1 : AMELIORER L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMME-FEMME DANS LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT

Objectif :

La politique de recrutement de l'UES API Restauration a toujours été celle d'embaucher un candidat pour ses seules et uniques compétences professionnelles, y compris sur les postes à responsabilité. Malgré cela, on constate que certains postes à haut niveau de qualification et de responsabilité sont pourvus majoritairement par des Hommes. Aussi semble-t-il nécessaire de renforcer la communication tant externe qu'interne sur cette politique.

1.1 : Communication Externe dans le Recrutement

L'UES API Restauration s'engage à ce que les stéréotypes liés au genre ne soient pas véhiculés dans ses offres d'emploi externes et internes, ni pendant le processus de recrutement. Elle réaffirme sa volonté de faire progresser la mixité des métiers.

Ainsi, le service recrutement de l'UES API Restauration veillera à ce qu'aucune mention à caractère discriminatoire n'apparaisse dans les offres d'emploi.

Le service Recrutement de l'UES API Restauration s'engage également à favoriser des intitulés et des formulations qui rendent les offres accessibles et attractives autant aux femmes qu'aux hommes et ce, afin de favoriser un certain équilibre dans le recrutement des femmes et des hommes.

Ainsi, en matière de rédaction d'offres d'emploi, la mention F/H sera présente. Par ailleurs, la rédaction de l'offre d'emploi devra veiller à mettre suffisamment en valeur les missions au sein du poste dans l'optique d'attirer le plus possible de candidats des deux genres.

Par ailleurs, les Chargés de recrutement veilleront à l'application stricte de ces règles. Les Chargés de recrutement s'obligeront à présenter, dans la mesure du possible, au moins une candidature d'une femme et d'un homme quels que soient la nature et le type de contrat, selon le panel de candidatures reçues.

Egalement, il est rappelé que les contrats de prestation avec les entreprises de travail temporaire comportent une clause rappelant les principes d'égalité entre les hommes et les femmes dans l'Entreprise.

Indicateurs de suivi :

- 100 % des intitulés des offres sont rédigés sans mention discriminante
- 100 % des offres ont le macaron H-F apposé
- 100 % des contrats de prestation avec les entreprises de travail temporaire comportent une clause rappelant les principes d'égalité entre les hommes et les femmes de l'entreprise.

1.2 : Communication Interne dans le Recrutement

Handwritten notes in blue ink, including a large scribble, the letters 'TA', 'SQ FN', 'PF', 'g', '3', and 'SL'.

Le service recrutement s'attachera à sensibiliser les Responsables de service qui cherchent des collaborateurs au fait que seules les compétences professionnelles du candidat sont importantes.

Il est rappelé dans le présent accord que toutes les demandes de recrutement doivent être faites auprès du service Recrutement du siège social de l'UES API Restauration.

Les nouveaux recrutements pour des postes à responsabilité feront systématiquement l'objet d'un échange verbal entre le service Recrutement et les supérieurs hiérarchiques concernés. Sont notamment évoqués lors de cet échange les principes d'égalité professionnelle Homme-Femme auxquels l'Entreprise est attachée.

Le service recrutement s'attachera également à mettre en avant les seules compétences du candidat lors du débriefing des entretiens avec les Responsables de service et/ou supérieurs hiérarchiques.

Le service Recrutement s'engage à ce qu'aucune offre d'emploi mentionnée dans la Feuille d'Information Mensuelle ne comporte de mention discriminante. Toutes les offres sont au masculin, suivies de l'indication « H-F ».

Indicateur de suivi

- 100 % des demandes de recrutement passent par le service Recrutement du siège social
- 100 % des demandes de recrutement pour les postes à responsabilité ont fait l'objet d'un échange avec le Responsable de service ou la Direction régionale et le service Recrutement.
- 100 % des postes à pourvoir indiqués dans la feuille d'information mensuelle sont sans mention discriminante.

TITRE 2 : AMELIORER L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMME-FEMME DANS LA REMUNERATION

2.1 Egalité Salariale

Les parties signataires réaffirment que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue l'un des fondements essentiels de l'égalité professionnelle.

L'UES API Restauration s'engage en ce sens, à poursuivre les efforts consentis sur la réduction des écarts salariaux entre les femmes et les hommes

2.2 Evolution des rémunérations

L'UES API Restauration réaffirme la règle selon laquelle l'évolution de la rémunération des salariés doit être basée sur les compétences, l'expérience professionnelle et le niveau de responsabilité dans la fonction occupée.

A cet égard, les parties signataires rappellent que les congés : maternité, paternité et adoption doivent être sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés ainsi que la rémunération.

Lors des périodes de révisions salariales, il est rappelé aux responsables hiérarchiques les obligations légales en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes de l'entreprise.

Handwritten notes in blue ink: TA, SQ, SL, FN, PF, and a signature.

Par le présent accord, les axes d'actions portent à la fois sur les niveaux de classification et l'identification des écarts salariaux au sein de l'entreprise.

Ainsi, le service des Ressources humaines de l'UES API Restauration s'engage à effectuer une relance aux salariés qui ont fait l'objet d'une demande de passage Agents de maîtrise ou Cadre et dont le dossier de prévoyance (suite à au changement de statut) est toujours en attente.

Cette relance sera faite à raison d'une fois par an, par courrier avec accusé de réception. Une relance conjointe sera effectuée par email auprès des directions régionales des salariés concernés.

Le service des Ressources Humaines de l'UES API Restauration s'engage également à identifier les dossiers des salariés présentant une différence salariale non justifiée et devant donc faire l'objet d'une analyse prioritaire.

Cette méthodologie consiste à comparer de façon trimestrielle tous les salariés d'une catégorie de métier déterminée de la convention collective dans les thèmes suivants : niveau de classification, tranche d'ancienneté, la rémunération des femmes par rapport à celle des hommes...

Ceci de façon à vérifier que les écarts de rémunération sont liés à des différences reposant sur des critères objectifs tels que l'expérience dans le métier, le champ de responsabilité confié, l'ancienneté dans l'entreprise ou dans le poste, le profil professionnel, d'éventuels acquis antérieur à titre individuel, à la suite d'une reprise de personnel, du profil professionnel etc...

En l'absence de justification, des mesures correctrices de la situation doivent être engagées. Elles peuvent prendre la forme d'une augmentation individuelle ou d'un niveau de classification adapté.

Dans un souci d'information, un point sera fait par le service des ressources humaines aux membres de la commission « égalité homme/femme » deux fois par an.

2.3 Autres éléments de rémunération non pérennes

D'autres éléments de rémunération, non pérennes, viennent compléter le salaire de base des salariés (primes, indemnités, majorations...). Il est rappelé dans le présent accord que les principes de l'égalité professionnelle s'appliquent également à ces éléments de rémunération.

Indicateur de suivi

- Eventail des rémunérations par sexe et par catégorie professionnelle
- Rémunération moyenne par catégorie socioprofessionnelle, par classification et par sexe
- % des changements de classification
- 100 % des salariés dont le changement de statut est en attente ont fait l'objet d'une relance.

TITRE 3 : AMELIORER L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMME-FEMME . DANS LA FORMATION, LA PROMOTION PROFESSIONNELLE ET LA MOBILITE

PF SQ FN TA
SL GC

La promotion professionnelle est une valeur fondamentale présente au cœur de la gestion des compétences au sein de l'UES API RESTAURATION.

Depuis de nombreuses années, les acteurs de l'UES API RESTAURATION mettent leurs compétences et talents en commun pour offrir une évolution professionnelle à tous les salariés de l'entreprise et ce de manière égale entre les Femmes et les Hommes.

Face au constat indéniable de l'importance de l'évolution des missions de chaque partenaire de l'entreprise, il est important de mettre en place de nombreuses mesures pour pérenniser l'écoute et l'engagement des salariés.

Ainsi l'évolution des compétences est une notion clés qui passe par la formation des salariés.

Plus de trente ans après l'instauration du principe d'égalité, l'entreprise API RESTAURATION s'engage à aller plus loin dans sa démarche en instaurant une série de mesures :

3.1 La mise en place de formation dès le premier jour de prise de poste

L'intégration de tous les collaborateurs est une démarche importante qui permet de créer une cohésion au sein de l'Enterprise.

Cette intégration doit s'effectuer dès leur entrée dans l'entreprise.

Pour que cette intégration soit complète, il est important de former les nouveaux collaborateurs et ce dès leur premier jour de travail au sein de l'entreprise.

Pour ce faire l'entreprise API RESTAURATION s'engage à délivrer une formation interne à tous les nouveaux salariés qui intègrent l'entreprise.

Cette formation sera délivrée par un responsable ou un collaborateur expérimenté, qui accompagnera le nouvel embauché au travers de ses missions et dans l'apprentissage des nombreux processus de l'entreprise.

Cette formation sera aussi effective pour les salariés qui intègrent de nouveaux postes et font l'objet de montées en compétences interne au sein de l'UES API RESTAURATION.

3.2 Développement de la communication sur les moyens de formation

Il existe de nombreux outils en faveur de la formation professionnelle de nos jours. Ces outils mis en place au sein de l'UES API RESTAURATION restent parfois encore inconnus d'une partie des salariés.

Pourtant ce manque d'information est un réel frein au développement des compétences et à la promotion professionnelle. Ainsi, il est nécessaire de mettre en place une campagne de communication auprès des salariés.

SQ FN PF
TA SL

L'UES API RESTAURATION s'engage donc à instaurer et étendre cette campagne d'information en intégrant la contribution de L'ICN et ICP (Institut culinaire du Nord et de Paris – Anciennement INFRES) et des directions régionales qui, au plus près des salariés, sont plus à même d'instaurer cette démarche.

Toutes les régions seront concernées et auront pour objet de communiquer sur les différents moyens de formation mis en place et d'aider les salariés volontaires dans leurs démarches.

Aussi, la période de formation, parce qu'elle demande des horaires spécifiques ou/et un déplacement loin du domicile, ne doit pas constituer un frein pour le collaborateur dans sa vie personnelle.

A l'inverse, l'incapacité à se former ne doit pas être la cause de la sous-représentation des femmes dans les postes à responsabilité. C'est pourquoi, l'UES API Restauration s'engage à :

- Développer les formations décentralisées
- Indemniser les salariés de leurs frais de garde d'enfants occasionnés par la formation (sous réserve de justificatifs)
- Proposer plusieurs sessions de formations sur un même thème pendant l'année et ne pas les proposer toutes le même jour (exemple : mercredi)

3.3 Les Entretiens Annuel d'Activité

Les Entretiens annuels d'activité (EAA) sont l'occasion d'un échange entre le salarié et son responsable hiérarchique. Ils ont pour mission de faire un bilan de la situation actuelle du salarié dans son poste, son service et dans l'entreprise.

Mais c'est aussi l'occasion d'évaluer les compétences professionnelles du salarié, d'identifier ses points forts et ceux à améliorer.

Pour ce faire, l'UES API Restauration s'engage à garantir la mise en place d'un entretien annuel d'activité une fois par année. Cet entretien se fera en présence d'un responsable du salarié.

Le responsable remettra au salarié un exemplaire de la fiche synthèse de l'entretien (dernière page de la trame d'EAA qu'il s'agisse de l'ancienne trame ou de la nouvelle) que le salarié devra signer pour marquer son approbation.

Il est dorénavant demandé aux directions régionales d'inscrire la date de l'entretien annuel d'activité dans l'outil « bible », pour chaque salarié, dans la rubrique « entretien ». Par ailleurs, la fiche synthèse de l'entretien sera également obligatoirement annexée en pièce jointe dans l'outil « bible ».

Un suivi sera effectué par les Directions régionales sur les engagements en matière de formation ou de promotion professionnelle.

3.4 Mise en place des entretiens professionnels

PF
SQ
TA
SL
FR
SU

Conformément aux dispositions légales en vigueur, L'UES API RESTAURATION s'engage à permettre à chaque salarié, d'avoir tous les 2 ans, un entretien de formation avec son responsable sur ses perspectives d'évolution professionnelle et ses besoins en formation.

Cet entretien permettra aux deux parties (supérieur hiérarchique et salarié(e)) de faire un point d'étape sur la carrière du/de la salariée), 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, bilan de compétence, VAE...) pour permettre d'atteindre l'objectif fixé.

L'entretien permet également de s'assurer qu'au cours de cette période le salarié a :

- suivi au moins une action de formation,
- acquis une certification professionnelle
- et bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

La trame de l'entretien professionnel fournie par la direction des ressources humaines devra alors être complétée, signée par les parties et une copie sera remise au salarié.

Egalement et au même titre que les EAA, la date de l'entretien professionnel devra être renseignée dans l'outil « bible », pour chaque salarié, dans la rubrique « entretien ». Egalement, la trame signée de l'entretien sera obligatoirement annexée en pièce jointe dans l'outil « bible ».

Dans les cas où les salariés n'auraient pas bénéficié des dispositions précédentes, l'UES API RESTAURATION s'engage à remédier à ce dysfonctionnement et à mettre en place tous les moyens nécessaires pour palier à ce manque.

Pour mener à bien cet engagement, un « kit entretien professionnel » est disponible dans l'intranet des ressources humaines comprenant notamment les fiches outils sur les différents moyens de formation et un calendrier sera mis en place et transmis aux régions. Ce calendrier permettra de respecter les délais et de s'assurer de la mise en place des engagements survenus lors de cet entretien.

Par ailleurs, une liste des salariés « prioritaires » (ancienneté d'au moins 6 ans) sera transmise aux différentes directions régionales.

Il est rappelé que cet entretien sera aussi mené obligatoirement après une absence issue :

- d'un congé de maternité,
- d'un congé parental à temps plein ou partiel,
- d'un congé d'adoption,
- d'un congé de soutien familial,
- d'un congé sabbatique,
- d'un arrêt maladie de plus de 6 mois,

Ainsi, dans le mois précédent son retour et à sa demande, ou plus tard dans le mois suivant le retour de l'un des évènements cités ci-dessus, le (la) salarié(e) sera reçu(e) par sa hiérarchie afin que soient

SQ FR TA GO SL PF

examinées les conditions de son retour, prioritairement à son précédent emploi ou à un emploi similaire.

À cette occasion, devront être examinés les besoins en formation nécessaires à la reprise du travail.

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

3.5 Point spécifique des demandes de mutation des salariés

Il a été constaté par les partenaires sociaux de l'UES API Restauration que les outils mis en place au sein de la société restent parfois encore inconnus d'une partie des salariés.

Un point spécifique est fait concernant les potentielles demandes de mutation des salariés. Ainsi, il est nécessaire de mettre en place une campagne de communication auprès des salariés.

Les signataires du présent accord souhaitent rappeler aux salariés qui désirent avoir une mutation géographique, qu'il existe un formulaire de demande de mutation à compléter.

Ce formulaire peut être demandé par le salarié par email via le service Recrutement de l'entreprise ou directement via son/sa chef de secteur. Le / La chef de secteur devra transmettre ce formulaire au service Recrutement.

Par ces deux biais, les directions régionales concernées (celle d'origine du salarié et celle où le/la salarié(e) souhaite sa mutation) seront informées.

Ainsi, lorsqu'un poste sera vacant, le service recrutement regardera en priorité si des demandes de mutation correspondant au profil du poste ont été formulées par nos salariés.

Ce point fait l'objet d'une communication auprès de nos salariés via :

- Les entretiens professionnels : une rubrique concernant un éventuel souhait de mobilité du salarié a été insérée dans la trame d'entretien. Le formulaire de demande de mutation fait d'ailleurs partie du « Kit de l'entretien professionnel » à destination des supérieurs hiérarchique.
- Une information via les livrets distribués par le Comité d'Entreprise : Chaque année, le CE de l'UES API Restauration communiquent sur ses actions auprès des salariés de l'entreprise par le biais d'un livret d'information. Les partenaires sociaux ont souhaité à ce que les coordonnées du service des ressources humaines soient renseignées et qu'une information concernant les demandes de mutation soient renseignée.

Indicateurs de suivi :

- taux de salarié ayant suivi au moins 1 formation par an par direction régionale
- Taux de réalisation des entretiens professionnels et EAA par direction de région, par statut et par sexe
- Taux d'emploi des femmes et des hommes par statut (Temps plein/ temps partiel)

PK SQ FN TA SL

TITRE 4 : AMELIORER L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMME-FEMME DANS LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI DES SALARIES NOTAMMENT A TEMPS PARTIEL

Au sein de l'UES API restauration, le temps partiel représente, au 31 Aout 2018, 27 % des salariés : 17,5 % sont des hommes contre 82,5 % de femmes.

Une analyse plus fine au 31 Août 2018 fait ressortir une répartition différente selon les catégories : employés, agents de maîtrise ou cadres comme suit :

	STATUT	TEMPS PLEIN	TEMPS PARTIEL	TOTAL
HOMMES	Employé	1849	333	2182
	Agent de Maitrise	1046	15	1061
	Cadre	328	2	330
TOTAL		3223	350	3573

	STATUT	TEMPS PLEIN	TEMPS PARTIEL	TOTAL
FEMMES	Employé	1538	1579	3117
	Agent de Maitrise	409	52	461
	Cadre	84	5	89
TOTAL		2031	1636	3667

De part ces constats, l'UES Api Restauration doit prêter une attention particulière à ce que les modalités d'organisation du travail du salarié et notamment l'aménagement des horaires, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans l'évolution de carrière.

4.1 Garantir les mêmes conditions de travail des salariés à temps partiels que ceux à temps complet

Les salariés à temps partiel ne doivent pas être défavorisés en termes de carrière, de rémunération et de formations professionnelles par rapport aux salariés à temps complet.

Ainsi, les salariés à temps partiel perçoivent les mêmes primes que les salariés à temps complet, calculées au prorata de leur temps de présence.

4.2 Prioriser l'accès au temps complet pour les salariés à temps partiel

Afin de faciliter l'accès au temps complet il est rappelé que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet bénéficient d'une priorité pour obtenir un emploi aux mêmes conditions contractuelles et vacant.

SQ FN TA 10 80 SL

Il en est de même lorsqu'un salarié envisage un passage de son activité à temps partiel en vue d'une meilleure articulation entre vie privée et exercice de la responsabilité familiale. Le responsable hiérarchique veillera alors à échanger avec le salarié afin de considérer si un aménagement du temps de travail peut être organisé et ce dans le respect de la loi relative au temps partiel.

Le temps partiel choisi pourra être refusé uniquement pour des raisons impératives de service. Toutes les demandes formulées seront communiquées et feront l'objet d'un suivi par les parties signataires

Afin de privilégier la vie privée des salariés, l'UES API RESTAURATION favorisera, dans la mesure du possible, les horaires sans coupure.

De même, si l'organisation le permet et dans la mesure du possible, un délai de prévenance minimum de 72 heures sera observé si des heures complémentaires ou supplémentaires sont demandées.

Dans le cadre de la mise en œuvre de cet engagement, l'UES API Restauration rappelle que tous les salariés du groupe doivent être égaux face à l'information. Elle demande aux Directions Régionales de veiller à ce que ces informations et notamment la liste des postes à pourvoir, soient visibles de tous et affichés sur l'ensemble des sites où travaillent les salariés du groupe.

A défaut les adresses des sites Intranet et Internet seront affichées sur chaque site.

4.3 Complément d'heures aux salariés à temps partiel et/ou aux salariés en contrat intermittent scolaire

Les parties signataires entendent rappeler aux directions régionales qu'en vue de limiter le recours aux contrats à durée déterminée ou aux contrats d'intérim, il est fortement conseillé de proposer un complément d'heures de travail aux salariés à temps partiel ou en contrat intermittent scolaire qui le souhaitent.

Afin de répondre aux aspirations éventuelles des salariés qui souhaitent, pour une durée limitée, augmenter le nombre d'heures prévu à leur contrat de travail, un avenant " complément d'heures " augmentant le nombre d'heures de travail du salarié à temps partiel employé à durée indéterminée ou à durée déterminée ou également à contrat intermittent scolaire, peut être proposé par l'employeur à l'intéressé dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
- suivi d'une formation par un salarié ;
- accroissement temporaire d'activité ;
- activité saisonnière pour les établissements ;
- périodes de vacances scolaires.

SQ FM PF TA
SL G10

L'avenant " complément d'heures " doit faire l'objet d'un écrit, signé des deux parties, qui en précise notamment : le motif ; le terme ; la durée contractuelle de travail sur la période considérée, qui peut être portée à temps complet ; la rémunération mensualisée correspondante ; la répartition de la durée contractuelle de travail.

Les autres dispositions restent régies par le contrat initial, sauf si les parties en conviennent autrement.

Conformément à l'avenant n° 52 du 11 mars 2016 relatif au temps partiel de la convention collective, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, le nombre d'avenants " complément d'heures " pouvant être conclu avec un même salarié est limité à 6 par année civile pour une durée maximale sur l'année de 24 semaines.

4.4 Délai de prévenance des heures complémentaires

Il est rappelé aux Directions Régionales de l'UES API Restauration que lorsque le recours à des heures complémentaires est prévisible (hors avenant de complément d'heures cité ci-dessus et dans la limite de 25 % de la durée du travail inscrite au contrat de travail), la direction s'engage à en informer le salarié au moins 7 jours à l'avance, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

Les parties signataires rappellent de la faculté au salarié de refuser l'accomplissement de ces heures complémentaires sans que ce refus ne puisse lui porter préjudice.

4.5 Limitation des coupures

Les parties signataires du présent accord ont souhaité rappeler que, conformément à l'article L. 3123-16 du code du travail, l'horaire de travail d'un salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à 2 heures.

Cependant, afin de prendre en compte les exigences propres à l'activité du secteur, il est rappelé, la possibilité **pour les établissements qui ont une obligation d'assurer deux services quotidiens, de prévoir une coupure journalière supérieure à 2 heures.**

En contrepartie de toute coupure supérieure à 2 heures, l'UES API Restauration s'engage à limiter l'amplitude journalière maximale des salariés concernés à 12 heures. Dans ce cas, la durée minimale de repos quotidien ne pourra pas être inférieure à 12 heures consécutives.

4.6 Réalisation d'une enquête au sein de l'entreprise sur le temps partiel

L'enquête aura pour objet de recueillir des informations quantitatives et qualitatives sur le travail à temps partiel au sein de l'UES API Restauration.

L'objectif principal de cette enquête sera d'évaluer la part du travail à temps partiel « subi » et celui

PF SQ FA
SU G¹² TA

« voulu » ainsi que ses origines. Egalement, cela sera l'occasion de chiffrer les salariés à temps partiel qui désirent augmenter leur temps de travail.

Des membres du service Ressources Humaines ainsi que les membres de la commission Egalité H/F s'engagent à fixer une date de réunion dès signature du présent accord, afin de rédiger le questionnaire qui sera envoyé par voie postale aux salariés à temps partiel.

Une enveloppe préaffranchie sera prévue pour que les salariés puissent retourner le questionnaire. Le salarié pourra choisir de ne pas communiquer son identité.

L'objectif étant de recueillir des données chiffrées et d'éventuellement engager des actions complémentaires.

Un bilan sera réalisé et présenté au Comité d'Entreprise, aux Directions régionales ainsi qu'à la commission égalité Homme/Femme.

Indicateurs de suivi :

- Répartition par sexe des personnes à temps partiel
- Indicateur du nombre d'hommes et de femmes passant à temps complet définitivement ou ayant eu une augmentation du temps de travail via l'avenant de complément d'heures
- Résultats de l'enquête : % des salariés ayant un temps partiel subi et % des temps partiel choisi

TITRE 5 : GARANTIR L'EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LA CONCILIATION DE LA VIE PRIVEE ET LA VIE PROFESSIONNELLE.

L'absence de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle peut avoir des conséquences néfastes pour l'entreprise mais également pour les salariés. Il est donc important que l'entreprise contribue, dans la mesure du possible, à favoriser un certain équilibre entre ces temps de vie.

L'UES API Restauration réaffirme sa volonté de permettre à ses salarié(e)s de trouver un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et personnelle.

5.1 Mesures liées à la parentalité

- Salariée Enceinte et absences autorisées

Les parties signataires rappellent que les femmes enceintes bénéficient, à partir de la 23e semaine de grossesse suivant la date de sa constatation médicale, d'une réduction à 31 heures de leur durée hebdomadaire de travail effectif sans perte de salaire. Cette réduction du temps de travail devra être répercutée uniformément dans la semaine et avec l'accord du responsable hiérarchique.

Par ailleurs, afin de prendre en compte la pénibilité journalière du travail des femmes enceintes, et au-delà de l'allègement de la charge de travail, il est rappelé qu'en tout état de cause la durée

px SQ FN TA 13
SL

quotidienne du travail effectif ne pourra dépasser 7 heures par jour, à compter de la 23e semaine de grossesse, sans pour autant déroger à la règle des 31 heures effectives par semaine.

Dans le cadre de l'article L. 1225-7 du code du travail, il est rappelé que les femmes enceintes ne pourront être affectées à un autre établissement qu'avec leur accord, et sous réserve de l'avis du médecin du travail, ou en cas de fermeture de l'établissement auquel elles sont affectées.

L'UES API Restauration s'engage à ce que les salariées enceintes puissent bénéficier des autorisations d'absences pour se rendre aux sept examens médicaux (prénataux et postnataux) obligatoires prévus par l'assurance maladie

Le futur parent (concubin, PACS, mariage) bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre à 3 de ces examens.

Ces absences sont considérées comme étant du temps de travail effectif (sous réserve de présentation d'un justificatif pour chaque absence) pour la détermination de la durée des congés payés et au titre de l'ancienneté. Ces absences ne doivent pas entraîner une baisse de la rémunération.

Ces dispositions s'appliquent également en matière d'assistance médicale à la procréation.

- Aménagements d'horaires pour la salariée qui allaite

Toute salariée qui souhaite allaiter son enfant bénéficiera jusqu'à la date du 1^{er} anniversaire de celui-ci d'une réduction d'horaire d'une heure par journée travaillée, qui sera répartie en deux périodes de trente minutes, l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après midi.

L'heure d'allaitement est prise durant le temps de travail mais n'est pas rémunérée.

- Réservation de Berceaux – Crèche

Les signataires du présent accord tiennent à rappeler que l'UES API Restauration a conclu un partenariat avec certains de nos clients du secteur crèches.

A ce titre, l'entreprise a acquis 23 berceaux sur l'ensemble du territoire français.

Cette démarche de mise à disposition de berceaux a une très forte valeur ajoutée socialement.

Les salariés intéressés peuvent contacter le service des ressources humaines. Un dépliant sera remis au salarié reprenant une présentation du réseau de nos partenaires et la marche à suivre pour une inscription.

Handwritten signatures and initials in blue and black ink:

- TA
- PF
- SL
- SQ
- fn
- g¹⁴

5.2 Congés, congés spéciaux et évènements familiaux

- Congé évènement familial

L'UES API Restauration réaffirme que tous les salariés de l'entreprise bénéficient, s'ils/elles en remplissent les conditions légales et conventionnelles, des congés rémunérés suivants :

Evénements	Nombre de jour
Naissance ou adoption sociale)	3 jours (par l'entreprise) + 11 jours du congé paternité (pris en charge par la sécurité sociale)
Décès du conjoint / partenaire du PACS/ concubin	3 jours
Décès d'un enfant	5 jours
Décès père, mère, beaux-parents	3 jours
Décès des grands-parents	2 jours
Décès frère, sœur	3 jours
Décès du beau-frère, belle-sœur	1 jour
Mariage du salarié	5 jours
PACS	4 jours
Mariage d'un enfant	1 jour
Annonce d'un handicap chez son enfant	2 jours
Déménagement du fait de l'employeur	1 jour

* Ces dispositions sont en vigueur au moment de la rédaction du présent accord. Des modifications ultérieures peuvent intervenir.

- Congés payés et ordre de départ

Les parties signataires souhaitent rappeler que l'employeur a le droit de refuser la demande de son salarié de congé payé et décaler la prise de ces congés à une date ultérieure.

Dans tous les cas, il est rappelé que pour fixer l'ordre des départs, l'employeur doit tenir compte des critères suivants :

- Situation de famille des bénéficiaires (notamment les possibilités de congé de l'époux(se) ou du partenaire de Pacs, la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie)
- De l'ancienneté
- De l'activité éventuelle d'un salarié à temps partiel chez un ou plusieurs autres employeurs.

Les dates et l'ordre des départs sont communiqués à chaque salarié, par tout moyen, au moins 1 mois à l'avance, dans les locaux normalement accessibles aux salariés.

Il est par ailleurs rappelé que l'employeur ne peut pas changer les dates de congés du salarié moins d'un mois avant le départ.

SQ FN
TA
G 15
SL
RF

- Situation des salariées accompagnant des personnes en situation de dépendance, de handicap ou souffrant d'une pathologie grave

Les parties signataires constatent que des salariées peuvent être confrontés à une situation familiale contraignante qui ne les touche pas eux-mêmes mais concerne leurs proches. Ces situations peuvent engendrer des problématiques particulières en termes d'évolution de carrière et d'égalité professionnelle en raison des difficultés de conciliation entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle.

Les parties signataires rappellent qu'elles souhaitent mettre en lumière les dispositions existantes en la matière car ces dispositifs sont souvent méconnus alors qu'ils sont susceptibles d'apporter certaines réponses aux besoins de ces salariés.

1-Congé proche aidant

Le congé de proche aidant permet au salarié de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie.

Le congé de proche aidant est ouvert à tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'au moins 1 an dans l'entreprise.

La personne accompagnée par le salarié, qui présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité, peut être :

- la personne avec qui le salarié vit en couple,
- son ascendant, son descendant, l'enfant dont elle assume la charge (au sens des prestations familiales)
- son collatéral jusqu'au 4e degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin(e) germain(e), neveu, nièce...),
- une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside.

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.

Le/la salarié(e) devra joindre à sa demande écrite :

- Une déclaration sur l'honneur du lien familial qui l'unit à la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables
- La justification d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 % si la personne aidée est handicapée, ou copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) si elle souffre d'une perte d'autonomie

Le congé de proche aidant ne peut pas dépasser une durée maximale de 3 mois. Toutefois, le congé peut être renouvelé, sans pouvoir dépasser 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié.

La demande du salarié doit être adressée à sa direction régionale au moins 1 mois avant la date de départ en congé envisagée.

Il s'agit d'un congé non rémunéré mais la durée du congé de proche aidant est prise en compte pour

EF TA SQ FN SL 26

le calcul des avantages liés à l'ancienneté.

2- Congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale permet au salarié d'assister un proche dont la maladie met en jeu le pronostic vital. Le proche assisté se trouve en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable (quelle qu'en soit la cause).

Il s'agit d'un congé non rémunéré par l'entreprise, à temps plein ou temps partiel. Toutefois, le salarié bénéficiaire du congé perçoit l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie. Pour cela, un cerfa doit être rempli et adressé par courrier au centre national de gestion des demandes d'allocations journalières d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Afin de bénéficier d'une telle disposition, les salariés doivent transmettre une demande écrite et en présenter un certificat médical attestant de l'état de la personne assistée.

Le congé de solidarité familiale a une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois sans pouvoir dépasser six mois.

Le/la salarié(e) informe son employeur de la date prévisible de son retour avec un préavis de trois jours francs. S'il souhaite prolonger son congé, il devra en aviser l'employeur au moins 15 jours avant le terme initialement prévu.

Avec l'accord de l'employeur, le congé peut être fractionné, sans pouvoir dépasser la durée maximale de 3 mois. Dans cette hypothèse, le/la salarié(e) qui souhaite bénéficier du congé doit avertir son employeur au moins quarante-huit heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé.

A cet effet, au terme du congé de solidarité familiale, le/la salarié(e) retrouvera son emploi ou un emploi équivalent. La durée de ce congé n'aura aucune incidence sur le décompte de l'ancienneté des salariés en ayant bénéficié.

3- Don de jours de repos à un salarié parent d'enfant gravement malade ou proche aidant

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec la direction, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Le salarié bénéficiaire de jours de congé cédés pourra ainsi s'absenter de l'entreprise tout en conservant sa rémunération. Cette période d'absence étant considérée comme du travail effectif, il n'y aura donc pas de conséquences quant aux droits liés à l'ancienneté.

SQ PF TA
FA SL JW

Durée, dénonciation, révision

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, en accord avec les délégués syndicaux centraux, de quatre ans. Il prendra effet à compter au 1er Décembre 2018 et prendra fin le 30 Novembre 2022.

Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties signataires. Chaque partie signataire peut demander des modifications au présent accord d'entreprise. Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes en mentionnant les points dont la révision est sollicitée et les nouvelles propositions formulées.

Dépôt du présent accord

Le présent accord sera déposé auprès de la DIRECCTE ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes.

Un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque signataire.

Fait à Mons-en-Barœul, le 07/11/2018

Pour l'UES API RESTAURATION :
Représentée par Stéphanie LELEU



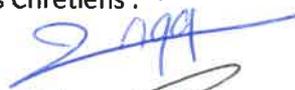
CFDT, Confédération Française Démocratique du Travail, Fédération des Services :
Représentée par Monsieur Stéphan QUENTON



CFE-CGC, Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres :
Représentée par Monsieur RECHER François



CFTC, Confédération Française des Travailleurs Chrétiens :
Représentée par Madame TRIGOT Angéline



CGT, Confédération Générale du Travail :
Représentée par Monsieur Grégory VANDEPUTTE



FO, Force Ouvrière :
Représentée par Monsieur Patrick FLINOIS

