

**ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET
LES HOMMES
U.E.S API Restauration**

Entre les parties:

API RESTAURATION, SAS dont le siège social est situé 384 rue du Général de Gaulle 59 370
Mons-En-Baroeul

LYS RESTAURATION SAS dont le siège social est situé ZI de Roubaix Est rue du riez d'Elbecq 59
390 Lys-Lez-Lannoy

CREAPI SARL dont le siège social est situé 382 B rue du Général de Gaulle 59 370 Mons-En-Baroeul

INFRES SARL dont le siège social est situé 384 rue du Général de Gaulle 59 370 Mons-En-Baroeul

INSTANTS D'EXCEPTION SARL dont le siège social est situé rue de la Papinerie 59 390
Lys-Lez-Lannoy

Représentées par Monsieur Daniel Menteaux, agissant en qualité de *Directeur des Ressources Humaines*

COMPOSANT L'UES API RESTAURATION

D'une part

Et

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES API RESTAURATION, représentées
par leurs délégués syndicaux centraux

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

CGT UGICT Confédération Générale du Travail
Représentée par Monsieur Gregory VANDEPUTTE

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

FO, Force Ouvrière
Représentée par Monsieur Patrick FLINOIS

UNSA, Union nationale des syndicats autonomes
Représentée par Monsieur Cédric PETIT

Il a été décidé ce qui suit :

Préambule :

Convaincus que le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail est une source de complémentarité, de cohésion sociale et d'efficacité économique, la Direction et les organisations syndicales signataires ont décidé de renouveler leurs engagements destinés à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le précédent accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 7 novembre 2018 pour une durée de quatre ans et vient à expiration le 30 novembre 2022.

Il est confirmé que la négociation sur ce thème est quadriennale.

Les parties se sont rencontrées les 7, 28 septembre 2022 et 25 octobre 2022.

La négociation a porté sur:

- l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés
- les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi en particulier pour les salariés à temps partiel.

La commission égalité professionnelle du CSE a également pu faire part de ses observations et de ses propositions.

L'accord témoigne de l'engagement de la direction et des représentants du personnel de poursuivre la politique en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions prévues ci-dessous concernent les salariés de l'UES API RESTAURATION.

Cet accord s'applique à l'ensemble des candidats à l'embauche et collaborateurs de l'UES API RESTAURATION.

ARTICLE 2: AMELIORER L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMME-HOMME DANS L'EMBAUCHE ET LE RECRUTEMENT

Les parties s'étaient d'ores et déjà engagées à ce que le processus de recrutement, interne ou externe, se déroule dans les mêmes conditions pour les femmes et pour les hommes afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre la qualification des candidat(e)s et les compétences requises pour l'emploi proposé.

En effet, 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.

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

Les parties confirment ce principe et poursuivent cette politique.

Les parties constatent toutefois que certains postes à haut niveau de qualification et de responsabilité sont pourvus majoritairement par des Hommes et que les Femmes restent insuffisamment représentées dans la filière "cuisine" et trop peu d'entre elles accèdent aux postes à responsabilités tels que second de cuisine ou chef gérant.

L'entreprise souhaite continuer à faire progresser la mixité dans ces filières en prenant des moyens d'actions supplémentaires.

INDICATEUR DE SUIVI:

- Embauches de l'année: répartition par catégorie professionnelle et par sexe;
- Augmenter la part des femmes dans l'effectif de certains emplois: suivi du pourcentage de femmes dans les effectifs relevant des filières d'emploi concernées: chef de cuisine, chef gérant, second de cuisine, cuisinier, directeur de restaurant

ARTICLE 3 : AMELIORER L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMME-HOMME DANS LA FORMATION ET LA GESTION DES CARRIERES

L'accès à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution des qualifications.

L'entreprise veille à ce que les moyens de formation apportés aux salarié(e)s, tant pour le développement professionnel de chacun, que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, en particulier les formations qualifiantes, soient accessibles indistinctement aux femmes et aux hommes, salarié(e)s à temps complet comme à temps partiel.

3.1: Evolution professionnelle

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

L'UES API RESTAURATION s'engage à donner aux femmes et aux hommes, à compétences égales, accès aux mêmes emplois, quel qu'en soit le niveau de responsabilités, et aux mêmes possibilités de promotion et d'évolution professionnelle.

INDICATEUR DE SUIVI:

- Nombre de salariés promus dans une catégorie supérieure (avec une répartition par sexe) et par région,
- Pourcentage de salariés promus par rapport au nombre total de salariés de la catégorie professionnelle (femmes et hommes confondus),

PC
15-06
91

- Pourcentage de salariés promus par rapport au nombre de salariés de la catégorie professionnelle (femmes et hommes distincts)

3.2: Formation

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

L'UES API RESTAURATION souhaite développer la communication sur les moyens de formation.

Les 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.

L'UES API RESTAURATION s'engage donc à instaurer et étendre cette campagne d'information en intégrant la contribution de l'ICA, l'ICN et ICP 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.

Également, les chefs gérants et les chefs de secteur seront sensibilisés à l'égalité professionnelle dans le cadre de leurs parcours de formation.

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)
- Intégrer et former sur l'égalité professionnelle dans les parcours de formation des chefs gérants et des chefs de secteur

INDICATEUR DE SUIVI:

- Nombre de salariés ayant suivi une formation selon la catégorie professionnelle et le sexe
- Nombre d'heures d'action de formation par salarié selon le sexe
- Répartition des actions de formation par type d'action selon le sexe.

3.3: Entretiens professionnels:

L'UES API RESTAURATION s'engage à permettre à chaque salarié, d'avoir tous les 3 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.

Indicateurs de suivi :

Taux de réalisation des entretiens professionnels et EAA par direction de région, par statut et par sexe

ARTICLE 4 : AMELIORER L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMME-HOMME DANS LA REMUNERATION

4.1 Egalité Salariale

Les parties signataires réaffirment que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilité, de compétences, de résultats, 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.

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.

Il est rappelé que les salariés en congés maternité ou parentaux ne sont pas exclus des évolutions de salaires prévues par les mesures de Négociations Annuelles Obligatoires: une vérification est effectuée lors des revalorisations de salaires.

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...

PC
5 GB
15
9.7
GW

Il sera vérifié 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 professionnelle, 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 seront engagées. Elles pourront prendre la forme d'une augmentation individuelle ou d'un niveau de classification adapté.

Un point sera fait par le service des ressources humaines aux membres de la commission « égalité homme/femme » deux fois par an.

4.2. Réduction des écarts de rémunération

Les parties constatent que des différences de salaires non justifiées par des critères objectifs (liés à l'âge, l'ancienneté, la qualification, la fonction) peuvent subsister entre les femmes et les hommes.

Les parties s'engagent à réduire les écarts de rémunération.

INDICATEUR DE SUIVI:

- Eventail des rémunérations par sexe et par catégorie professionnelle
- Rémunération minimale et maximale par catégorie professionnelle
- Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations

ARTICLE 5: AMELIORER L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMME-HOMME DANS LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

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

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

L'entreprise s'engage à ce que les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes évolutions de rémunération et de carrière que les salariés à temps plein.

Aucune mobilité géographique ou professionnelle ne peut être refusée ou imposée aux salariés en raison de leur statut de travailleur à temps partiel.

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

5.2 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.

Cette possibilité est rappelée au cours de l'entretien annuel d'activité.

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 des dispositions légales et conventionnelles.

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 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 affichées 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.

INDICATEUR DE SUIVI:

- Nombre de salariés à temps partiel (avec une répartition par sexe et par formule de temps de travail) et par secteur d'activité (Entreprise; Scolaire; Santé)
- Nombre de salariés à temps plein (avec une répartition par sexe)
- Nombre de salariés accédant au temps partiel au cours de l'année considérée (avec une répartition par sexe)
- Nombre de salariés à temps partiel ayant repris un travail à temps plein au cours de l'année considérée (avec une répartition par sexe).

ARTICLE 6 : GARANTIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS L'ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE.

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.

6.1- Réunion et déplacements professionnels

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

6.2 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

PC
7
CB 15
27 45

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 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.

- Réserve 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 65 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.

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

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

Elle prévoit les mesures suivantes :

- Dans les 3 mois avant le départ du/de la salarié(e) en congé, un entretien sera réalisé avec son supérieur hiérarchique et/ou un responsable des ressources humaines. Au cours de cet entretien seront abordées les questions suivantes : organisation du temps de travail jusqu'au départ en congé ; remplacement du/de la salarié(e) ; souhaits d'évolution ou de mobilité au retour du congé.

- Dans le mois suivant son retour, un entretien sera réalisé avec son supérieur hiérarchique et/ou un responsable des ressources humaines. Au cours de cet entretien seront abordées les questions suivantes : modalités de retour au sein de l'entreprise ; besoins de formation ; souhaits d'évolution ou de mobilité.

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

Indicateurs de suivi :

- Nombre de salariés (avec une répartition par sexe) en congé parental (pour une durée supérieure à six mois)
- Nombre de jours de congés de paternité et d'accueil de l'enfant pris dans l'année et nombre de jours théoriques dans l'année (avec une répartition par catégorie professionnelle)

ARTICLE 7: SUIVI DE L'ACCORD

7.1: Durée d'application

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 2022 et prendra fin le 30 Novembre 2026.

7.2: Révision

Pendant sa durée d'application, le présent accord peut être révisé. Conformément à l'article L 2261-7-1 du Code du travail, sont habilitées à engager la procédure de révision du présent accord :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord, qu'elles soient signataires ou adhérentes de cet accord, ainsi que la direction de l'UES API RESTAURATION;

- A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord, ainsi que la direction de l'UES API RESTAURATION;

Chacune des parties susvisées pourra solliciter la révision du présent accord selon les conditions légales en vigueur.

7.3: Renouvellement

Les parties signataires se réuniront en vue de l'éventuel renouvellement de l'accord au moins un mois avant le terme du présent accord.

A défaut de renouvellement, l'accord arrivé à expiration cessera de produire ses effets, en application de l'article L 2222-4 du Code du travail.

9
PC
GD
JN QV 15

7.4: Notification et Dépôt

Le présent accord sera notifié par la partie la plus diligente à chacune des organisations syndicales représentatives dans le périmètre de l'accord à l'issue de la procédure de signature.

Il sera ensuite déposé sur la plateforme de téléprocédure TéléAccords et remis au greffe du conseil de prud'hommes de Lille.

Fait à Mons-en-Barœul, le 17.11.2022

Les sociétés composant l'UES API RESTAURATION
Représentées par Monsieur Daniel Menteaux

Les organisations syndicales représentatives

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

CGT UGICT, Confédération Générale du Travail
Représentée par Monsieur Gregory VANDEPUTTE

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

FO, Force Ouvrière
Représentée par Monsieur Patrick FLINOIS

UNSA, Union nationale des syndicats autonomes
Représentée par Monsieur Cédric PÉTIT



CUISINONS 
L'AVENIR
AVEC PASSION

Monsieur Grégory VANDEPUTTE
Délégué Syndical CGT UGICT

Mons en Baroeul, le 17 novembre 2022

**Objet: Notification de l'accord relatif à l'égalité professionnelle et salariale
entre les femmes et les hommes conclu au sein de l'UES API RESTAURATION**

Monsieur VANDEPUTTE,

Ce 17 novembre 2022, un accord relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes a été conclu au sein de l'UES API RESTAURATION.

Vous le trouverez en annexe.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur VANDEPUTTE, l'assurance de notre sincère considération

Remis en main propre le 17 novembre 2022

A very faint, light-colored signature, possibly in grey or light blue ink, is visible below the date. It appears to be a stylized, cursive signature.

Daniel Menteaux

A clear, handwritten signature in blue ink, corresponding to the name Daniel Menteaux, is located to the right of the printed name.

