



Accord collectif d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail

Entre les soussignées :

D'une part,

La société **CHAUSSURES ERAM**, représentée par Monsieur Sébastien JAROUSSEAU, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment habilité à la signature du présent accord,

Et d'autre part,

Les organisations syndicales représentatives au sein de la société CHAUSSURES ERAM, représentées par leurs délégués syndicaux, dûment mandatés :

- La **C.F.T.C.**, représentée par Monsieur Didier BOURGET, délégué syndical CFTC et Madame Maria LAMBERT, déléguée syndicale CFTC
-
- La **C.F.E. / C.G.C.** représentée par Madame Corinne LHERMITTE, déléguée syndicale C.F.E/C.G.C. et Monsieur Nelce NEVES, délégué syndical C.F.E/C.G.C.

PREAMBULE

Convaincues des bienfaits d'une politique en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de qualité de vie et des conditions de travail tant pour les salariés que pour la pérennité de l'activité, les parties se sont réunies afin d'engager une négociation de cet accord.

Depuis plusieurs années, l'entreprise a toujours porté une attention particulière à ces deux sujets, d'autant plus dans un contexte économique exigeant où la qualité de vie et des conditions de travail est devenue une préoccupation permanente pour tous les acteurs de l'entreprise.

Placée au cœur de la politique sociale de l'entreprise, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que la qualité de vie et des conditions de travail représentent des leviers fondamentaux de prévention des risques notamment psychosociaux mais également de développement individuel et collectif et/ou de performance économique.

La qualité de vie au travail peut se définir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement, qui englobe de nombreuses notions, telles que l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué.

Paraphe ^{DS} ^{DS} ^{DS}
SJ UC DB

La qualité de vie au travail des salariés contribue à la compétitivité de l'entreprise. Elle recouvre les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises.

La société rappelle qu'elle organise régulièrement une enquête d'opinion pour donner la parole à tous les collaborateurs conformément au projet d'entreprise "Change For Good". Cette enquête, menée de manière indépendante et confidentielle, permet à la société de :

- savoir comment vont les collaborateurs,
- guider les actions pour créer les conditions de l'épanouissement professionnel et personnel,
- évaluer le niveau de confiance entre l'entreprise et les collaborateurs par le pourcentage de répondants qui choisissent de s'exprimer en mode public.

La qualité de vie et des conditions de travail ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'entreprise est une des composantes de la réussite de l'entreprise.

Fortes de ce constat partagé avec les partenaires sociaux, les parties à l'accord se sont réunies et ont négocié le présent accord, qui vise les dispositions L.2242-1 et suivantes du code du travail.

Elles se sont appuyées sur une analyse de la situation et sur les mesures parfois déjà en vigueur au sein de l'entreprise à travers des décisions unilatérales ou des accords collectifs d'entreprise.

La société tient également à rappeler son engagement en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, comme le souligne les notes obtenues ces trois dernières années par l'UES Eram dont les 3 sociétés la composant ont été fusionnées et absorbées par la société Chaussures Eram le 1^{er} juin 2024, emportant également le transfert de l'ensemble de leurs salariés vers l'entité Chaussures Eram.

Les parties ont notamment pris en compte la note de 99/100 obtenue par l'UES Eram en 2023 au titre de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre de la présente négociation.

Poursuivant l'objectif de favoriser l'égalité d'accès à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle pour tous les salariés, les parties ont décidé d'arrêter les mesures suivantes.

Paraphe DS DS
SJ UC DB

SOMMAIRE

Article 1.	Champ d'application	4
Article 2.	L'articulation entre vie personnelle et professionnelle	4
2.a.	L'état de grossesse et l'assistance médicale à la procréation (PMA)	4
2.b.	Le congé paternité et d'accueil de l'enfant	4
2.c.	Le congé parental	5
2.d.	Parcours de vie scolaire.....	5
2.e.	Le congé de présence parentale	5
2.f.	Le congé proche aidant	5
2.g.	Le congé de solidarité familiale	6
2.h.	Le congé d'adoption internationale	6
2.i.	Le retour d'une longue absence	6
2.j.	La garde de l'enfant	7
2.k.	Les samedis de roulement.....	7
2.l.	Enfant hospitalisé.....	8
2.m.	Les congés pour événements familiaux	8
2.n.	Les réunions	8
2.o.	L'information	8
2.p.	Le temps partiel	8
2.q.	Un droit à la déconnexion	9
2.r.	La prise en compte de la qualité de vie dans les projets et évolution de l'entreprise	9
2.s.	Développer la responsabilité et l'autonomie	9
Article 3.	Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	9
3.a.	Les mesures relatives au recrutement et à la promotion.....	9
3.b.	Les mesures relatives à la formation professionnelle.....	10
3.c.	Les mesures relatives à la rémunération.....	10
Article 4.	Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle	11
Article 5.	Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	12
Article 6.	Les modalités de définition d'un régime de prévoyance et d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, à défaut de couverture par un accord de branche ou un accord d'entreprise	12
Article 7.	L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés	12
7.a.	Expression collective	12
7.b.	Expression individuelle	13
7.c.	Les principes gouvernant l'Entretien Annuel	13
Article 8.	Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion	13
8.a.	Le droit à la déconnexion.....	13
8.b.	Les modalités d'exercice de ce droit.....	14
8.c.	Organisation pendant les congés et absences.....	14
Article 9.	Diverses mesures relatives à l'amélioration des conditions de travail	14
9.a.	Les actions de préventions du services de santé au travail	14
9.b.	La formation des managers aux risques psychosociaux (RPS)	14
9.c.	La formation « culture managériale »	15
9.d.	L'accès à un réseau d'assistance sociale.....	15
9.e.	Aide au logement.....	15
9.f.	Evolution des conditions de travail	15
9.g.	La lutte contre toute forme de violence.....	15
Article 10.	La prévention et la lutte contre les risques psychosociaux	16
Article 11.	Conditions de suivi et clauses de rendez-vous	17
Article 12.	Durée et portée de l'accord	17
Article 13.	Révision de l'accord.....	17
Article 14.	Dépôt et publicité de l'accord	17

Article 1. Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés de la société Chaussures Eram.

Article 2. L'articulation entre vie personnelle et professionnelle

Une articulation réussie entre la vie professionnelle et personnelle constitue un objectif majeur pour l'entreprise, qui participe à sa compétitivité.

L'entreprise entend donc promouvoir une culture, une organisation du travail, un mode de management et des comportements favorisant l'équilibre entre activité professionnelle et vie personnelle.

L'UES ERAM a entrepris de nombreuses démarches dans ce sens, notamment au travers de son dernier accord sur l'égalité professionnelle conclu en 2020, dont les engagements sont ci-dessous repris par la société Chaussures Eram pour la durée du présent accord et complétés par de nouvelles mesures.

L'entreprise s'engage à communiquer sur ces dispositifs auprès des collaborateurs par voie d'affichage et sur le portail intranet.

2.a. L'état de grossesse et l'assistance médicale à la procréation (PMA)

Les salariées enceintes bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique, dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Les salariées bénéficiant d'une assistante médicale à la procréation (PMA), dans les conditions prévues par le code de la santé publique, sont également autorisées à s'absenter pour les actes médicaux rendus nécessaires par ce traitement.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou en PMA ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité, ou vivant maritalement avec elle, bénéficie également d'une autorisation d'absence pour accompagner :

- la femme enceinte à trois de ces examens médicaux obligatoires de suivi de la grossesse ;
- la femme en PMA à trois actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale.

Ces autorisations d'absence sont rémunérées et assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi qu'au regard de tous les droits liés à l'ancienneté, sur présentation d'un justificatif.

A compter du cinquième mois de grossesse, les salariées peuvent, si elles le souhaitent, bénéficier d'une réduction d'horaire quotidienne de quinze minutes prise en concertation avec leur responsable.

Cette réduction d'horaire ne bénéficiera qu'aux salariées ayant travaillé au moins cinq heures dans la journée.

2.b. Le congé paternité et d'accueil de l'enfant

L'article L. 3142-1 du code du travail octroie aux salariés, à l'occasion de la naissance d'un enfant survenue à leur foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, trois jours ouvrables de congés rémunérés (non cumulable avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé maternité).

Par ailleurs, en sus de ce « congé de naissance », l'article L. 1225-35 du code du travail prévoit que les pères salariés ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, ont la faculté de prendre un congé de 25 jours calendaires (32 jours en cas de naissances multiples) composé des deux périodes suivantes :

- une période obligatoire de 4 jours calendaires prise immédiatement après le congé de naissance ;
- une période de 21 jours calendaires (28 jours en cas de naissances multiples) pouvant être prise en une seule fois ou en deux périodes au plus (d'au minimum 5 jours pour chaque période).

L'entreprise s'engage à maintenir la rémunération habituelle du salarié pendant son congé paternité et d'accueil de l'enfant en complément des indemnités versées par la sécurité sociale et ce pour la totalité de la nouvelle durée du congé paternité (25 jours en cas de naissance simple et 32 jours en cas de naissances multiples).

Paraphe ^{DS}
SJ UC DB

Cette mesure est réservée aux salariés ayant un an d'ancienneté à la date de naissance de l'enfant et dont le congé paternité et d'accueil de l'enfant est indemnisé par la sécurité sociale.

Le congé paternité et d'accueil de l'enfant est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

2.c. Le congé parental

La législation prévoit que la période de congé parental à temps plein ne compte que pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté du salarié.

Pour les salariés ayant deux ans d'ancienneté à la date de leur départ en congé parental, celui-ci n'a aucune incidence sur l'acquisition de l'ancienneté.

En outre, les salariés en congé parental ayant deux ans d'ancienneté dans l'entreprise à la date de leur départ en congé parental continuent de bénéficier de la couverture complémentaire de santé dans les mêmes conditions que lorsqu'ils travaillaient.

Malgré la suspension du contrat de travail, l'entreprise continue de cotiser auprès de l'assureur la quote-part qui était la sienne avant la prise d'effet du congé.

2.d. Parcours de vie scolaire

La rentrée scolaire constitue un temps fort de la vie d'un enfant et de celle de sa famille.

Cependant, l'exercice d'une activité professionnelle ne permet pas toujours aux parents d'être aux côtés de leur enfant ce jour-là.

Aussi, le parent dispose à sa demande d'un horaire de début de poste décalé ou d'un horaire de fin de poste anticipé pour participer à la rentrée scolaire, de la maternelle à la sixième.

Le parent doit informer son responsable hiérarchique de son souhait de bénéficier de cette mesure au moins trois semaines à l'avance, afin que l'organisation de son service n'en soit pas perturbée.

Cette absence ne fait pas l'objet d'une retenue de salaire et est récupérée ; le moment de cette récupération est convenu avec le manager.

Ces dispositions seront également applicables lorsque la mère ou le père d'un enfant scolarisé aura besoin de visiter un établissement de niveau secondaire (collège) ou un lycée ou de procéder à l'inscription de son enfant au sein de ladite structure. Dans le cas où les deux parents travaillent dans l'entreprise, seul un des deux parents pourront en bénéficier.

2.e. Le congé de présence parentale

En vertu de l'article L. 1225-62 du code du travail, tout salarié dont l'enfant à charge est victime d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident grave nécessitant une présence soutenue ou des soins contraignants bénéficie de 310 jours ouvrés d'absence autorisée à prendre à son gré pendant une période maximale de trois ans.

Le salarié ne perçoit pas de rémunération, mais il peut bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP). A cet effet, l'entreprise met à la disposition du collaborateur les documents administratifs utiles de sorte qu'il puisse bénéficier de cette allocation conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le dispositif décrit au sein de l'article 8b du présent accord permet au collaborateur d'être accompagné dans le cadre de l'établissement du dossier administratif.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à maintenir le salaire du collaborateur bénéficiaire du congé de présence parentale dans la limite de 60 jours calendaires par an sous condition du droit au versement de l'AJPP (allocation journalière de présence parentale) et sous déduction de celle-ci.

Cette absence est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de l'ancienneté et n'aura pas d'impact sur le calcul de la prime annuelle.

2.f. Le congé proche aidant

En vertu des articles L.3142-16 à L.3142-27 du Code du travail, tout salarié peut suspendre ou réduire son activité professionnelle pour accompagner un proche en situation de handicap ou un proche âgé en perte d'autonomie.

Paraphe SJ DS U DS DB

La durée maximale du congé est de 3 mois. Le congé peut être renouvelé. Toutefois, le congé ne peut pas dépasser 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié.

Le salarié ne perçoit pas de rémunération, mais il peut bénéficier d'une allocation journalière du proche aidant (AJPA). A cet effet, l'entreprise met à la disposition du collaborateur les documents administratifs utiles de sorte qu'il puisse bénéficier de cette allocation conformément aux dispositions légales en vigueur.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à maintenir le salaire du collaborateur bénéficiaire du congé proche aidant à 80 % (sans que ce montant ne puisse être inférieure au SMIC) dans la limite de 30 jours calendaires par an sous condition du droit au versement de l'AJPA (allocation journalière de proche aidant) et sous déduction de celle-ci.

Cette absence est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de l'ancienneté et n'aura pas d'impact sur le calcul de la prime annuelle.

2.g. Le congé de solidarité familiale

En vertu des articles L.3142-16 à L.3142-21 du Code du Travail, tout salarié peut s'absenter pour assister un proche ou une personne partageant le même domicile souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou qui se trouve en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

La durée du congé est de 3 mois, renouvelable une fois. En cas de fractionnement du congé, chaque période de congé est d'au moins 1 jour.

Le salarié ne perçoit pas de rémunération, mais il peut bénéficier d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP). A cet effet, l'entreprise met à la disposition du collaborateur les documents administratifs utiles de sorte qu'il puisse bénéficier de cette allocation conformément aux dispositions légales en vigueur.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à maintenir le salaire du collaborateur bénéficiaire du congé proche aidant à 80% (sans que ce montant ne puisse être inférieure au SMIC) dans la limite de 10 jours calendaires par an sous condition du droit au versement de l'AJPA (allocation journalière de proche aidant) et sous déduction de celle-ci.

Cette absence est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de l'ancienneté et n'aura pas d'impact sur le calcul de la prime annuelle.

2.h. Le congé d'adoption internationale

En vertu de l'article L. 1225-46 du code du travail, tout salarié titulaire de l'agrément en vue d'une adoption délivré par la Direction départementale des affaires sanitaires et sociales, a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré d'une durée maximale de six semaines s'il se rend dans les départements ou territoires d'outre-mer ou à l'étranger pour adopter un enfant.

Il s'agit du congé d'adoption internationale (s'apparentant à un congé de « pré-adoption »), qui peut être cumulé avec le congé d'adoption à prendre lors de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Selon la législation, la durée du congé d'adoption internationale n'est pas prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Lorsque les conditions énoncées par l'article L. 1225-46 du code du travail sont remplies, le congé d'adoption internationale est pris en compte dans son intégralité pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

2.i. Le retour d'une longue absence

Au retour d'une période d'absence de plus de 3 mois continus (arrêt maladie, congé maternité, congé parental...) les collaborateurs bénéficient d'un entretien de ré-accueil avec leur manager. Le temps passé dans la cadre de cet entretien est assimilé à du temps de travail effectif.

Cet entretien a notamment pour but de faire le point sur les conditions de leur reprise : évolution de l'entreprise ou de leur métier pendant leur absence, éventuel besoin de formation, planning, droits à congés etc.

D'autre part, l'entreprise rappelle que tout salarié en arrêt maladie d'au moins 30 jours, a la possibilité de solliciter un rendez-vous de liaison auprès du service des ressources humaines. Celui-ci vise à :

- Maintenir un lien entre le salarié et l'employeur pendant l'arrêt de travail ;
- Informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle (formation, reclassement ...) ;

- Informer le salarié qu'il peut bénéficier d'un rendez-vous de pré-reprise;
- Informer le salarié qu'il peut bénéficier de mesures d'aménagement du poste et/ou du temps de travail.
- Informer le salarié de ses droits à congés et de l'organisation de ses derniers

Enfin, toujours dans l'optique de faciliter le retour d'une longue absence liée à la parentalité, il sera proposé aux collaborateurs en congé parental total qui le souhaiteraient de bénéficier d'un entretien téléphonique et/ou physique « d'avant reprise » avec son manager afin d'échanger notamment sur ses horaires de travail. Cet entretien a lieu dans un délai maximum de deux mois avant la reprise effective du travail.

Ce dispositif sera proposé dans le cadre du courrier de réponse adressé par l'entreprise aux collaborateurs désirant bénéficier d'un congé parental à temps complet.

2.j. La garde de l'enfant

Parfaitement conscientes d'une part, que l'exercice d'une activité professionnelle impose aux parents de faire garder leurs jeunes enfants et d'autre part, que la garde des enfants elle-même peut susciter des difficultés, les parties souhaitent rendre plus facile celle-ci.

Pour cela, l'entreprise remet aux salariés qui le souhaitent un carnet de titres CESU (chèque emploi-service universel) préfinancés, dans le cadre des frais de garde de leur(s) enfant(s).

Le CESU préfinancé est un titre de paiement à montant prédéfini. Il permet de déclarer et de rémunérer une assistante-maternelle agréée, une garde d'enfant à domicile ou une structure d'accueil (par exemple, une crèche) tout en bénéficiant d'avantages fiscaux sous conditions.

Pour les salariés à temps complet, et les salariés dont la durée contractuelle de travail est égale ou supérieure à 20 heures par semaine, ce carnet de titres CESU est d'une valeur totale de 600 euros par an, dont l'entreprise prend à sa charge 50%, soit 300 euros.

Si la durée contractuelle du salarié est inférieure à 20 heures par semaine, le carnet de titres CESU est de 300 euros par an et la participation de l'entreprise de 150 euros.

Cet avantage est consenti pour chaque enfant âgé de 6 ans et moins.

Eu égard au fait que les aides versées par les Caisses d'allocation familiale sont dégressives à partir des 3 ans de l'enfant, l'entreprise accorde un complément de titres CESU de 100 euros par an aux salariés à temps complet et les salariés dont la durée contractuelle de travail est égale ou supérieure à 20 heures par semaine dès lors qu'ils ont à leur charge un ou plusieurs enfants qui ont entre 3 et 6 ans. L'entreprise prend à sa charge 50% soit 50 euros.

Si la durée contractuelle du salarié est inférieure à 20 heures par semaine, le montant complémentaire de titres CESU est de 50 euros par an et la participation de l'entreprise de 25 euros.

Dans le cas où les deux parents travailleraient dans l'entreprise ou dans une société du groupe, un seul carnet serait remis. En cas de séparation et de garde alternée et sur demande de leur part, la remise du carnet de titres serait alors divisée et remise à chacun des parents.

Pour pouvoir bénéficier de cette mesure, les conditions sont les suivantes :

- Le contrat de travail de l'intéressé ne doit pas être suspendu (par un congé parental, un congé sabbatique, etc.) ;
- L'intéressé doit avoir une année d'ancienneté à la date de sa demande de titres CESU;
- Il doit avoir au moins un enfant à charge de moins de six ans.

Le financement annuel des titres CESU est indiqué sur le bulletin de salaire des salariés bénéficiaires et s'effectue en 4 fois sur l'année (1 fois par trimestre).

La participation de l'entreprise dans les conditions définies ci-dessus s'entend dans les limites d'exonération fixées par la loi et les services de l'Urssaf.

L'indicateur accompagnant cette mesure est le nombre de salariés ayant bénéficié de la remise d'un carnet de titres CESU préfinancés.

2.k. Les samedis de roulement

Compte tenu de l'activité de l'entreprise, la majorité de ses salariés travaillent le samedi, souvent toute la journée. Or, pour la majorité de la population active et des enfants, il s'agit d'un jour de repos.

Aussi, pour permettre aux salariés d'être en famille le samedi trois fois par an, les salariés en contrat à durée indéterminée auront la possibilité de modifier trois fois par an leur jour de repos, sous réserve de ne pas perturber le bon fonctionnement du magasin, afin de bénéficier de trois samedis non travaillés.

La fixation du samedi non travaillé sera déterminée en accord avec le manager et devra respecter les contraintes de nos activités, telles que définies dans le calendrier commercial fourni à l'ensemble des équipes et indiquant les périodes propices, ou non, à la pose de congés.

Les salariés bénéficiant de jours « RTT » pourront poser un jour « RTT » à raison de trois samedis par an.

2.l. Enfant hospitalisé

Consciente de l'importance d'avoir un parent à son chevet lors de l'hospitalisation d'un enfant, les parties au présent accord souhaitent permettre aux parents d'être présents aux côtés de leur enfant en cas d'hospitalisation.

L'entreprise accorde, sur production d'un certificat d'hospitalisation, aux salariés ayant un an d'ancienneté à la date de l'hospitalisation, une autorisation d'absence rémunérée de 4 jours par année civile pour un enfant de moins de 16 ans, indépendamment du nombre d'enfants à charge.

Lorsque les deux parents travaillent tous les deux dans l'entreprise, les deux pourront bénéficier de la mesure.

2.m. Les congés pour événements familiaux

Constatant que les salariés de l'entreprise vivant en couple n'étant pas tous mariés, il y a lieu de tendre vers une égalité de traitement entre les salariés mariés et ceux qui ne le sont pas (sur présentation de justificatif), s'agissant des congés pour événement familial.

Dans ces conditions, les salariés unis par un Pacs bénéficieront des mêmes congés pour événement familial que les salariés mariés. Cette disposition concerne les congés pour événements familiaux : Mariage frère/sœur/père/mère/enfant/petit-enfant -Décès conjoint- Décès enfant-Décès descendants- ascendants - Décès beaux-parents.

2.n. Les réunions

Les réunions d'équipe et les réunions de région constituent un espace privilégié d'échanges entre les différents membres d'un même service ou d'un même projet ; ces réunions permettent également la diffusion d'information utile à tous les membres d'une équipe ou d'un projet de façon simultanée ou le traitement collectif d'une question intéressant les participants. Elles sont nécessaires à la bonne marche de l'entreprise.

Soucieux de veiller à l'équilibre entre vie professionnelle et exercice de la responsabilité familiale, les managers veillent à anticiper la date et l'horaire de leurs réunions afin de favoriser l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

2.o. L'information

Attachées à ce que les mesures prévues par le présent article soient connues par l'ensemble des salariés, les parties conviennent de diffuser aux salariés une communication synthétique et simplifiée de celles-ci.

La direction des ressources humaines accompagnera également chacun des managers dans leurs fonctions en leur rappelant, à travers une action d'information et de sensibilisation les enjeux et l'importance de l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

A cette occasion, les managers seront informés des dispositions relatives au droit à la déconnexion, visées dans le présent accord.

Grâce à ce dispositif, les comportements concourants à l'équilibre des temps de vie au sein de l'entreprise seront encouragés.

2.p. Le temps partiel

L'entreprise respecte, autant que les impératifs de son activité le permettent, le choix des salariés.

Les salariés à temps partiel peuvent souhaiter faire évoluer leur durée de travail. Dans ce cas, l'entreprise s'engage à faire ses meilleurs efforts pour proposer d'adapter la durée de travail.

La même démarche sera de mise pour les salariés à temps complet voulant réduire leur temps de travail.

Lors de la demande de passage à temps partiel liée à l'arrivée au foyer du salarié d'un enfant, l'entreprise recherche, dans la mesure du possible, un aménagement des horaires de travail compatible avec la vie personnelle du salarié en favorisant les journées complètes dès lors que cela est possible.

Elle rappelle également le principe d'égalité de traitement des salariés à temps partiel par rapport aux salariés à temps complet.

2.g. Un droit à la déconnexion

Il est reconnu à chaque salarié un droit à la déconnexion.

Ce droit fait l'objet d'un développement spécifique à l'article 7 du présent accord.

2.r. La prise en compte de la qualité de vie dans les projets et évolution de l'entreprise

L'entreprise entreprend régulièrement des changements dans ses organisations pour tenir compte de l'évolution de son activité ou pour intégrer des nouveaux outils.

En cas de projet qui impacte significativement les conditions de travail, l'entreprise s'engage à intégrer les éléments relatifs à la qualité de vie au travail à la présentation globale de ces projets devant les membres de l'institution représentative du personnel en charge des problématiques de santé, sécurité.

Plus généralement, et de manière proactive, l'entreprise entend également profiter de ses évolutions pour étudier et repenser ses organisations de travail dans le but d'améliorer la qualité de vie au travail de ses collaborateurs.

2.s. Développer la responsabilité et l'autonomie

Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte.

L'entreprise souhaite développer les pratiques collaboratives et solliciter davantage les salariés sur les initiatives, projets et les y associer pour développer leur responsabilité et autonomie. Dans le cadre de cet accord, la direction souhaite également rappeler que le droit à l'erreur doit être perçu comme une opportunité d'apprentissage et de développement.

Article 3. Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel a créé l'Index de l'égalité salariale Femmes-Hommes. Celui-ci permet de mesurer les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes et met en évidence les points de progression sur lesquels agir quand ces disparités sont injustifiées.

L'index est calculé chaque année à partir de 4 ou 5 indicateurs selon la taille de l'entreprise : écart de rémunérations, écart de répartition des augmentations individuelles, écart de répartition des promotions, augmentations à la suite d'un congé maternité et parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

L'index est noté sur 100 points. En cas de résultat inférieur à 75 points sur 100, l'entreprise doit prendre des mesures pour corriger la situation sous peine de pénalité financière.

La note obtenue par l'UES Eram (nouvellement Chaussures Eram) en 2023 est de 99/100.

Bien que cette note ne traduise pas la nécessité de prendre des mesures, l'entreprise réaffirme toutefois l'importance de ce sujet et prend les mesures qui suivent.

3.a. Les mesures relatives au recrutement et à la promotion

L'entreprise s'engage à continuer à formuler ses offres d'emploi sans discrimination liée au genre ; elle veille également à ce que les fiches de postes associées à ces annonces ne comportent pas de formulation susceptibles de décourager certaines populations.

Au terme du dernier accord de l'UES Eram conclu le 29 mai 2020, l'entreprise s'est engagée à sensibiliser l'ensemble de ses managers conduits à participer à des opérations de recrutement aux principes de non-discrimination et à l'objectif de mixité professionnelle.

Paraphe DS DS DS
 SJ UC DB

L'entreprise s'engage à poursuivre son effort de sensibilisation et à s'assurer également que les nouveaux managers en charge de recruter soient sensibilisés et formés à ce sujet.

Enfin, l'entreprise fait ses meilleurs efforts pour s'assurer que le décideur final du recrutement a le choix entre deux candidatures de sexe différent à compétence égale.

Cet objectif fait l'objet d'une clause dans tous les contrats de prestation conclus avec les sociétés de recrutement.

L'indicateur de suivi est :

- Le nombre de femmes embauchées ou promues par rapport au nombre total d'embauches et de promotions.

3.b. Les mesures relatives à la formation professionnelle

La formation des salariés tout au long de leur carrière constitue un objectif de l'entreprise.

Elle permet en effet à l'entreprise de rester compétitive et l'aide à s'adapter à l'évolution de ses besoins.

Elle permet aussi à ses salariés d'assurer leur compétence, maintenir leur employabilité et favoriser leur évolution professionnelle.

La formation doit rester accessible à tous les salariés, quelle que soit leur situation personnelle ou professionnelle.

Il est convenu d'accorder une attention particulière au personnel revenant d'une période d'absence pour cause de congé maternité, congé parental, congé d'adoption et d'arrêt longue maladie.

Ainsi, il est instauré un entretien spécifique avec le manager concerné, dont l'objet est d'identifier les besoins de formation qui seraient devenus nécessaires compte tenu de l'absence du salarié.

Par ailleurs, la société s'engage à :

- Respecter un délai de prévenance de 15 jours pour toute formation hors du lieu de travail habituel ;
- Organiser les formations autant que possible pendant le temps de travail et dans un lieu le plus proche possible du lieu de travail du collaborateur ;
- Proposer dans la mesure du possible, des formations en mode digitale, afin de rendre les formations plus accessibles aux salarié(e)s.

Les indicateurs de suivi sont :

- le pourcentage de formation par sexe, rapporté à la répartition Homme/Femme dans l'entreprise ;
- le nombre d'entretien par rapport au nombre d'absences pour cause de maternité, congé parental, congé d'adoption et d'arrêt longue maladie ;
- Le nombre de managers sensibilisés, par rapport au nombre total de managers recruteurs.

3.c. Les mesures relatives à la rémunération

Les parties ont examiné le rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise.

Elles ont constaté que la société Chaussures Eram (anciennement UES Eram) est une entreprise très féminisée puisque au 31 décembre 2023, près de 85 % de son effectif est féminin.

Dans l'entreprise, les conditions de rémunération afférentes à chaque emploi sont identiques pour les femmes et les hommes se trouvant dans une situation comparable. Si dans chaque emploi, et à l'intérieur de celui-ci, dans chaque catégorie ou niveau, des écarts de rémunération peuvent se rencontrer, ceux-ci sont justifiés par les critères objectifs et pertinents suivants :

- le montant du chiffre d'affaires du magasin,
- le montant des primes variables perçues (conditions définies collectivement en fonction des paliers de chiffre d'affaires du magasin ou d'indicateurs de performance individuels),
- le parcours professionnel du salarié au sein de l'entreprise.

L'entreprise rappelle qu'elle applique une égalité de traitement entre les sexes, dans les actes de candidature et dans l'évolution des carrières professionnelles.

En matière de rémunérations, l'entreprise s'engage à respecter des rémunérations identiques dans chaque catégorie professionnelle, à poste de travail identique, quel que soit le genre.

S'agissant du principe « à travail égal, salaire égal », il est rappelé que la notion de « travail égal » suppose qu'à poste ou fonction identique ou comparable, l'activité soit identique ou comparable en se basant sur des critères objectifs.

Il est par ailleurs entendu que la situation statutaire ou salariale acquise par un salarié dans une autre fonction au cours de son passé et conservée par l'entreprise à l'occasion d'un transfert ayant entraîné un déclassement professionnel, ne saurait entraîner une augmentation de fait de la valeur statutaire ou salariale de la fonction ou du poste occupé, pour les autres salariés occupant cette même fonction ou ce même poste.

Pour autant et afin de s'assurer du maintien de cette égalité de traitement, il est convenu d'évoquer, lors de chaque négociation annuelle sur les salaires, la nécessité de dédier une mesure destinée à d'éventuelles corrections.

De plus, il est également convenu qu'à son retour de congé parental, le salarié bénéficie des augmentations générales de salaires issues des accords collectifs conclus durant la suspension de son contrat de travail et dont il aurait bénéficié s'il avait été présent.

Enfin, afin de limiter l'impact des événements familiaux sur la rémunération, il est convenu que l'absence pour congé pour événement familial, congé maternité ou paternité, ne sera pas prise en compte dans le calcul de la prime annuelle.

Article 4. Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle

La qualité de vie au travail nécessite qu'aucune forme de discrimination n'existe et ne soit tolérée dans l'entreprise autant dans les conditions de l'accès à l'emploi et à la promotion, que dans la politique salariale.

L'entreprise réaffirme son engagement à respecter les principes de non-discrimination liée à l'origine, aux mœurs, à l'orientation ou l'identité sexuelle, à l'âge, à la situation de famille ou de grossesse, aux caractéristiques génétiques, à l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, aux opinions politiques, aux activités syndicales ou mutualistes, aux convictions religieuses, à l'apparence physique, au nom de famille, au lieu de résidence ou à l'état de santé ou de handicap.

A ce titre, l'entreprise rappelle l'existence de la charte éthique mise en place au sein du groupe Eram en 2018 et promouvant notamment l'égalité des chances et l'interdiction de toute discrimination que ce soit au moment de l'embauche, ou lors de décisions concernant la formation, la promotion ou encore le maintien dans l'emploi et les conditions de travail en général.

Le groupe Eram souhaite également s'engager dans la défense de la diversité et dans la lutte contre toute forme de discrimination en signant la « Charte de la Diversité » portée par le réseau « Les entreprises pour la cité ». Il s'agit d'un texte d'engagement qui condamne les discriminations dans le domaine de l'emploi et décide d'œuvrer en faveur de la diversité.

A titre d'exemples, par la signature de cette charte, l'entreprise s'engage notamment à :

- Sensibiliser et former les dirigeants et managers impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, puis progressivement l'ensemble des collaborateurs aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité ;
- Favoriser la représentation de la diversité de la société française dans toutes ses différences et ses richesses, culturelle, ethnique et sociale, au sein des effectifs et à tous les niveaux de responsabilité.

D'une manière générale, l'entreprise continue à s'engager à ce que les critères de sélection des candidats ne résultent que de l'adéquation entre le profil de ces derniers, leurs compétences professionnelles et l'emploi proposé.

L'entreprise s'engage à effectuer une nouvelle campagne de sensibilisation sous forme de e-learning de l'ensemble de ses managers, qui sont conduits à participer à des opérations de recrutement, aux principes de non-discrimination et à l'objectif de mixité professionnelle.

L'entreprise s'engage également à former les employés chargés des missions de recrutement aux principes de non-discrimination à l'embauche.

De plus, pour favoriser la promotion interne, l'entreprise organise régulièrement la tenue d'un comité de mobilité interne permettant aux directions des ressources humaines du groupe de connaître l'ensemble des postes vacants et les souhaits de mobilité émis par les salariés.

Les postes à pourvoir sont publiés sur le site internet du Groupe Eram.

L'indicateur de suivi est :

- Le nombre d'employés chargés des missions de recrutement formés, par rapport au nombre total d'employés chargés des missions de recrutement

Article 5. Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Il s'agit notamment de mesures relatives aux conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap.

A travers le présent accord, l'entreprise et ses partenaires sociaux réaffirment les engagements pris dans les précédents accords.

Le Groupe Eram a décidé de renforcer le dispositif de la Mission Handicap en recrutant un responsable entièrement dédié à la conduite du plan d'action en faveur des personnes en situation de handicap dans l'entreprise.

De plus, le Groupe Eram a conclu avec ses partenaires sociaux le 18 décembre 2023, un accord en faveur de l'emploi et de l'intégration des personnes en situation de handicap au sein du Groupe (2024- 2026).

A titre d'exemples, cet accord rappelle que par principe, l'ensemble des postes à pourvoir au sein de l'entreprise est accessible aux candidats présentant un handicap.

L'entreprise s'engage aussi à diffuser ses offres d'emplois sur les sites dédiés aux personnes en situation de handicap.

Il est également rappelé que le collaborateur en situation de Handicap peut bénéficier de mesures liées à l'aménagement de son poste, de ses horaires ou encore de formations spécifiques.

En outre, il est rappelé que des actions de communication autour de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés sont organisées, par exemple en participant à des événements dans le cadre de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) ou encore via le Duo Day (dispositif permettant à une personne en situation de handicap de découvrir un métier, en duo avec un professionnel volontaire, au sein d'une entreprise dans le cadre d'une journée nationale).

Par ailleurs, il est rappelé que deux journées d'absence rémunérée par an peuvent être accordées au salarié par la mission Handicap :

- Pour les procédures administratives liées à une demande initiale ou un renouvellement de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;
- Pour toutes les démarches engagées dans le cadre d'une procédure de maintien dans l'emploi.

La mission handicap est à disposition du collaborateur pour l'aider dans ses démarches

Article 6. Les modalités de définition d'un régime de prévoyance et d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, à défaut de couverture par un accord de branche ou un accord d'entreprise

Les salariés de l'entreprise bénéficient d'un régime de couverture de frais de santé et d'un régime de prévoyance couvrant le risque d'invalidité et d'incapacité.

Ces régimes ont été mis en place par décision unilatérale de l'entreprise.

S'agissant du risque de décès des salariés non cadres, il est rappelé que l'entreprise s'est engagée, par décision unilatérale, à accorder aux ayants droits du salarié décédé un capital décès.

Les salariés peuvent désormais effectuer leur désignation de bénéficiaire en ligne. La documentation relative à la prévoyance est disponible sur le portail intranet.

Article 7. L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés

Les parties à l'accord expriment leur attachement à ce que les salariés bénéficient d'un droit d'expression tant direct que collectif.

7.a. Expression collective

L'entreprise donne régulièrement la parole aux collaborateurs et les invite à exprimer leur avis au travers différents canaux (questionnaires, groupes de travail, sondage...) qui participent de la politique RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) de l'entreprise.

A ce titre, l'entreprise organise régulièrement une enquête d'opinion pour donner la parole à tous les collaborateurs de l'entreprise. Cette enquête est menée de manière totalement indépendante et la confidentialité des collaborateurs est respectée. L'entreprise partage l'intégralité des résultats avec tous les salariés.

La démarche d'expression des salariés étant également un dispositif de management, les managers associent leurs équipes aux prises de décision qui concernent leur magasin et ses projets. Ils sont régulièrement informés de la vie de l'entreprise et la parole leur est donnée sur ces sujets.

Dans cette perspective, les parties conviennent de l'importance des communications destinées à l'ensemble du personnel et sous différentes formes relatives à la stratégie suivie par l'entreprise.

7.b. Expression individuelle

De la même façon, chaque salarié dispose d'un droit d'expression envers son manager.

En donnant la parole aux salariés, l'entreprise poursuit l'objectif de renforcer les relations humaines ; elle favorise également le levier de la compétitivité, en développant la motivation, la cohésion d'équipe et l'innovation, notamment à travers l'Entretien Annuel.

7.c. Les principes gouvernant l'Entretien Annuel

Chaque année, le salarié bénéficie d'un Entretien Annuel qui est un moment permettant au salarié et au manager de faire ensemble le bilan du travail réalisé au cours de l'année.

Cet entretien constitue un moment privilégié permettant d'examiner et de reconnaître les réalisations de l'année, les moyens et ressources mis à disposition et d'identifier les objectifs de l'année à venir ainsi que les moyens et ressources à mettre en œuvre.

La démarche d'Entretien Annuel implique une approche collective et une approche individuelle.

Cette démarche doit se dérouler dans un climat socialement responsable de respect et d'écoute mutuels.

L'auto évaluation résultant de l'Entretien Annuel constitue la base à partir de laquelle commence le dialogue.

Les objectifs doivent être mis à jour et évalués régulièrement : tout salarié a le droit de connaître le rôle qui lui incombe dans la réalisation de ses objectifs et les moyens dont il dispose pour ce faire ainsi que les principaux critères prévus pour l'évaluation.

Les commentaires écrits du salarié et de son manager sont accessibles en toute transparence par chacune des parties.

Au cours de l'Entretien Annuel, les managers échangeront, avec chaque salarié, sur la compatibilité des objectifs avec la charge et le temps de travail.

Ainsi les objectifs devront tenir compte d'un nécessaire équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale et devront être clairs, simples, atteignables et mesurables.

Les managers veilleront à ce que la charge de travail des salariés de l'équipe soit raisonnable et équilibrée.

Article 8. Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion

8.a. Le droit à la déconnexion

Les technologies de l'information et de la communication ont connu et continuent de connaître un essor considérable au sein de notre Société.

Ces progrès ont investi le monde de l'entreprise et les salariés bénéficient aujourd'hui pleinement de nouveaux outils de communication et de travail qui facilitent l'accomplissement de leur mission, au quotidien.

Si ces nouveaux outils numériques constituent une réelle opportunité, ils ne doivent cependant pas conduire à confondre le temps de travail et le temps de repos ou dégrader la qualité de vie au travail.

A ce titre, l'entreprise rappelle que chaque salarié dispose d'un droit à la déconnexion et qu'il convient de veiller à ce que ces technologies de l'information et de la communication (TIC) respectent le temps de vie privée du salarié.

Paraphe ^{DS} ^{DS} ^{DS}


8.b. Les modalités d'exercice de ce droit

- *Le respect des temps de repos et de congés*

Il est rappelé que, par principe, le salarié n'a pas à être connecté à un outil numérique professionnel (smartphone, Internet, email, etc.) pendant ses temps de repos, de congés et, bien évidemment pendant ses éventuelles absences pour arrêts de travail.

Ces principes sont rappelés régulièrement à chaque manager.

- *Dispositions particulières pour les salariés dont le temps de travail est décompté selon un forfait jours*

Il est rappelé que certains cadres de l'entreprise disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et que la nature de leurs fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'équipe auquel ils sont intégrés. A ce titre, le temps de travail de ces cadres est décompté selon un forfait jours.

Les parties à l'accord rappellent que ces salariés sont, comme les autres, bénéficiaires d'un droit à la déconnexion.

Cette modalité de décompte de leur temps de travail et l'absence de référence à un horaire collectif peut conduire à ce qu'ils soient plus facilement sollicités pendant leur période de repos.

Pour éviter cette situation, il est mis en place lors de l'entretien annuel individuel, un échange sur la charge de travail du collaborateur, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ainsi que le droit à la déconnexion.

- *Usage des réseaux sociaux*

Au-delà du droit à la déconnexion, les parties souhaitent rappeler que l'usage d'application de messagerie instantanée (type WhatsApp) ne doit pas se substituer au dialogue et aux échanges physiques ou oraux qui contribuent au lien social dans les équipes.

Les parties s'accordent sur l'intérêt de rappeler l'importance de la communication verbale et souhaite que ce mode de communication soit privilégié dans les échanges au sein du réseau.

8.c. Organisation pendant les congés et absences

Le Responsable, Manager ou Directeur de magasin est responsable de l'organisation de son équipe pendant les absences, notamment les congés.

Pour préserver le salarié des demandes de connexions intempestives et assurer l'effectivité du droit à la déconnexion pendant son absence :

- le Responsable, Manager ou Directeur de magasin identifie un interlocuteur interne à l'entreprise référent en son absence (Directeur régional, homologue au sein de la région...) qui ne sera pas lui-même en congés ou absent sur la période. Ainsi, l'équipe magasin remplaçante aura la possibilité de s'y référer en cas d'urgence ou de dossiers qu'elle ne peut prendre en charge sur la période d'absence du Responsable, Manager ou Directeur de magasin titulaire.
- Le Responsable, Manager ou Directeur de magasin de magasin devra préalablement informer ses interlocuteurs de son absence, de sa date prévisible de retour et des coordonnées de la personne à joindre pendant ses congés.

Article 9. Diverses mesures relatives à l'amélioration des conditions de travail

L'entreprise accorde une grande importance aux conditions de travail et s'engage, à travers diverses mesures, à les améliorer.

9.a. Les actions de préventions du services de santé au travail

L'entreprise organise régulièrement des campagnes d'information et de sensibilisation relatives au bien-être au travail.

9.b. La formation des managers aux risques psychosociaux (RPS)

Les risques psychosociaux (ou RPS) peuvent se définir comme les éléments qui portent atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des salariés au sein de leur environnement professionnel.

Ces risques peuvent recouvrir différentes formes : le stress, parmi les plus connus, mais aussi le harcèlement, l'épuisement professionnel et même la violence au travail.

Pour permettre une meilleure prise en compte de ces situations, l'entreprise s'engage à sensibiliser l'ensemble de ses managers aux risques psychosociaux, ce point faisant l'objet d'un développement spécifique en point 10 du présent accord.

9.c. La formation « culture managériale »

Fidèle à son ADN, le Groupe Eram réaffirme sa conviction profonde que tout est possible avec des équipes inspirées, organisées, accompagnées et guidées par une exigence de performance qui donne sa place à chacun selon ses compétences et son niveau d'autonomie.

Cette conviction s'exprime clairement dans le projet d'entreprise « Change For Good », projet des ambitions du Groupe, qui fait du management des femmes et des hommes de l'entreprise un des piliers.

La culture managériale vise à définir un cadre commun, applicable aux managers comme aux collaborateurs, et à renforcer la cohérence des pratiques au sein de l'ensemble du Groupe Eram.

Pour partager cette culture managériale commune, l'entreprise s'engage à former l'ensemble de ses managers aux quatre grandes missions managériales : Inspirer, Organiser, Accompagner et Exiger.

9.d. L'accès à un réseau d'assistance sociale

En partenariat avec un prestataire spécialisé, l'entreprise offre à ses salariés l'accès à un dispositif d'accompagnement social permettant de soutenir les salariés dans les difficultés rencontrées dans leur vie personnelle et professionnelle.

Ce dispositif d'accompagnement social permet d'aider et accompagner le salarié dans divers domaines :

- Le travail : dispositifs internes à l'entreprise, vécu au poste de travail, retraite, projet professionnel...
- La santé: accident du travail, maladie professionnelle, maladie, mal-être au travail, handicap, reclassement...
- Le budget : gestion, endettement, surendettement, prêts, aides financières, soutien pour les demandes de délais de paiement...
- Le logement : expulsion, hébergement d'urgence, aide à la recherche...
- La famille : couple, enfants, parents âgés, maladie/décès d'un proche, scolarité, séparation, prestations familiales...

9.e. Aide au logement

Parce-que le bien-être au travail passe également par le fait d'être bien logé et de faciliter les temps de trajets entre le domicile et le travail, l'entreprise s'engage à communiquer aux collaborateurs du réseau les brochures d'information détaillant l'ensemble des prestations proposées par le groupe Action Logement (1% patronal).

Ces prestations visent notamment à faciliter l'accès des salariés à la propriété et au logement locatif (aides financières, services...) ainsi qu'à l'amélioration de l'habitat (travaux, adaptation du logement...).

Ce dispositif permet également aux collaborateurs qui le souhaitent de bénéficier d'un accompagnement pour se rapprocher de leur lieu de travail.

Indicateurs de mesure : Nombre de collaborateurs ayant eu recours aux prestations d'Action Logement

9.f. Evolution des conditions de travail

La société rappelle que la Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail se voit confier, par délégation du Comité Social et Economique, l'ensemble de ses attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

L'entreprise réitère son engagement d'anticiper au moment du « design » du matériel de travail les contraintes ergonomiques qui pourraient se manifester lors de la mise en place et de l'utilisation par les collaborateurs, en lien avec la Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail.

9.g. La lutte contre toute forme de violence

La société rappelle son engagement à la protection des salariés contre toute forme de violence notamment au travers des dispositifs déjà existants et rappelés aux articles 8 et 9 du présent accord.

Afin que toutes les voies d'alerte et de communication soient connues et fonctionnent, la société a procédé depuis 2020 à un affichage complémentaire intitulé "Halte à toutes formes de violence" rappelant ces dispositifs et l'ensemble des interlocuteurs à l'écoute des salariés.

Ces dispositifs incluent la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes avec notamment la diffusion de l'identité des référents harcèlement à tous les salariés, de même que les moyens par lesquels ils peuvent être contactés.

Cette démarche s'inscrit dans le projet d'entreprise Change For Good qui favorise l'épanouissement des collaborateurs.

La société s'engage à communiquer auprès des salariés, une fois par an, sur le sujet de la lutte contre toute forme de violence (campagne d'affichage, rappels des numéros par exemple).

Article 10. La prévention et la lutte contre les risques psychosociaux

L'évaluation des RPS s'inscrit dans la démarche d'évaluation des risques professionnels mise en œuvre par l'employeur au titre de l'article L 4121-3 du code du travail et formalisée au sein du document unique d'évaluation des risques.

Cette évaluation doit notamment permettre :

- De recueillir le ressenti des salariés sur leur situation de travail,
- De fournir une visibilité claire sur la situation des RPS dans l'établissement, d'assurer une évaluation rigoureuse des RPS afin de les intégrer dans le Document Unique d'Evaluation des Risques,
- D'élaborer des plans d'actions adaptés aux facteurs de risques détectés,
- De mettre en place le suivi des actions correctives pour s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue.

Il incombe à l'employeur, au titre de son obligation générale de sécurité, d'éviter les risques, d'évaluer les risques et de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés (articles L 4121-1 et L 4121-2).

Chacun peut être confronté durant sa vie à des épreuves, des situations difficiles : agressions, problème au travail, maladie, séparation, deuil (etc.) et avoir envie ou besoin d'en parler.

Tout salarié confronté à une situation ou à un comportement de nature à porter atteinte à sa santé, notamment psychique, ou à celle de personnes de son entourage professionnel peut utiliser les voies d'alerte suivantes :

- Son manager,
- Son Directeur Régional,
- Le service RH,
- Les représentants des salariés, ces derniers pouvant alerter l'employeur,
- Le service de santé au travail (médecin, infirmière).

Ainsi, tant les managers que les membres du service ressources humaines, les représentants du personnel, les membres du service de santé au travail et plus généralement tous les salariés doivent se sentir concernés, attentifs et à l'écoute d'un collègue en situation de souffrance.

Également, afin d'accompagner ses collaborateurs, l'entreprise met en place un service d'accompagnement psychologique.

Ce service propose une permanence téléphonique ouverte à tous les collaborateurs sept jours sur sept et vingt-quatre heures sur vingt-quatre à un numéro vert et gratuit (0 800 40 05 41).

En appelant ce service anonyme et confidentiel, le collaborateur bénéficie d'une cellule d'écoute en la personne d'un psychologue.

Le psychologue est là pour aider la personne. Pour cela, il l'écoute, il peut lui poser des questions, commenter, demander son avis. Il apporte du soulagement, une aide à faire le point et permet d'y voir plus clair, de prendre du recul, de mieux savoir ce que l'on veut, de faire des choix, d'être à l'écoute de ses émotions.

Une communication spécifique permettant de présenter ce dispositif d'aide sera accessible aux collaborateurs lesquels pourront s'y référer à tout moment.

Paraphe  DS  DS 

Article 11. Conditions de suivi et clauses de rendez-vous

Le suivi des conditions et des modalités d'application du présent accord est assuré par les parties signataires dans le cadre d'une Commission de suivi ; celle-ci est composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires de l'accord et d'un représentant de l'entreprise.

La Commission de suivi se réunit une fois par an, sur convocation de la direction.

Article 12. Durée et portée de l'accord

En application des dispositions de l'article L. 2242-1 du code du travail, les parties décident de porter à quatre ans la périodicité de négociations des thèmes prévus à l'article L. 2242-17 du code du travail et que le présent accord est ainsi conclu pour une durée de quatre ans et entre en vigueur à compter de sa date signature.

Article 13. Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales sur demande de l'une quelconque des parties signataires.

La partie qui demande la révision le fait par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble des autres signataires.

Article 14. Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé sur la plateforme dédiée www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, assortis des éléments d'information prévus par la réglementation en vigueur ; le dépôt sur cette plateforme valant dépôt auprès de la DREETS.

Un exemplaire sera également déposé auprès du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes d'Angers.

Un exemplaire sera remis aux représentants du personnel et affiché sur les tableaux d'information du personnel.

Les parties ont par ailleurs convenu d'établir une version anonymisée de l'accord (sans mention des noms et prénoms des négociateurs et des signataires) qui sera publiée sur la base de données nationale.

*** / ***

Fait à St Pierre Montlimart

Le 18 octobre 2024

Pour la Direction

Monsieur Sébastien JAROUSSEAU, Directeur des Ressources Humaines


Signé par :



C02F8212BA9B4D7...

Pour les organisations syndicales

Pour la CFTC – Monsieur Didier BOURGET

DocuSigned by:

F8B8393F3DF04C6...

Pour la CFE-CGC – Madame Corinne LHERMITTE

DocuSigned by:

BA5A9AA564B54D2...