



Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail

Entre les soussignées :

L'UES ERAM (composée des sociétés Chaussures Hervé, Chaussures René et Eram Services), représentée par Monsieur Sébastien JAROUSSEAU, en sa qualité de Directeur des ressources humaines, d'une part,

Et,

D'autre part,

Les organisations syndicales représentatives au niveau du périmètre ci-dessus délimité, représentées par leur délégué syndical, dûment mandaté :

- La CFTC, représentée par
- La CFE-CGC, représentée par

PREAMBULE

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.

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 qualité de vie au travail ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'entreprise constituent un enjeu majeur de sa réussite.

Fort de ce constat partagé avec ses partenaires sociaux, les parties à l'accord se sont réunies et ont négocié le présent accord, qui vise les dispositions L.2242-17 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 mesures unilatérales ou des accords collectifs d'entreprise.

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 mesures suivantes ont été arrêtées.



TABLE DES MATIERES

I.	L'ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE	4
a)	L'état de grossesse.....	4
b)	Le congé paternité et d'accueil de l'enfant.....	4
c)	Le congé parental.....	4
d)	La rentrée scolaire	5
e)	Le congé de présence parentale.....	5
f)	Le congé d'adoption internationale	5
g)	La garde de l'enfant.....	5
h)	Les samedis de roulement.....	6
i)	Enfant hospitalisé	6
j)	Les congés pour événements familiaux.....	6
k)	L'information	6
l)	Le temps partiel.....	6
m)	Les réunions	7
n)	Un droit à la déconnexion	7
o)	La prise en compte de la qualité de vie dans les projets et évolution de l'entreprise.....	7
II.	LES OBJECTIFS ET LES MESURES PERMETTANT D'ATTEINDRE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	7
a)	Les mesures relatives au recrutement et à la promotion	8
b)	Les mesures relatives à la formation professionnelle.....	8
c)	Les mesures relatives à la rémunération.....	8
III.	LES MESURES PERMETTANT DE LUTTER CONTRE TOUTE DISCRIMINATION EN MATIERE DE RECRUTEMENT, D'EMPLOI ET D'ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE	9
IV.	LES MESURES RELATIVES A L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES.....	9
V.	LES MODALITES DE DEFINITION D'UN REGIME DE PREVOYANCE ET D'UN REGIME DE REMBOURSEMENTS COMPLEMENTAIRES DE FRAIS OCCASIONNES PAR UNE MALADIE, UNE MATERNITE OU UN ACCIDENT, A DEFAUT DE COUVERTURE PAR UN ACCORD DE BRANCHE OU UN ACCORD D'ENTREPRISE.....	10
VI.	L'EXERCICE DU DROIT D'EXPRESSION DIRECTE ET COLLECTIVE DES SALARIES.	10
a)	Expression collective	10
b)	Expression individuelle.....	11
c)	Les principes gouvernant l'Entretien Annuel.....	11
VII.	LES MODALITES DU PLEIN EXERCICE PAR LE SALARIE DE SON DROIT A LA DECONNEXION.....	11



a) Le droit à la déconnexion	11
b) Les modalités d'exercice de ce droit	12
VIII. DIVERSES MESURES RELATIVES A L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	12
a) Les actions de prévention du service de santé au travail	12
b) La formation des managers aux risques psychosociaux	12
c) L'accès à un réseau d'assistant de service social	12
IX. LA PREVENTION ET LA LUTTE CONTRE LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX.....	13
X. CONDITIONS DE SUIVI ET CLAUSES DE RENDEZ-VOUS	14
XI. DUREE ET PORTEE DE L'ACCORD.....	14
XII. REVISION ET DENONCIATION.....	14
XIII. DEPOT DE L'ACCORD	14



I. 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'entreprise a entrepris de nombreuses démarches en ce sens, notamment au travers de son dernier accord sur l'égalité professionnelle conclu le 13 octobre 2015, dont les engagements sont ci-dessous repris pour la durée du présent accord et complétés par de nouvelles mesures.

a) L'état de grossesse

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.

Cette autorisation d'absence est rémunérée et assimilée 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.

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.

b) Le congé paternité et d'accueil de l'enfant

En vertu de l'article L. 1225-35 du code du travail, 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 onze jours consécutifs (dix-huit jours en cas de naissances multiples) qui doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance.

L'entreprise s'engage à maintenir la rémunération habituelle du salarié pendant son congé paternité et d'accueil de l'enfant dans la limite de huit jours calendaires.

Cette mesure est réservée aux salariés ayant deux ans 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.

c) Le congé parental

La législation prévoit que la période de congé parental 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.



d) La rentrée 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, la mère ou le père 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 supérieur hiérarchique de son souhait de bénéficier de cette mesure au moins deux semaines à l'avance, afin que l'organisation du magasin 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.

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 graves 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.

Selon la législation, la durée du congé de présence parentale est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Lorsque les conditions énoncées par l'article L. 1225-62 du code du travail sont remplies, le congé de présence parentale est pris en compte dans son intégralité pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

f) 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 le Président du conseil départemental, 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 (tel que visé par l'article précité) pour adopter un enfant.

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.

g) 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, ce carnet de titres Cesu est d'une valeur totale de 500 euros, dont l'entreprise prend à sa charge 50%, soit 250 euros.

Cet avantage est consenti pour chaque enfant âgé de moins de 3 ans.

Dans le cas où la mère et le père travailleraient tous les deux 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, le carnet serait alors divisé en deux parts égales et remis à chacun des parents.



Si la durée contractuelle du salarié est inférieure à 20 heures par semaine, le carnet de titres Cesu est de 250 euros et la participation de l'entreprise de 125 euros.

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 un an d'ancienneté à la date de sa demande de Cesu ;
- Il doit avoir au moins un enfant à charge de moins de trois ans.

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

h) 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 deux fois par an, les salariés auront la possibilité de modifier deux fois par an leur jour de repos, sous réserve de ne pas perturber le bon fonctionnement du magasin, afin de bénéficier de deux samedis non travaillés.

La fixation du samedi non travaillé sera déterminée en accord avec le manager.

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

i) 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 rémunérée de :

- 4 jours par année civile pour un enfant de moins de 10 ans,
- 3 jours par année civile pour un enfant ayant entre 10 ans et 16 ans.

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

j) 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 ou vivant en concubinage, bénéficieront des mêmes congés pour événement familial que les salariés mariés.

k) L'information

Pour favoriser la connaissance par les salariés des mesures ci-dessus arrêtées, l'entreprise s'engage à remettre à tous ses managers une brochure recensant ces dispositifs, brochure qui sera également systématiquement transmise aux salariés concernés.

l) 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.

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

m) Les réunions

Les réunions d'équipe 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 professionnelle et vie personnelle.

n) 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 en point VII du présent accord.

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

o) 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 (CSSCT ou CSE)

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.

II. LES OBJECTIFS ET LES MESURES PERMETTANT D'ATTEINDRE L'EGALITE 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 : rémunérations, augmentations, promotions, congés maternité, parité du top management.

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 est de 91/100.

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.



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.

A titre d'exemple, les éventuels projets de maternité ne sont pas des critères discriminants.

Au terme du dernier accord, 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.

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.

Les indicateurs de suivi sont :

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

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 ou congé parental.

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

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'absence pour cause de maternité ou congé parental.

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.

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 (chiffres d'affaires, ventes personnelles, etc...) soit identique ou comparable ;

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.

III. LES MESURES PERMETTANT DE LUTTER CONTRE TOUTE DISCRIMINATION EN MATIERE DE RECRUTEMENT, D'EMPLOI ET D'ACCES A 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 liés 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.

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.

Dans un délai de 12 mois suivant la conclusion du présent accord, l'entreprise s'engage à effectuer une nouvelle campagne de sensibilisation 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.

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 de managers sensibilisés, par rapport au nombre total de managers recruteurs.

IV. LES MESURES RELATIVES A L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Il s'agit notamment de mesures relatives aux conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, aux 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 réaffirme sa volonté de promouvoir l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, matérialisée par les actions menées par la « mission handicap » du Groupe ERAM.

Par principe, l'ensemble des postes à pourvoir au sein de l'entreprise est accessible aux candidats présentant un handicap.

L'entreprise diffuse 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 (que cela soit par un financement de l'AGEFIPH ou de l'entreprise), de ses horaires ou encore de formations spécifiques.

L'entreprise désigne un référent Handicap en la personne de Monsieur Pierre-Charles DUFOI pour communiquer et relayer auprès des salariés les démarches mises en place au niveau de l'entreprise mais également au niveau du Groupe ERAM.

Egalement, il est convenu que des actions de communications ou autres autour de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés sont organisées au minimum une fois par an, par exemple dans le cadre de la semaine nationale du Handicap.

De plus, la présidence de la Commission du Comité Social et Economique en charge des questions de santé, sécurité et conditions de travail s'engage à faire un point spécifique, chaque trimestre, sur les mesures relatives aux travailleurs handicapés.

Il est convenu que deux jours d'absence rémunérés sont accordés au salarié qui a besoin de temps pour entreprendre des démarches administratives ou autres liées à sa situation de travailleur handicapé.

Le personnel du service de santé, les équipes de la direction des ressources humaines ou le référent Handicap sont à disposition du collaborateur pour l'aider dans ses démarches.

Enfin, l'entreprise s'engage à octroyer des CESU Handicap à chaque reconnaissance d'un collaborateur comme travailleur handicapé, sur présentation d'un justificatif.

Ces CESU, financés en totalité par l'employeur, sont accordés à hauteur de 250 € par an et par collaborateur en situation de handicap en 2020, 2021, 2022 et 2023.

V. LES MODALITES DE DEFINITION D'UN REGIME DE PREVOYANCE ET D'UN REGIME DE REMBOURSEMENTS COMPLEMENTAIRES DE FRAIS OCCASIONNES PAR UNE MALADIE, UNE MATERNITE OU UN ACCIDENT, A DEFAUT 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, d'incapacité et le décès.

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

S'agissant du risque décès des salariés non cadres, il est rappelé que l'entreprise a mis en place et participe à un régime de prévoyance accordant un capital décès à leurs ayants droit.

VI. L'EXERCICE DU DROIT D'EXPRESSION DIRECTE ET COLLECTIVE DES SALARIES.

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

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 de l'entreprise.

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.

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.

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.

VII. LES MODALITES DU PLEIN EXERCICE PAR LE SALARIE DE SON DROIT A LA DECONNEXION

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 nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) respectent le temps de vie privée du salarié.

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 éventuels arrêts maladie.

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.

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

Il est rappelé que les adjoints, responsables, managers et directeurs de magasins 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 collaborateurs est décompté selon un forfait heures ou jours.

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

VIII. DIVERSES MESURES RELATIVES A L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

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

a) Les actions de prévention du service de santé au travail

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

b) La formation des managers aux risques psychosociaux

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 IX du présent accord.

c) L'accès à un réseau d'assistant de service social

En partenariat avec le Réseau des Services Sociaux Interentreprises de France (RESSIF), l'entreprise offre à ses salariés l'accès à un dispositif d'accompagnement social.



Présent sur l'ensemble du territoire, le rôle de RESSIF consiste à soutenir les salariés dans les difficultés rencontrées dans sa vie personnelle et professionnelle.

L'assistant de service social est un interlocuteur privilégié pour 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 au travail : 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...

IX. LA PREVENTION 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.

Egalement, 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.

X. 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.

XI. DUREE ET PORTEE 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 des négociations des thèmes prévus à l'article L. 2242-17 du code du travail et que le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans.

XII. REVISION ET DENONCIATION

En application des dispositions légales, chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent accord.

La demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement. Les parties se rencontreront alors dans les 3 mois suivant la réception de la lettre demandant la révision.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions légales, sous réserve d'un délai de préavis de 3 mois.

XIII. DEPOT 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 DIRECCTE.

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 Saint Pierre Montlimart, le 29 mai 2020

En quatre exemplaires originaux dont un est remis à chaque partie signataire.

Pour l'UES ERAM :

Monsieur Sébastien JAROUSSEAU

Pour les organisations syndicales :

C.F.T.C.

CFE-CGC

Sylvie LE DUC