

ACCORD D'ENTREPRISE
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE
LES HOMMES ET LES FEMMES

ENTRE

Les sociétés :

GIE WENG PHAT – N° Siret 333 286 482
PARIS SARL – N° Siret 329 370 589
PARIS STORE CASH – N° Siret 401 619 861
SAS DISTRIBUTION ALIMENTAIRE DE TOULOUSE – N° Siret 393 177 316
DISTRIBUTION ALIMENTAIRE DE LA CHAPELLE – N° Siret 389 804 303
PARIS STORE DISTRIBUTION SARL – N° Siret 382 710 465
DISTRIBUTION ALIMENTAIRE DE MONTPELLIER – N° Siret 413 221 409
STRASBOURG DISTRIBUTION SARL – N° Siret 380 393 660
DISTRIBUTION ALIMENTAIRE DE SAVERNE – N° Siret 829 470 210
LOGNES DISTRIBUTION – N° Siret 378 672 372
DISTRIBUTION ALIMENTAIRE DE VENISSIEUX – N° Siret 431 445 279
DISTRIBUTION ALIMENTAIRE D'AULNAY – N° Siret 438 116 071
DISTRIBUTION ALIMENTAIRE D'IVRY – N° Siret 443 154 828
DISTRIBUTION ALIMENTAIRE DE BUSSY – N° Siret 444 929 657
DISTRIBUTION ALIMENTAIRE DE NOISIEL – N° Siret 448 693 630
DISTRIBUTION ALIMENTAIRE DE MARSEILLE – N° Siret 450 994 884
VILLETTE DISTRIBUTION – N° Siret 351 599 881
CONTINENTAL MARCHE – N° Siret 338 657 349
DISTRIBUTION ALIMENTAIRE ROUBAIX – N° Siret 751 244 930
DISTRIBUTION ALIMENTAIRE PARIS 13 – N° Siret 423 709 104
PARIS STORE SAS – N° Siret 310 485 206
DISTRIBUTION ASIA France – N° Siret 494 815 137

Constituant l'U.E.S groupe PARIS STORE,

Représentée par M. Huy TRINH agissant en qualité de Président Directeur Général et Mme Emmanuelle PARISSE, Responsable Ressources Humaines,

ET

Les organisations syndicales ci-dessous désignées :

C.G.T.

Représenté par M. Laurent ROSSEUW, en sa qualité de Délégué Syndical,

C.F.T.C

Représenté par M. Makan SACKO et M. Alpha Ibrahima DIALLO, en leur qualité de Délégué Syndical,

D'autre part,

AD
S
R
EP

Préambule

Convaincus que la mixité et la diversité sont de véritables facteurs d'enrichissement et de réussite collectifs, d'innovation et d'efficacité économique dans l'entreprise, l'U.E.S. Paris Store et les organisations syndicales signataires ont décidé de prendre des engagements pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En 2020, les femmes représentent 35% de l'effectif de l'U.E.S. Paris Store. Leur âge moyen est de 47 ans (48 pour les hommes), leur ancienneté est de 12 ans, celle des hommes s'établit à 11 ans.

Les femmes représentent :

- 36 % des ETAM
- 27% des Cadres

Les parties partagent le constat d'un déséquilibre femmes-hommes dans certains métiers (Caissière, Employé commercial)

Le présent Accord s'inscrit dans le cadre réglementaire et conventionnel, en particulier des lois successives en faveur de l'égalité professionnelle.

Il a pour ambition de favoriser la mixité par l'accès des femmes à tous les postes de l'entreprise.

Les engagements et les mesures figurant dans le présent Accord s'articulent autour de cinq domaines :

- *Embauche*
- *Formation*
- *Promotion professionnelle*
- *Conditions de travail*
- *Rémunération effective*

Et ont pour but d'atteindre les objectifs suivants :

- *Renforcer la mixité lors des recrutements*
- *Favoriser l'accès à la formation professionnelle*
- *Favoriser les promotions et les évolutions de carrière*
- *Aménager les temps et les conditions de travail*
- *Respecter le principe d'égalité salariale*

Art. 1 Renforcer la mixité lors des recrutements

1.1 Renforcement de traitement dans le processus de recrutement

Le processus de recrutement est unique et se déroule exactement de la même façon pour les femmes et les hommes, les critères de sélection étant identiques. En effet, les recrutements sont basés sur les seules compétences, qualifications et expériences professionnelles des candidat(es).

Dans le cadre du processus de recrutement, l'U.E.S. Paris Store s'engage à ce que ne soit posée aucune question liée au sexe ou à la situation familiale ayant pour conséquence d'engendrer une inégalité dans l'évaluation des candidats.

1.2 Développement de la mixité des candidatures

1.2.1 Présentation des offres d'emploi

Les offres d'emploi sont rédigées et gérées de manière non discriminatoire. Celles-ci sont formulées de manière neutre et ne comportent aucun terme susceptible de décourager les femmes ou les hommes de postuler aux postes proposés.

De manière générale, l'U.E.S. Paris Store s'engage à favoriser des intitulés et des formulations qui rendent les offres accessibles et attractives aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

Aussi, les personnes en charge du recrutement veilleront à ce que la formulation des intitulés de postes/fonctions utilisés dans les offres d'emploi, soient mixtes (Caissier(ère) ; Employé(e) Commercial(e) ; ...).

1.2.2 Information des cabinets de recrutements externes

Dès lors que l'entreprise fait appel à un cabinet externe, pour effectuer un recrutement, l'U.E.S. Paris Store s'engage à lui imposer de respecter la politique de mixité et d'égalité professionnelle de l'entreprise.

1.3 Égalité de rémunération à l'embauche

L'égalité salariale étant une composante essentielle de l'égalité professionnelle, l'U.E.S. Paris Store garantit à l'embauche un niveau de classification et un niveau de salaire identique entre les hommes et les femmes pour un même métier, un même niveau de responsabilité, de qualification, d'études et d'expérience.

Indicateur de suivi

Embauche de l'année civile : répartition par catégorie professionnelle, par type de contrat et par sexe.

Art. 2 Favoriser l'accès à la formation professionnelle et la validation des acquis et de l'expérience (V.A.E.)

2.1 Favorisez la participation de l'ensemble des collaborateurs(trices) aux actions de formations et à la V.A.E.

L'U.E.S. Paris Store s'engage à :

- Veiller à réduire les contraintes de déplacement liées aux actions de formation, à qualité de formation identique. Les formations locales ou dans le Magasin ou encore à distance devant être privilégiées,



- Favorisés les formations de courte durée,
- Communiquer au collaborateur(trice) concerné(e) par l'action de formation, au moins huit jours à l'avance, la date de début et le lieu de la session de formation,
- Mettre en place, le cas échéant, un aménagement d'horaire pour faciliter la participation à la session de formation.

Indicateur de suivi

Nombre de bénéficiaires d'actions de formation, avec répartition par sexe et catégorie professionnelle
 Nombre d'heures de formations par collaborateur(trice), par année civile

Art. 3 Favoriser les promotions et les évolutions de carrière au sein de l'U.E.S. Paris Store

3.1 Neutralisation de l'impact des congés liés à la parentalité sur l'évolution professionnelle

L'U.E.S. Paris Store s'engage à ce que les absences pour congés de parentalité (congés maternité, d'adoption, parental d'éducation) n'aient pas d'incidence sur l'évolution professionnelle du collaborateur(trice) concerné(e) et ne constituent pas une rupture d'évolution dans leur carrière professionnelle.

Ainsi, il sera réalisé un entretien professionnel entre le(la) collaborateur(trice) concerné(e) et son(sa) responsable hiérarchique avant son départ et à son retour d'absence lié aux congés de parentalité.

3.2 Développer l'accès des femmes et des hommes aux différents métiers

Afin de favoriser l'accès des femmes et des hommes aux différents métiers existants au sein de l'U.E.S. Paris Store, la société s'engage à ce que les contraintes physiques de certains postes soient prises en compte pour en faciliter l'accès aux femmes.

Indicateur de suivi

Répartition des promotions par sexe et par catégorie professionnelle

Art. 4 Conditions de travail

4.1 Égalité de traitement

Les salarié(e)s travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes formations que ceux ou celles travaillant à temps plein.

Les salarié(e)s travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes possibilités d'évolution.

4.2 Passage à temps partiel

L'U.E.S. Paris Store s'engage à examiner toutes les demandes de passage à temps partiel et à leur donner une réponse dans les plus brefs délais. Si l'organisation et les nécessités du service, auprès duquel le(a) salarié(e) est rattaché(e), permettent un passage en temps partiel, l'entreprise apportera une réponse favorable à sa demande.

En cas de passage à temps partiel, les missions et la charge de travail pourront être redéfinies afin d'être en cohérence avec le temps de travail.

Indicateur de suivi

Nombre de salariés(e)s à temps partiel

Nombre de passage à temps partiel au cours de l'année

Handwritten notes and initials: "AO", "S", and a signature.

Nombre de passage d'un temps partiel vers un temps plein au cours de l'année
Nombre de salariés(e)s à temps partiel ayant bénéficié d'une promotion ou d'une augmentation au cours de l'année

Art. 5 Respect du principe d'égalité salariale

Pour un travail identique, le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est rappelé.

5.1 Retour d'un congé maternité ou d'adoption

Sauf disposition contraire et plus favorable de la Convention collective, à l'issue d'un congé maternité ou d'adoption, la rémunération de la (du) salarié(e) fait l'objet d'un examen et est réévaluée conformément aux textes légaux qui précisent que cette rémunération est « majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés , par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles » dans l'établissement.

5.2 Écarts de rémunération

Chaque année, une étude sera menée courant du deuxième trimestre, sur les rémunérations entre les femmes et les hommes.

Art. 6 Prise d'effet et durée du présent Accord

Le présent Accord s'appliquera pour la première fois à compter de sa date de signature avec les partenaires sociaux.

Il est conclu pour une durée indéterminée, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties contractantes, qui dans ce cas devra aussitôt notifier cette décision par lettre recommandée avec avis de réception à la direction départementale du travail et de l'emploi.

Art. 7 Révision et dénonciation

L'employeur, comme les instances représentatives du personnel peuvent demander à tout moment la révision de certaines clauses. Cette demande devra obligatoirement être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle et sera notifiée par courrier recommandé ou remis en main propre. Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois à partir de la réception de cette lettre, les parties devront se rencontrer en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les dispositions du présent Accord resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

Art. 8 Contestations

En cas de litige individuel ou collectif relatif à l'interprétation ou à l'application du présent Accord, les parties s'engagent à essayer de résoudre à l'amiable le litige qui les oppose, avant de recourir aux juridictions compétentes, à savoir celles du lieu du siège social de la société (Tribunal Administratif pour les litiges relatifs au montant des salaires ou au calcul de la valeur ajoutée et Tribunal d'Instance ou de Grande Instance pour les autres litiges).

À titre informatif, il est précisé, en outre, que le montant du bénéfice net étant attesté par l'inspecteur des impôts (ou par le commissaire aux comptes), il n'est pas contestable.

Art. 9 Dépôt et publicité de l'Accord

Le présent Accord sera déposé par l'entreprise en deux exemplaires, auprès de l'unité territoriale de la DIRECCTE de Créteil (94), un sur papier signé par les parties et un autre sur un support électronique. Le dépôt sera accompagné des pièces suivantes :

- D'une copie du courrier, du courrier électronique ou d'un avis de réception daté de notification de texte à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature ;
- D'une copie du procès-verbal des résultats du premier tour des dernières élections professionnelles ou, le cas échéant, du procès-verbal de carence aux élections professionnelles ;
- Du bordereau de dépôt.

Un exemplaire est remis au greffe des Prud'hommes de Créteil.

Une mention de cet Accord figurera sur les tableaux d'affichage de la Direction et une copie sera remise aux représentants du personnel.

Fait à Thiais, en 5 exemplaires, le 19 janvier 2021

La Direction –

Mme Emmanuelle PARISSE



Section Syndicale **CFTC** –

M. Sacko MAKAN



M. Alpha Ibrahima DIALLO



Section Syndicale **CGT** –

M. Laurent ROSSEEUW

