



**ACCORD D'UES  
RELATIF À LA PROMOTION DE LA DIVERSITÉ ET  
L'ÉGALITÉ DES CHANCES**

*ow OM*  
*ph*

**ACCORD D'UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE RELATIF À LA PROMOTION DE LA DIVERSITÉ ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES**

Entre les sociétés composant l'UES UGC :

Représentées par Jean-Pascal DENIS agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment habilité aux effets des présentes.

**D'une part,**

Et les 3 Organisations Syndicales représentatives au sein de l'Unité Economique et Sociale :

- CFDT
- CFE - CGC
- CGT

**D'autre part.**



Handwritten signatures and initials in black, purple, and blue ink.

## Préambule

En application de la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 et de son décret d'application du 07 juillet 2011, de la loi du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir et du décret du 18 décembre 2012 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, ainsi que des obligations issues du Code du travail relatives à la négociation obligatoire en entreprise, la direction et les partenaires sociaux ont souhaité parvenir à un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'UES.

Le présent accord témoigne donc de la volonté commune des parties de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'UES qu'elles considèrent comme élément majeur de performance et d'équilibre.

En premier lieu, les parties au présent accord réaffirment leur attachement au principe général de non-discrimination ainsi qu'au principe d'égalité entre les femmes et les hommes et dénoncent tout comportement ou pratique qui pourrait s'avérer discriminant à l'encontre des salarié(e)s.

Après avoir négocié sur l'ensemble des thèmes relatifs à l'égalité professionnelle visés à l'article L.2242-5 du Code du travail, les parties se sont fixées ces ambitions principales dans le cadre de ce présent accord pour réduire les inégalités entre les femmes et les hommes :

1. Garantir l'égalité de traitement des candidatures à chaque étape du processus,
2. Accroître la promotion professionnelle et notamment favoriser davantage l'accès des femmes aux métiers de l'encadrement
3. Garantir l'égalité salariale à situation comparable,
4. Favoriser une meilleure conciliation vie privée & vie professionnelle pour éviter les freins à l'évolution professionnelle, et mieux prendre en compte la parentalité aussi.

## Rappel sur les mesures existantes

L'entreprise s'est dotée, en novembre 2011, puis en avril 2015 et pour une durée de trois ans, d'un Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comprenant plusieurs actions.

Ces accords étaient une première traduction de la politique d'égalité professionnelle prônée par l'entreprise de longue date.

L'entreprise a la volonté de pérenniser ses effets au travers d'un accord signé avec les partenaires sociaux pour les trois prochaines années.

Au-delà des actions qui sont suivies dans le cadre de cet accord, des mesures sur la situation comparée des femmes et des hommes et la résorption des écarts ont d'ores et déjà été mises en œuvre, à travers d'autres Accords.

 **aw DM**  
3 / 15 **KU**

Ainsi, sur le plan de la non-discrimination, l'Accord sur le Contrat de Génération vise et condamne notamment les motifs de discrimination liés au sexe, à l'âge, à la grossesse et à la situation familiale, au handicap et au mandat de représentation du personnel.

Sur le plan de l'articulation des temps de vie, les Accords NAO ont permis qu'un aménagement de planning et/ou la pose de congés (CP, RTT, Récupération, jour d'ancienneté...) soient possibles pour les salariés ayant des enfants scolarisés de la maternelle à la 6ème pour la journée annuelle de rentrée des classes, et pour les salariés ayant un enfant malade de moins de seize ans constaté par certificat médical.

De plus, les salariés, sans condition d'ancienneté, ayant un enfant malade de moins de 10 ans (inclus) constaté par certificat médical, peuvent bénéficier d'un congé rémunéré enfant malade de deux jours par année civile.

Par ailleurs, un congé rémunéré d'une durée maximum de trois jours, est accordé, sur justificatif, aux salariés ayant un enfant âgé de moins de 18 ans hospitalisé pendant trois jours au moins. Et, si l'enfant est hospitalisé en ambulatoire sur une journée unique, le congé rémunéré est dû pour la journée.

Enfin, et afin de respecter les contraintes personnelles des salariés en évitant de les contraindre à leur présence en entreprise à des heures tardives, l'Accord RPS limite les réunions d'équipe ou de services, qui ne pourront être qu'exceptionnellement organisées après 18h, afin de permettre à tous d'organiser sereinement leur vie personnelle après le travail.

Enfin, sur les dispositions concernant la femme enceinte, dans l'Accord NAO de 2014, la salariée peut demander à bénéficier d'un aménagement de son temps de travail afin qu'elle n'ait plus à faire de fermeture (fin de service au plus tard à 23h30), à partir du 5<sup>ème</sup> mois de grossesse.

Pour tenir compte de l'état de grossesse de la salariée, l'entreprise organisera le travail de sorte que la durée quotidienne du travail ne soit pas supérieure à 6 heures, à partir de 6 mois de grossesse. Le salaire sera bien entendu maintenu pendant cette période.

Ceci étant préalablement exposé, il a été convenu le présent accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.



Handwritten signature and initials in purple and blue ink.

## CHAPITRE I – BÉNÉFICIAIRES ET CHAMP D'APPLICATION

### Article I.1 – Bénéficiaires

Les dispositions du présent accord ont vocation à bénéficier à tous les salariés de l'UES UGC et candidats qui postulent, dans le respect des textes en vigueur :

- aux candidats et salariés permanents, sans distinction liée au sexe, à l'âge, à l'état de grossesse, à la situation familiale, au handicap ou au mandat
- aux candidats, aux salariés en contrat à durée déterminée, et aux intérimaires, sans distinction liée au sexe, à l'âge, à l'état de grossesse, à la situation familiale, au handicap ou au mandat.

### Article I.2 – Champ d'Application

Le présent accord vise et condamne les motifs de discrimination suivants liés :

- au sexe
- à l'âge
- à la grossesse et à la situation familiale
- au handicap
- au mandat de représentation du personnel.

La définition de ces motifs est entendue au sens de la loi française (notamment les articles L. 1132-1 du code du travail et l'article 225-1 du code pénal), au sens des textes internationaux ratifiés par la France, et au sens des interprétations fournies par la jurisprudence française, européenne et internationale actuelle et à venir.

Une discrimination se produit lorsqu'une personne subit un traitement défavorable et injustifié en raison de son sexe, de son état de grossesse, de sa situation de famille, de son handicap ou de son mandat, dans une situation comparable.

#### *Discrimination du fait du sexe :*

Les parties signataires réaffirment leur attachement à ce qu'aucune situation de discrimination de cet ordre ne soit constatée dans l'UES. Dans ce cadre, une attention particulière sera accordée à toute situation pouvant conduire à ce qu'une discrimination liée au sexe soit établie, notamment dans les conditions d'emploi et de travail.

#### *Discrimination du fait de l'âge :*

Les partenaires sociaux ont affirmé leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement, d'accès à une formation professionnelle, de mobilité, de classification, de promotion professionnelle et de rémunération, dans l'accord contrat de génération de 2013.

#### *Discrimination du fait de la grossesse et la situation familiale :*

UGC refuse tout écart de rémunération, ou de non accès à la formation, et refuse les disparités non objectives sur les évolutions de carrière, notamment du fait de la situation familiale ou de l'état de grossesse.

  
5 / 15  
  
  


***Discrimination du fait du handicap :***

L'entreprise porte depuis 2009, une attention particulière au recrutement et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées, à différents niveaux de qualification, et différents postes dans le groupe. Elle réaffirme par le présent accord son engagement dans la lutte contre l'exclusion en poursuivant notamment les actions entamées.

***Discrimination du fait du mandat de représentation du personnel :***

Il est rappelé le principe de non-discrimination vis-à-vis des représentants du personnel, qu'ils aient un mandat désignatif et / ou électif, et notamment la volonté d'encourager la bonne conciliation des mandats représentatifs, de l'exécution du contrat de travail et des conditions d'emploi de cette population de salariés.

***Discrimination du fait du statut :***

UGC s'engage à respecter une égalité de traitement dans les dossiers et les motifs de sanction, et à ne pas prendre en compte le statut pour sanctionner plus ou moins fortement.

## **CHAPITRE II – SENSIBILISATION ET COMMUNICATION**

Les signataires constatent que la communication de l'accord ne sera pas à elle seule suffisante pour faire évoluer les mentalités.

L'évolution durable des comportements au quotidien implique des actions de sensibilisation pour faire évoluer les pratiques et lutter contre les préjugés.

La mise en œuvre du présent accord nécessite une sensibilisation des principaux acteurs en charge des processus de recrutement, d'évolution professionnelle et salariale, des managers et des responsables RH.

Ces actions de communication porteront notamment sur :

- la présentation des enjeux de la diversité au sein d'UGC, relayés par les Responsables RH de proximité, et par des campagnes de sensibilisation
- la présentation de l'accord et de ses objectifs, ou d'autres accords concernant la non-discrimination qui pourraient être signés, communiqués de manière récurrente (affichettes A3, flyers...)
- la diffusion des bonnes pratiques à mettre en œuvre pour promouvoir l'égalité professionnelle et la mixité, notamment à travers la formation sur le nouvel outil informatique de gestion des candidatures Beetween



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and the initials 'aw' and 'DM'.

- les dispositions relatives à la conciliation des temps de vie, diffusées auprès des managers sur le site intranet RH via l'actualité RH notamment

### CHAPITRE III – RECRUTEMENT ET EMPLOI

#### Article III.1 – Principe

UGC s'engage à garantir l'égalité de traitement des candidatures à chaque étape du processus de recrutement, par le respect des mêmes critères objectifs de sélection, pour tous les candidats, afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre le profil du candidat ou de la candidate et les critères requis pour occuper les emplois proposés.

Des modules de formation seront proposés aux candidats pour faciliter leur intégration et compléter leur formation initiale ou leurs qualifications.

#### Article III.2 – Evolution des processus de mobilités

L'entreprise prend l'engagement de faire évoluer la procédure de mobilités, en lien avec l'entretien annuel, de sorte que les postes à pourvoir soient davantage visibles, et de faire en sorte qu'il y ait un suivi de candidatures et de restitution des entretiens plus formalisés.

#### Article III.3 – Libellé des annonces de recrutement

Toute discrimination, directe ou indirecte dans le contenu et le libellé des offres d'emploi doit être exclue ; le libellé d'emploi ne doit comporter aucun des critères prohibés par la loi, et en particulier, ne doit comporter aucune référence à l'âge du candidat, à son sexe, à sa nationalité ou son origine, à sa situation familiale ou de handicap...

Toutes les offres d'emploi doivent être accessibles et attractives, tant pour les femmes que pour les hommes, quelle que soit leur situation personnelle et familiale.

Toutes ces offres doivent entre autres mentionner la signalétique H / F, ou bien la féminisation de l'intitulé de poste lorsque cela est possible.

**Objectif** : 100% des offres d'emploi rédigées avec la signalétique H/F, ou bien la féminisation de l'intitulé de poste.

#### Article III.4 – Traitement des candidatures

Les méthodes et procédures de recrutement, quel que soit le type de contrat, sont identiques, quels que soient les candidats postulants.

La gestion des candidatures est identique, que ce soit dans le cadre d'un recrutement externe ou dans le cadre d'une mobilité interne. Il est rappelé néanmoins que l'entreprise privilégie la promotion interne.

  
7 / 15  
  
  


Lors du traitement des candidatures spontanées reçues, la photographie éventuellement adressée par le ou la candidat(e), ainsi que les éléments relatifs à sa situation familiale ou à son handicap ne sont pas pris en compte pour la sélection des CV.

#### Article III.5 – Equilibre des emplois

L'équilibre entre les hommes et les femmes dans les différents emplois de l'entreprise constitue une des ambitions majeures en faveur de la mixité professionnelle.

C'est pourquoi UGC veillera à la parité hommes / femmes au sein des équipes, et luttera contre les déséquilibres, en établissant la cartographie comparée des femmes et des hommes par filières métiers.

Dans le cadre du recrutement, la mixité dans les métiers et les emplois suppose en fonction des candidatures proposées et à compétences et profils égaux, d'intégrer d'avantage de femmes dans les métiers et les emplois majoritairement occupés par des hommes, et inversement.

Conscient des efforts à mettre en œuvre pour améliorer la présence des femmes sur des postes d'encadrement et de management, UGC encouragera, à compétences, expériences et profils équivalents, le recrutement des femmes aux postes d'encadrement (Agents de maîtrise et cadres).

Enfin, cette réflexion sera intégrée dans le module de formation « Bien recruter », afin d'insister sur la légitimité et les bénéfices d'une équipe diversifiée.

#### Article III.6 – Recrutement et insertion des travailleurs handicapés

Les parties réaffirment la nécessité d'améliorer la politique de formation et d'insertion des travailleurs handicapés dans les différents métiers de l'entreprise.

L'action menée en faveur des travailleurs handicapés depuis 2011 sera poursuivie.

A cet effet, et afin de faciliter leur insertion, UGC :

- développera son réseau de partenariats, avec des entreprises spécialisées dans le handicap

**Objectif** : Augmenter de manière significative le nombre de recours à des entreprises qui emploient des Travailleurs Handicapés. Dans les trois ans, l'entreprise se fixe l'objectif de doubler ce recours.

- formera en interne des tuteurs volontaires pour accompagner ces salariés dès lors que le collaborateur en charge de son intégration en formule le besoin (autant que faire se peut avant l'arrivée du salarié).



## CHAPITRE IV – POLITIQUE DE REMUNERATION

### Article IV.1 – Egalité de rémunération

Le respect du principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes est un élément fondamental de la dynamique d'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Les parties signataires réaffirment le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur équivalente, conformément aux dispositions de l'article L.3221-2 du code du travail.

Ainsi, UGC garantit un salaire équivalent entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilité, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles mises en œuvre dans le cadre des dispositions des articles L.3221-2 et L.3221-4 du code du travail.

Pour les salariés qui ne sont pas au barème, il est rappelé que la performance individuelle évaluée lors de l'entretien annuel, peut justifier des différences de rémunération, à poste identique, et que ceci ne traduit donc pas une situation discriminatoire.

Chez UGC, les salariés des salles sont embauchés aux salaires définis par le barème existant.

Pour les salariés du Siège social, la Direction s'efforce de faire respecter l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, et veille à ce que des écarts ne se créent pas dans le temps, notamment du fait de circonstances familiales ou de la détention de mandats de représentation du personnel.

### Article IV.2 – Congé de maternité ou d'adoption

UGC s'engage à préserver la progression salariale et statutaire des femmes durant les périodes de congé maternité ou d'adoption.

Au retour du congé maternité ou d'adoption, le/ la salarié (e) bénéficiera des augmentations générales perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations individuelles de sa catégorie professionnelle

Sont concernées les augmentations individuelles hors primes et à l'exclusion des augmentations liées à une promotion entraînant un changement de coefficient ou de catégorie professionnelle.

Le rattrapage salarial aura lieu au retour du congé.

## CHAPITRE V – ACCÈS À LA FORMATION ET ÉGALITÉ DANS L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

### Article V.1 – Accès à la formation

La formation est un outil majeur du maintien et du développement des compétences.

UGC applique une politique de formation exempte de toute forme de discrimination.

Tous les salariés doivent pouvoir accéder dans les mêmes conditions à la formation, qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel, et quel que soit leur âge.

#### Article V.2 – Aménagement des contraintes

Les salariés, en raison des contraintes familiales, peuvent être exposés à des difficultés d'accès à la formation, notamment lorsque celle-ci se déroule sur plusieurs jours, loin du domicile.

Dans cet esprit, UGC s'engage à :

- privilégier les sessions de formation de courte durée
- veiller à réduire les contraintes de déplacement liées aux actions de formation
- continuer à développer la formation à distance depuis le poste de travail (e-learning)
- veiller à ce que la formation soit dispensée pendant les horaires de travail.
- éviter de planifier des formations pendant les vacances scolaires, et les opérations particulières notamment, tenir compte des vacances scolaires en décalé pour la Province. Dans le cas où le salarié serait planifié pendant ces moments, il peut demander, s'il a une raison légitime, à être repositionné sur une autre session de formation, autant que possible.

**Objectif** : Meilleur équilibre dans l'accès à la formation. L'entreprise établira le nombre de salariés formés par sexe, par métier, par statut et par horaire de travail.

Par ailleurs, une attention particulière sera portée aux conditions dans lesquelles les actions de formation d'un salarié en situation de handicap se dérouleront. Dans ce cadre, UGC pourra être amenée à adapter :

- la durée de la formation
- le matériel pour la formation
- le formateur (spécialisé si besoin).

#### Article V.3 – Prise en charge des frais de garde d'enfant pour parent isolé

Lorsqu'une formation (découlant du plan de Formation de l'entreprise), est planifiée, et que celle-ci est susceptible, de par sa durée, de générer des frais de garde supplémentaires, le parent isolé (déclaré officiellement comme tel à la date de formation) bénéficie d'une prise en charge forfaitaire de 25€ bruts par enfant, qui couvre une partie des frais de garde de son ou ses enfants jusqu'à 3 ans inclus.

#### Article V. 4 – Congés et Formation

Les congés maternité, d'adoption ou parental d'éducation ne doivent pas représenter un frein à la formation des salariés. Ces salariés, en concertation avec leur manager, lors de leur entretien

professionnel de retour obligatoire, se verront planifier des actions de remise à niveau ou des actions de formation complémentaires et personnalisées pour une reprise d'activité facilitée.

Pour rappel, le temps passé en congé maternité, d'adoption ou de congé parental d'éducation est intégralement pris en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du Compte Personnel d'Activité, conformément aux dispositions légales en vigueur.

#### Article V. 5 – Evolution de carrière et mixité

Les conditions d'accès à la promotion professionnelle et aux postes à responsabilité sont identiques pour tous les salariés.

Afin d'assurer à l'ensemble des salariés un égal accès à la promotion et à la mobilité professionnelle, la gestion de leur parcours professionnel est fondée sur les compétences, l'expérience professionnelle, les formations, les qualifications, en fonction des critères professionnels requis pour occuper le poste.

La mixité dans les métiers et les emplois suppose en fonction des candidatures internes proposées, à compétences, expérience et profils égaux, de promouvoir d'avantage de femmes dans les métiers et les emplois majoritairement occupés par des hommes, et inversement.

Conscient des efforts à mettre en œuvre pour améliorer la présence des femmes sur des postes d'encadrement et de management, UGC encouragera à compétences, expériences et profils équivalents, la promotion des femmes aux postes d'encadrement (Agents de maîtrise et cadres).

Enfin, pour que les femmes aient les mêmes chances que les hommes d'accéder aux fonctions dirigeantes, les postes disponibles seront attribués sur le seul fondement des compétences et de l'expérience professionnelle, sans que les périodes d'absence liées à la maternité ou à l'adoption ne soient considérées comme des obstacles à leur accès.

**Objectif** : Il est convenu d'accroître le pourcentage de femmes au sein de l'encadrement en favorisant la détection de potentiel et la constitution de viviers pour alimenter les métiers d'encadrement dans l'entreprise.

Le suivi sera basé sur une progression du taux de femmes cadres parmi l'effectif total de cadres.

Le taux de référence à fin 2017 est de 42%. Nous nous fixons donc à 3 ans 45%.

#### Article V.6 – Mobilité géographique/professionnelle

Prendre en compte la situation de tout salarié UGC dont le conjoint non salarié du Groupe est muté dans un endroit où existe un site UGC et lui donner la possibilité de travailler sur ce site, autant que faire se peut, et bien évidemment en fonction de ses compétences et des besoins.

  
CW  
PN  
DM  
11 / 15

## CHAPITRE VI – ORGANISATION DU TRAVAIL, EQUILIBRE VIE PRIVÉE-VIE PROFESSIONNELLE

### Article VI.1 –Télétravail pour les salariés dont l'activité le permet au Siège

UGC réaffirme sa volonté d'aider ses collaborateurs à concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie personnelle et familiale. La parentalité et l'organisation du travail font parties intégrantes de la politique sociale d'UGC.

Pour diminuer le stress lié à la difficulté de conciliation vie professionnelle / vie personnelle, l'entreprise précise qu'il est possible de demander à bénéficier du télétravail au siège en cas de grève des transports, garde d'un enfant ou parent malade, mise au repos dans le cadre d'une grossesse.

### Article VI.2 – Temps partiel

Le temps partiel ne doit pas être un obstacle à l'évolution de carrière et/ou promotion des salariés, ni pénaliser leur parcours professionnel, et en particulier celui des femmes souhaitant accéder à des postes à responsabilité.

Les parties signataires réaffirment que le travail à temps partiel ne saurait être un motif de différences non objectives de progression salariale individuelle ou de ralentissement de carrière.

**Objectif** : L'entreprise tendra à atteindre 5% de managers à temps partiel dans les salles de cinéma.

### Article VI.3 – Femme enceinte

La salariée pourra demander à bénéficier d'un aménagement sur son temps de travail afin de se rendre aux consultations prénatales.

La salariée en état de grossesse, travaillant sur des horaires tardifs, peut être affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse, à sa demande.

De même, les femmes ayant accouché peuvent, dans les mêmes conditions, demander à être affectées à un poste de jour durant les trois premiers mois de retour dans l'activité.

Si l'état de santé médicalement constaté l'exige, un aménagement du poste de travail ou une affectation temporaire à un autre emploi sont possibles.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée, la nécessité médicale d'aménagement ou du changement de poste, et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi ne peuvent être établies que par le médecin du travail.

De même, UGC s'engage à fournir ou à prendre en charge le coût de l'achat de la tenue de la femme enceinte dans les salles, lorsqu'il est nécessaire d'adapter la tenue de travail.



Handwritten signature and initials in purple and black ink.

#### Article VI.4 – Aménagement des plannings

La loi autorise le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle à bénéficier d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ses examens médicaux obligatoires au maximum. En sus, l'entreprise autorise ce/cette salarié(e) à poser un CP à l'unité, ou une récupération pour l'accompagner si il/elle le souhaite, dès lors que la demande a été présentée au minimum deux semaines à l'avance.

Les salariés dont l'enfant est scolarisé, auront la possibilité d'aménager leur planning, prioritairement sous forme d'échange, ou une récupération pour pouvoir assister à des réunions parents/professeurs.

#### Article VI.5 – Parentalité et évolution professionnelle

Les congés de maternité, de paternité, d'adoption et parental d'éducation ne doivent en aucun cas constituer des freins à la promotion professionnelle et à l'évolution de carrière.

Au départ et à l'issue des congés de maternité, d'adoption et parental d'éducation, il est proposé de bénéficier d'un entretien individuel avec sa hiérarchie.

L'entretien de départ permet une présentation des conditions du congé et des modalités préservant le lien entre le salarié et l'entreprise durant ce congé. UGC fera donc parvenir au domicile du salarié à chaque fin de mois avec sa fiche de paie, les informations communiquées à l'ensemble des salariés du Groupe.

**Objectif** : 100% des salariés absents pour congés de maternité, de paternité, d'adoption et parental d'éducation auront eu ces informations.

L'entretien professionnel de retour, permet si nécessaire de prévoir les actions de formation et / ou d'accompagnement, et / ou d'information adaptées à cette reprise pour permettre un retour dans les meilleures conditions.

**Objectif** : 100% des salariés absents pour congés de maternité, de paternité, d'adoption et parental d'éducation auront eu un entretien professionnel à leur retour.

### CHAPITRE VII – ORGANISATION DU DIALOGUE SOCIAL

#### Article VII. 1 – Communication sur le rapport de situation comparée

Conformément au Code du Travail, ce rapport sera envoyé annuellement à tous les Délégués Syndicaux.

## Article VII. 2 – Comité d'interprétation

Un comité est institué, composé d'un délégué syndical pour chacune des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, de la Direction des Ressources Humaines et de la Direction du Réseau.

Il se réunit en cas de difficultés d'application de cet accord ou du non-respect de certaines de ses dispositions. Les organisations syndicales doivent envoyer un mail à la Direction des Ressources Humaines qui a un délai maximum de 2 mois pour réunir le comité.

## Article VII. 3 – Gestion des mandats adaptés à la charge de travail

Dès lors qu'un salarié dispose d'un ou plusieurs mandats, ou que ceux-ci évoluent, son management est tenu d'examiner avec lui les éventuelles adaptations de sa charge de travail et des objectifs en découlant.

## CHAPITRE VIII – DUREE ET MODALITÉS DE SUIVI DE L'ACCORD

### Article VIII.1 – Durée de l'Accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans. Il prendra effet à compter du jour suivant son dépôt auprès de l'administration compétente. Il pourra être révisé par avenant dans les conditions légales.

### Article VIII.2 - Dépôt et publicité légale

Le présent accord sera déposé en 2 exemplaires à la DIRECCTE des Hauts de seine, dont une version papier et une version électronique, et 1 exemplaire au secrétariat greffe du CPH de Nanterre. Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties. Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication des personnels.



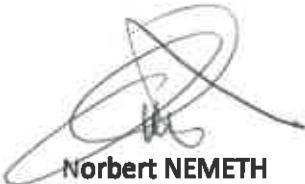
Fait à Neuilly-Sur-Seine, le *12 juillet* 2018



Jean- Pascal DENIS  
DRH UES UGC



Damien MULLATIER  
Délégué Syndical CFDT



Norbert NEMETH  
Délégué Syndical CFDT



Walter OLIVA  
Délégué Syndical CFDT

Bertrand CONVERT  
Délégué Syndical CFE-CGC

Sofia JOSEPH  
Déléguée Syndicale CFE-CGC

Thierry GAU  
Délégué Syndical CGT

Rhama ZARZAR  
Déléguée Syndicale CGT

