



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

## PREAMBULE

---

L'entreprise rappelle que l'entreprise était dotée depuis 2011 d'un Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, renégocié tous les 3 ans, dont la volonté était de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'UES qu'elle considérait comme élément majeur de performance et d'équilibre.

Les négociations ouvertes dans ce cadre en 2021 n'ayant pas abouti à la signature d'un accord, l'entreprise s'est donc fixée ces ambitions principales pour réduire les inégalités entre les femmes et les hommes :

- **Promotion professionnelle** : Accroître la promotion professionnelle en favorisant l'équilibre entre les femmes et les hommes
- **Rémunération effective** : Garantir l'égalité salariale à situation comparable
- **Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale** : Favoriser une meilleure conciliation vie privée & vie professionnelle pour éviter les freins à l'évolution professionnelle, et mieux prendre en compte la parentalité
- **Formation** : Permettre à tous les salariés d'accéder dans les mêmes conditions à la formation et de développer ses compétences

Au-delà des actions qui sont suivies dans ce cadre, 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 différents accords au sein de l'UES :

- L'aménagement de planning, des congés supplémentaires pour les salariés ayant des enfants scolarisés ou malades ou hospitalisés,
- La limitation des réunions sur des heures non tardives,
- L'aménagement des plannings des femmes enceintes.

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

# SOMMAIRE

<b>CHAPITRE I – BENEFICIAIRES ET CHAMP D’APPLICATION .....</b>	<b>5</b>
Article 1. Bénéficiaires.....	5
Article 2. Champ d’Application.....	5
<b>2.1. Discrimination du fait du sexe.....</b>	<b>5</b>
<b>2.2. Discrimination du fait de l’âge.....</b>	<b>5</b>
<b>2.3. Discrimination du fait de la grossesse et la situation familiale .....</b>	<b>6</b>
<b>2.4. Discrimination du fait du handicap .....</b>	<b>6</b>
<b>2.5. Discrimination du fait du mandat de représentation du personnel.....</b>	<b>6</b>
<b>2.6. Discrimination du fait du statut .....</b>	<b>6</b>
Article 3. Remontée de situations de discrimination.....	6
<b>CHAPITRE II - REMUNERATION EFFECTIVE.....</b>	<b>7</b>
Article 4. Egalité de rémunération .....	7
Article 5. Congé de maternité ou d’adoption .....	7
<b>CHAPITRE III – ORGANISATION DU TRAVAIL, EQUILIBRE VIE PRIVEE-VIE PROFESSIONNELLE .....</b>	<b>8</b>
Article 6. Femme enceinte .....	8
<b>6.1. Aménagement de planning .....</b>	<b>8</b>
<b>6.2. Aménagement de poste .....</b>	<b>8</b>
<b>6.3. Tenue .....</b>	<b>8</b>
Article 7. Aménagement des plannings .....	8
<b>7.1. Accompagnement aux consultations prénatales .....</b>	<b>8</b>
<b>7.2. Réunions parents/professeurs .....</b>	<b>8</b>
Article 8. Parentalité et évolution professionnelle .....	9
<b>8.1. Congés divers.....</b>	<b>9</b>

**CHAPITRE IV – ACCÈS À LA FORMATION ET ÉGALITÉ DANS L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE..... 10**

Article 9. Accès à la formation ..... 10

Article 10. Aménagement des contraintes..... 10

Article 11. Prise en charge des frais de garde d'enfant pour parent isolé..... 10

Article 12. Congés et Formation..... 11

Article 13. Evolution de carrière et mixité ..... 11

Article 14. Mobilité géographique/professionnelle ..... 11

**DISPOSITIONS FINALES..... 12**

Article 15. Durée, révision et dénonciation ..... 12

Article 16. Dépôt et publicité ..... 12

## **CHAPITRE I – BENEFICIAIRES ET CHAMP D'APPLICATION**

---

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

### **Article 1. Bénéficiaires**

Les dispositions de ce plan d'actions 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 2. Champ d'Application**

Le présent plan d'actions 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, son âge, dans une situation comparable.

#### **2.1. Discrimination du fait du sexe**

Aucune situation de discrimination de cet ordre ne doit être 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.

#### **2.2. Discrimination du fait de l'âge**

L'entreprise affirme son 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.

### **2.3. Discrimination du fait de la grossesse et la situation familiale**

L'entreprise 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.

### **2.4. 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 plan d'actions son engagement dans la lutte contre l'exclusion en poursuivant notamment les actions entamées.

### **2.5. 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.

### **2.6. 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.

### **Article 3. Remontée de situations de discrimination**

En cas de remontées d'une situation particulière, il est conseillé d'alerter sa hiérarchie et/ou la DRH, ou de passer par l'intermédiaire des RDP qui formalisent les questions aux réunions RDP, ou encore de passer par l'intermédiaire de la commission Egalité professionnelle, dont les membres peuvent échanger sur le sujet avec la DRH.

## CHAPITRE II - REMUNERATION EFFECTIVE

---

### Article 4. 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.

L'entreprise réaffirme 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, l'entreprise 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.

**Objectif** : Garantir l'égalité salariale à situation comparable.

**Indicateur mesurable** (calculé par rapport aux règles de l'index égalité professionnelle) : Ecart de rémunération femmes-hommes.

### Article 5. 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) bénéficie 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 a lieu au retour du congé.

**Objectif** : Garantir l'égalité salariale à situation comparable.

**Indicateur mesurable** (calculé par rapport aux règles de l'index égalité professionnelle) : Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité.

## **CHAPITRE III – ORGANISATION DU TRAVAIL, EQUILIBRE VIE PRIVEE-VIE PROFESSIONNELLE**

---

### **Article 6. Femme enceinte**

#### **6.1. Aménagement de planning**

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

De même, la femme ayant accouché peut, dans les mêmes conditions, demander à être affectée à un poste de jour durant les trois premiers mois de retour dans l'activité.

#### **6.2. Aménagement de poste**

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.

#### **6.3. Tenue**

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.

### **Article 7. Aménagement des plannings**

L'entreprise rappelle l'importance d'intégrer dans son management au quotidien les questions de conciliation entre vie professionnelle et vie de personnelle.

#### **7.1. Accompagnement aux consultations prénatales**

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.

#### **7.2. Réunions parents/professeurs**

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



## **Article 8. Parentalité et évolution professionnelle**

### **8.1. Congés divers**

Les congés maternité, paternité, 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 fait donc parvenir au salarié via coffre-fort électronique : sa fiche de paie (chaque fin de mois), ainsi que les informations communiquées à l'ensemble des salariés du Groupe.

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 entretiens de retour effectués pour les salariés absents pour congés maternité, paternité, adoption et parental d'éducation.

**Indicateur mesurable** : Proportion de salariés ayant eu un entretien de retour.

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

---

### Article 9. 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 10. 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.

**Indicateur mesurable** : 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 11. 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 12. 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 voient planifier si besoin 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 de Formation, conformément aux dispositions légales en vigueur.

## **Article 13. 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 encourage 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 sont 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** : 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.

**Indicateur mesurable** : Progression du taux de promotion des femmes à un poste d'encadrement.

Le taux de référence à fin 2020 est de 42%. Nous nous fixons donc pour la période qui concerne ce plan un objectif de 45%.

## **Article 14. 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.

## **DISPOSITIONS FINALES**

---

### **Article 15. Durée, révision et dénonciation**

Le présent plan est élaboré pour une durée déterminée d'un an. Ses dispositions entrent en vigueur après sa consultation auprès du CSE, et en suite de son dépôt auprès de la DREETS.

### **Article 16. Dépôt et publicité**

Le présent plan d'actions est déposé sur la plateforme de téléprocédure et en un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Nanterre.

Il est mentionné sur les emplacements réservés à la communication du personnel.

Fait à Neuilly-Sur-Seine, le 31 mars 2022,

## **POUR L'UES UGC :**

---

Jean-Pascal DENIS, DRH UES UGC, dûment habilité aux fins des présentes.

