

ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE CHEZ UPSA

ENTRE LES SOUSSIGNEES

La Société UPSA,

Dont le siège social est sis 3 rue Joseph Monier, 92500 Rueil Malmaison,

Représentée par Madame Florence BOURGEOIS MARLE agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines Groupe.

Ci-après dénommée « **l'Entreprise** »

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales Représentatives de l'Entreprise

Le syndicat CFE-CGC représenté par :

Mesdames Clémence COUTURE et Anne-Sophie RETZINGER

Le syndicat CGT représenté par :

Madame Diane PLANES et Messieurs Nicolas PART et Jeremy BONNET

Le Syndicat CGT-FO représenté par :

Messieurs Pierre LORIEAU, Gilles DUFOUR et Thomas LEGAL

Le Syndicat SUD représenté par :

Messieurs Frédéric FORABOSCO, Sébastien BARBE et Jérôme TAILLADE

Le Syndicat UNSA représenté par :

Monsieur Marc FORTIN

D'autre part,



Table des matières

PREAMBULE	4
CHAPITRE 1. RENFORCER LES OUTILS EXISTANTS POUR AMELIORER L'EGALITE FEMMES / HOMMES - REMUNERATION EFFECTIVE ET ECARTS DE REMUNERATION	5
1.1 Rappel du principe d'égalité de traitement.....	5
1.2 Classification et Politique de rémunération UPSA	5
1.3 Index Egalité	6
1.4 Écarts liés à la maternité	6
1.5 Réduction des écarts existants.....	7
CHAPITRE 2. METTRE EN ŒUVRE DES POLITIQUES DE RECRUTEMENT, DE FORMATION ET DE GESTION DES CARRIERES FAVORISANT L'EGALITE	7
2.1 Le recrutement.....	7
2.2 La Formation	8
2.3 La Gestion de carrière.....	9
CHAPITRE 3. FAVORISER UNE POLITIQUE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET D'INCLUSION DU HANDICAP DANS L'ENTREPRISE	9
3.1 Une politique pérenne.....	9
3.2 La démarche de Maintien dans l'Emploi (MDE).....	11
CHAPITRE 4. ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	12
4.1 La Parentalité	12
4.1.1 Congé pour enfants Malades	12
4.1.2 Les Crèches.....	13
4.1.3 La rentrée des classes	13
4.1.4 Les congés Maternité et Paternité	13
4.1. 5 Présence aux examens médicaux obligatoires	15
4.2 La santé des salariées	15
4.2.1 Congé "Menstruel" lié à l'endométriose	15
4.2.2 La Ménopause	16
4.3 Dispositifs liés à la santé et au bien-être des salariés.....	17
4.3.1 Dispositif de soutien Psychologique.....	17
4.3.2 Autorisation d'absence pour rendez-vous médicaux hors département (Agen)..	17
4.3.3 Autorisation d'absence pour rendez-vous médical (Hors Agen).....	17
4.4 Dispositifs liés à la séniorité des salariés	18
4.4.1 Réduction du temps de travail	18
4.4.2 Congé Senior.....	18
4.5 Les événements familiaux de vie des salariés	19

4.5.1 Principes généraux.....	19
4.5.2 Cas particulier : le congé de deuil.....	19
4.5.3 Les modalités de prise des jours pour événements familiaux	19
CHAPITRE 5. L'ENJEUX DES NOUVELLES FORMES DE DEPLACEMENT	20
5.1 La Mobilité	20
5.1.1 Co-voiturage Agen	20
5.1.2 La prime carburant	20
6.1 Dispositions relatives au suivi de l'accord	20
6.2 Durée, révision et renouvellement de l'accord.....	20
6.3 Dépôt et publicité	21
ANNEXES.....	22
A1. LES EVENEMENTS FAMILIAUX	22
ANNEXE 2. ENTRETIEN PROFESSIONNEL A LA REPRISE D'UN CONGE MATERNITE, PARENTAL OU D'ADOPTION.....	22

PREAMBULE

Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrite dans le code du travail depuis 1972. Pour autant, les écarts de rémunération et les inégalités professionnelles entre les Femmes et les Hommes restent un sujet récurrent de la vie des entreprises qui a donné lieu à un corpus légal important.

Nonobstant ce cadre juridique, UPSA a intégré depuis longtemps la nécessité de fonder les différences de rémunération sur des éléments qui ne relèveraient pas de l'appartenance à un sexe ou à un autre. Cette volonté s'inscrit dans une volonté pérenne d'avoir une politique sociale responsable.

C'est ainsi, qu'en 2024 l'entreprise a obtenu la labellisation B Corp qui distingue les entreprises répondant à des normes élevées en matière de performance sociale et environnementale, de transparence et de responsabilité.

Pour obtenir cette certification internationale, UPSA a été auditée sur une série de critères couvrant cinq domaines clés : la gouvernance, les collaborateurs, les consommateurs, la communauté et l'environnement.

Ce processus approfondi d'évaluation a mis en lumière les bonnes pratiques RSE d'UPSA dans ces domaines, notamment sa volonté de partager la richesse de l'entreprise en faisant constamment évoluer ses politiques salariales et de protection sociale en faveur de ses collaborateurs ou encore, sa contribution à une société plus inclusive, avec son recours au secteur protégé et adapté local (Établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et Entreprises adaptées (EA) dans le cadre de sa production.

Le processus d'évaluation B Corp a aussi révélé des opportunités d'amélioration sur lesquelles UPSA s'engage à poursuivre ses efforts notamment à travers un dialogue social constant.

Le présent accord restitue cette volonté ancienne dans la lignée de l'accord BMS du 20 février 2015, à durée indéterminée, intégralement repris par un accord de substitution lors du rachat d'UPSA par le Groupe TAISHO en 2019.

Conformément à l'article L2242-17 du Code du travail, la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail porte sur 8 thèmes potentiellement complémentaires.

Au regard de la spécificité des sujets relatifs au droit à la déconnexion et au droit d'expression, ainsi que des attentes exprimées par certaines organisations syndicales, la Direction a proposé de les traiter dans le cadre de projets d'accords distincts.

Outre la question de la rémunération qui constitue d'une certaine manière le « cœur » de cette négociation, les Parties signataires ont souhaité aborder toutes les problématiques en suivant, autant que possible, le fil rouge des moments de vie des salariés, des débuts professionnels à la retraite.

Ce nouvel accord s'inscrit dans un ensemble constitué des accords existants auxquels il sera fait référence dans celui-ci tels que les accords d'établissements de Gestion des emplois et des parcours professionnels (2025).

Compte tenu des liens qui peuvent exister, il a aussi vocation à être également complété par un Accord sur les salariés Aidants et Dons de jours.

CHAPITRE 1. RENFORCER LES OUTILS EXISTANTS POUR AMELIORER L'EGALITE FEMMES / HOMMES - REMUNERATION EFFECTIVE ET ECARTS DE REMUNERATION

1.1 Rappel du principe d'égalité de traitement

Les articles L. 3221- 2 et suivants du Code du travail impose d'assurer pour un même travail de valeur égale, une égalité de rémunération. Les salariés doivent donc se voir attribuer les mêmes droits selon le principe d'égalité de traitement.

L'article L. 3221- 4 du Code du travail énonce que « les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse » ont une valeur égale.

Ce principe général n'exclut pas la possibilité de rémunérer différemment des salariés accomplissant un même travail ou un travail de même valeur sur la base de critères objectifs, non sexistes et dépourvus de tout parti pris, tels que la performance et la compétence.

1.2 Classification et Politique de rémunération UPSA

En 2023, l'Entreprise a mis en place un nouveau système de classification propre à UPSA. Cette classification a été développée selon 3 principes directeurs :

- Mieux prendre en compte la réalité des métiers et spécificités en restant rattaché à la convention collective de l'Industrie Pharmaceutique ;
- Mieux reconnaître la contribution de chacune et chacun en offrant aussi plus de perspectives d'évolution et de développement à tous les niveaux de l'entreprise.
- Avoir un système de classification lisible et transparent pour tous et qui permette une gestion équitable de la carrière de l'ensemble des salariés.

La nouvelle classification a été définie selon les principes suivants :

- Chaque groupe de la Convention Collective LEEM correspond à un groupe UPSA. Ceci permet une corrélation simple à la Convention Collective du LEEM ;
- Chaque groupe UPSA est divisé en 2 sous-groupes au sein d'un même groupe ;
- Pour chaque sous-groupe, un niveau "Expert" a été créé pour renforcer les possibilités d'évolution au sein d'un même sous-groupe.

Les groupes et sous-groupes permettent de positionner chaque poste dans l'organisation et sont liés au poste occupé. Les niveaux permettent de positionner un collaborateur dans un poste. Le niveau est propre à chaque collaborateur et peut être modifié à l'occasion d'un examen annuel.

Une politique de rémunération commune s'applique à chaque passage de groupe, sous-groupe ou niveau avec une valorisation de ces changements.

Evolution possible	Revalorisation salariale
Changement de groupe	+ 3%
Changement de sous-groupe	+ 2%
Changement de niveau A/B	+ 0,5 %
Changement de niveau B/C	+ 1%
Changement de niveau C/D	+ 2%

Une harmonisation complète des règles de rémunérations des cadres a été définie et a été largement partagée avec les intéressés.

La modification de la Classification a donné lieu à de nombreuses actions de communication et d'information des salariés. Elle a été l'opportunité d'apporter plus de transparence et de pédagogie pour permettre à tous les salariés de mieux comprendre les règles de rémunération applicables.

1.3 Index Egalité

L'index de l'égalité professionnelle est un outil visant à calculer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. Publié chaque année sur le site internet de l'entreprise, au plus tard le 1^{er} mars, il permet d'identifier l'existence d'une politique d'égalité professionnelle.

En 2024, UPSA affiche un score de 93 points sur 100 à l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. 5 critères évalués sont évalués :

- L'écart de rémunération femmes-hommes (38/40)
- L'écart d'augmentations individuelles (20/20)
- L'écart de promotions (15/15)
- Le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité (15/15)
- L'indicateur du nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations (5/10).

Cet index nous permet d'évaluer nos actions, d'identifier là où doivent se porter les efforts et de suivre dans la durée nos engagement d'égalité professionnelle.

EVOLUTION DES RESULTATS

Index Egalité F/H- 2022

	Note	Ecart
INDICATEUR 1	39/40	0,3% en faveur des hommes
INDICATEUR 2	20/20	0,4% en faveur des hommes
INDICATEUR 3	15/15	3,1% en faveur des femmes
INDICATEUR 4	15/15	100%
INDICATEUR 5	5/10	Hommes : 8 Femmes : 2
NOTE GLOBALE	94 POINTS	

Index Egalité F/H- 2023

	Note	Ecart
INDICATEUR 1	38/40	1,6% en faveur des hommes
INDICATEUR 2	20/20	1,3% en faveur des hommes
INDICATEUR 3	10/15	2,8% en faveur des femmes
INDICATEUR 4	15/15	100%
INDICATEUR 5	5/10	Hommes : 7 Femmes : 3
NOTE GLOBALE	88 POINTS	

1.4 Écarts liés à la maternité

Afin de réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et assurer à chaque collaborateur une égalité de rémunération, à poste, compétences, contributions et expériences comparables, notamment face à la maternité, les dispositions suivantes sont appliquées chez UPSA :

- Le maintien du salaire pour les congés de maternité n'est plus conditionné à une ancienneté minimale et donne lieu à une revalorisation individuelle conformément au budget défini lors des négociations annuelles obligatoires (NAO)
- Les éléments variables de rémunération sont maintenus durant le congé maternité.

Indicateurs :

- Nombre de salariées /an
- Montant des rémunérations variables maintenues pour les salariées en congé maternité

1.5 Réduction des écarts existants

Il sera procédé chaque année à une évaluation des données sur les rémunérations entre les travailleurs féminins et les travailleurs masculins.

Dans ce cadre, les éventuelles différences de niveau de rémunération **d'au moins 5 %**, non justifiée par des critères objectifs non sexistes, pourront donner lieu à un ajustement individuel.

Cet ajustement sera réalisé par l'attribution d'un **budget spécifique alloué de 200 000€ par an** pour la durée de l'accord pour réduire les écarts de rémunération existants entre les Femmes et les Hommes.

Indicateurs :

- Nombre de salariés éligibles /an

CHAPITRE 2. METTRE EN ŒUVRE DES POLITIQUES DE RECRUTEMENT, DE FORMATION ET DE GESTION DES CARRIERES FAVORISANT L'EGALITE

2.1 Le recrutement

L'entreprise veille à mettre en œuvre un processus de recrutement de qualité, respectueux des règles de non-discrimination, promoteur d'égalité des chances et de diversité des profils.

Elle s'engage notamment à lutter contre les différents biais qui peuvent intervenir dans l'acte de recrutement tels que :

- Les stéréotypes qui sont des représentations mentales simplifiées et généralisées sur un groupe (souvent inconscientes) ;
- Le sexisme qui peut se traduire par actes ou propos fondés sur l'idée que l'un des sexes est inférieur ou moins apte ;
- La discrimination qui constitue un traitement défavorable illégal fondé sur un critère protégé (genre, âge, origine...).

Le recrutement est majoritairement effectué par des membres de l'équipe Ressources Humaines qui procèdent à l'ensemble des opérations nécessaire à sa réalisation : sourcing, sélection des candidatures internes ou externes sur la base du besoin identifié en amont etc. ... Ces intervenants récurrents ont été formés afin d'appliquer les processus permettant de limiter au maximum les biais mentionnés précédemment.

Par ailleurs, les équipes Ressources Humaines utilisent l'assistance d'un outil administré sous forme d'un questionnaire qui permet d'approfondir la connaissance du candidat qui y répond. Cet outil permet d'apporter un regard complémentaire et non biaisé sur le postulant. Il ne se substitue pas pour autant aux recruteurs qui conservent la décision finale.

L'entreprise souhaite associer les managers au processus de recrutement de leur équipe afin de mieux répondre aux exigences du poste à pourvoir, tout en s'assurant d'un processus élargi et objectivé, visant à limiter les biais d'appréciation et à garantir l'égalité de traitement des candidatures, quel que soit le genre du postulant.

Nonobstant leur complète légitimité dans cette démarche, il apparaît que les Managers qui sont, à quelques exceptions près, des recruteurs occasionnels n'ont pas tous été formés aux éventuels travers pouvant exister dans le processus de recrutement et qui peuvent parfois conduire à des différences de traitement non intentionnelles, mais qui, dans les faits, peuvent avoir pour conséquences de favoriser l'un ou l'autre sexe.

L'Entreprise s'engage donc à former tous les managers à la Prévention et à l'action contre la discrimination à l'embauche afin d'assurer un processus de recrutement objectif.

Indicateur(s) de Mesure

- Nombre de Managers formés.

2.2 La Formation

L'Entreprise garantit le principe général d'égalité d'accès de tous les salariés à la formation professionnelle.

L'Entreprise rappelle que la formation est dispensée sur une approche 70/20/10 :

- 70 % par la pratique et l'expérience : l'apprentissage se réalise majoritairement au travers de nos actions et expériences, nos mises en situation ;
- 20 % grâce aux interactions sociales : l'apprentissage se réalise tous les jours à travers les feedbacks et en échangeant avec nos collègues ;
- 10 % par la formation traditionnelle ou l'apprentissage formel : l'apprentissage se réalise à travers un contenu, la formation, l'auto-formation, la lecture, ...

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité des chances dans le déroulement des carrières et l'évolution professionnelle des femmes et des hommes.

L'entreprise veille à ce que les femmes et les hommes participent aux mêmes formations tant pour le développement des compétences individuelles et professionnelles que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise.

L'Entreprise a récemment renforcé son équipe Formation pour répondre aux enjeux dans ce domaine. Elle s'est également dotée d'un outil de gestion des formations plus convivial et plus efficient. Ce faisant, l'Entreprise veut favoriser le développement des salariés et devenir une entreprise apprenante¹. Il s'agit de simplifier et d'améliorer l'expérience utilisateur pour favoriser l'adaptabilité et l'innovation en encourageant l'apprentissage continu.

Afin de maintenir cette égalité d'accès à la formation entre les femmes et les hommes, de conforter cette approche et de l'étayer, les indicateurs suivants seront suivis :

Indicateurs de mesure

- Taux d'accès à la formation par genre ;
- Nombre de personnes formées / effectif total, ventilé par genre ;
- Nombre moyen d'heures de formation par personne formée, par genre (déjà calculé dans le rapport Egalité H/F)

La mesure des éventuels écarts sera effectuée chaque année dans le cadre du rapport annuel sur la situation comparée des Femmes et de Hommes et sera partagée avec la Commission Egalité Professionnelle. Des actions correctives d'amélioration pourront être décidées sur cette base.

¹ Elle repose sur le postulat que la capacité à apprendre d'une organisation constitue sa principale source de compétitivité

2.3 La Gestion de carrière

La pierre angulaire du développement de carrière est la formation telle que décrite dans le paragraphe 2.2 du présent accord.

Il est rappelé que pour identifier les souhaits des salariés tout au long de leur carrière, un entretien professionnel, au sens de l'article L. 6315-1 du Code du travail, est organisé tous les deux ans, ou selon la périodicité définie en interne, tous les ans. Il prend alors le nom d'entretien de développement individuel et permet d'établir un Plan de Développement Individuel (PDI).

Il a pour objectif d'évaluer les compétences des collaborateurs et d'accompagner, si nécessaire, leur maintien ou leur besoin d'évolution sur l'année, à travers l'élaboration d'un plan de développement.

Cet entretien vise également à accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle (qualifications, changement de poste, promotion, ...). A cette occasion il lui est possible notamment d'exprimer ses souhaits de mobilité envisagée.

Dans ce processus, chaque manager joue un rôle actif et doit permettre au salarié qui le souhaite de se développer dans son poste ou de construire un parcours au sein de l'entreprise. Parce qu'il met chaque collaborateur en situation de responsabilité et doit créer les conditions pour lui permettre de développer ses compétences, le manager joue un rôle prépondérant en matière d'accompagnement professionnel et donc de développement des salariés.

Les opportunités d'évolutions professionnelles sont connues à travers la diffusion des postes à pourvoir en interne, via la messagerie. L'Entreprise souhaite que la priorité soit donnée à la mobilité interne et dans ce cadre s'assurer que les femmes et les hommes soient traités de manière égale en termes d'évolutions professionnelles et d'accès aux postes à responsabilité.

Indicateurs de mesure

- % de PDI réalisés chaque année
- Suivi des promotions et évolutions par genre

CHAPITRE 3. FAVORISER UNE POLITIQUE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET D'INCLUSION DU HANDICAP DANS L'ENTREPRISE

3.1 Une politique pérenne

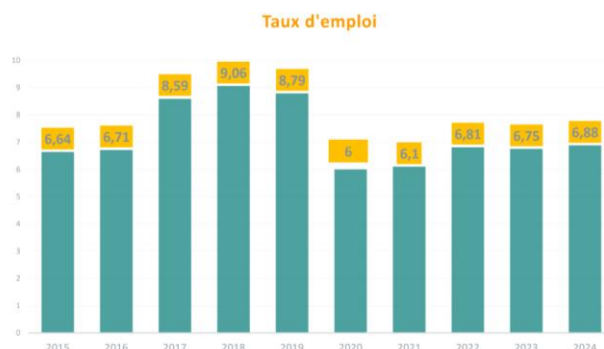
Depuis 2008, l'Entreprise adhère à l'accord collectif de branche HandiEM en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

L'Entreprise est engagée depuis plus de 10 ans dans une politique d'emploi des personnes en situation de handicap ce qui lui permet de se définir comme une entreprise Handi-bienveillante.

Cet engagement se traduit concrètement par un taux d'emploi des personnes en situation de handicap de 6,88 % en 2024.



Taux d'emploi sur les sites d'Agen (jusqu'à 2019) et Rueil (depuis 2020)



Deux référents handicap (Agen et Rueil) coordonnent les différentes démarches et initiatives chez UPSA.

L'Entreprise favorise le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap en mettant en œuvre :

Pour le collaborateur :

- Des aménagements ergonomiques de l'environnement de travail (fauteuils, bureaux...);
- La participation au financement de matériel individuel spécifique (ex : appareil auditif, logiciel de sous-titrage, Malette à roulette, aménagement du véhicule etc.)
- L'accompagnement des collaborateurs sur la formation, la constitution de dossiers de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- Le recours à un traducteur en langue des signes française (LSF) pour des événements spécifiques

Pour les managers et le collectif :

- Des formations pour sensibiliser sur le handicap et la maladie
- Des formations spécifiques sur le handicap
- Des actions de sensibilisation auprès des équipes

L'Entreprise collabore régulièrement avec le secteur protégé et les entreprises adaptées. Le recours au secteur protégé et adapté (ESAT/EA) sur les sites industriels a par, exemple, concerné les services de blanchisserie, de couture, de nettoyage automobile, d'atelier mécanique, d'entretien d'espaces verts ...

Le recours au secteur protégé et adapté



L'Entreprise développe une culture propice à l'emploi des personnes en situation de handicap grâce à la sensibilisation et à la mobilisation de ses collaborateurs :

- Chaque année, l'Entreprise participe au DuoDay : en 2024, 28 collaborateurs se sont engagés pour former des duos avec des personnes en situation de handicap pour les aider à découvrir de nouveaux métiers et partager du temps et des expériences ensemble.
- La Semaine Européenne pour l'Emploi des personnes handicapées (SEEPH) donne également lieu à une mobilisation.

Outre le Service de Santé au Travail localisé sur le site d'Agen, l'Entreprise s'est dotée en 2023 d'un poste de Responsable Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT).

- Cette personne a la responsabilité d'animer la politique handicap d'UPSA en collaboration avec le/la Référent(e) handicap.
- Par ailleurs, elle anime la démarche de maintien dans l'emploi en étroite coopération avec le service de santé au travail, l'assistante sociale, les RRH et les Managers dans les situations d'inaptitude partielle ou totale d'un salarié.

3.2 La démarche de Maintien dans l'Emploi (MDE)

Souhaitant, tout à la fois, davantage structurer et renforcer l'accompagnement des salariés en difficulté à la suite d'un accident, d'une maladie, de l'aggravation d'une situation de handicap existante, l'Entreprise a engagé en 2023 une réflexion pour améliorer sa démarche de MDE.

L'enjeu du maintien en emploi est de permettre à des personnes confrontées à des difficultés de continuer à occuper leur poste de travail ou de trouver une alternative : Sont concernés, les salariés avec des restrictions médicales les empêchant de tenir leur poste actuel et pouvant être menacés de désinsertion professionnelle. Il s'agit notamment des personnes :

- En arrêt maladie de plus de 30 jours,
- Ayant une aptitude avec restrictions durables,
- Dans une situation d'inaptitude.

Avant sa mise en place, l'Entreprise n'était pas dotée d'un processus lisible, visible et traçable. Cette situation induisait une hétérogénéité du traitement des situations et de la mobilisation des dispositifs existants.

L'objectif de ce processus de Maintien dans l'Emploi est de permettre :

- D'améliorer la clarté du déroulement de la démarche et du rôle de chacun ;
- D'apporter un soutien plus structuré et robuste tout au long du traitement des cas, grâce à une équipe pluridisciplinaire et un processus ;
- De promouvoir la coordination des acteurs soutenant la démarche.

Cette démarche repose sur le bon déroulement des étapes clés que sont les entretiens de liaison avec les RH et le manager, la visite de pré-reprise avec le médecin du travail et/ou le suivi avec l'assistante sociale. Chaque salarié a la faculté de se faire également accompagner par un élu du personnel référent dans le MDE.

Dans ce cadre, l'Entreprise s'engage à :

- Préserver la santé de ses collaborateurs (physique et mentale) ;
- Rechercher une solution de maintien dans l'emploi tenant compte des capacités des salariés concernés et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé ;



- Mettre en place des mesures telles que la transformation du poste de travail, l'aménagement du temps de travail ou le reclassement à un autre poste de travail.

Cet engagement induit le respect du secret médical et du respect de la vie privée, l'absence de toute forme de discrimination ainsi que l'Information préalable de tous sur les actions mises en place durant les arrêts de travail. Il suppose aussi le respect de la volonté des salariés qui ne souhaitent pas être contactés.

La démarche de MDE suppose l'implication du salarié concerné. En effet, cette démarche ne peut réussir qu'avec l'accord et le consentement de celui-ci. Il est indispensable qu'il soit acteur et qu'il coconstruise la solution de MDE. Cela suppose de se rendre disponible dans la mesure de ses moyens afin de rencontrer les acteurs de l'entreprise qui suivent son dossier et cherchent des solutions. Cela suppose aussi de réfléchir à ses besoins au regard de son état de santé.

Indicateurs de mesure

- Nombre de salariés par sexe ayant bénéficié d'un aménagement de poste de travail
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'un aménagement du travail (temps de travail, révision du périmètre du poste etc.)
- Nombre de salariés par sexe ayant bénéficié d'un reclassement et/ou reconversion professionnelle
- Montant de subvention alloué dans l'année

CHAPITRE 4. ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

La Société réaffirme sa volonté d'accompagner au mieux ses collaborateurs dans la recherche d'un équilibre entre leur carrière professionnelle et leur vie personnelle et familiale, quel que soit son genre et sa situation familiale.

Ce soutien prend diverses formes au sein de l'Entreprise.

4.1 La Parentalité

La parentalité peut remettre en cause l'équilibre vie privée/vie professionnelle. Elle recouvre l'ensemble des soins et attentions portés à un enfant par son ou ses parents, indifféremment de la configuration familiale.

Les dispositifs et actions de soutien à la parentalité, qui peuvent prendre des formes très diverses, sont l'ensemble des ressources, informations et services mis à la disposition des parents, si et quand ils en ressentent le besoin, pour les accompagner dans l'éducation et le soin de leurs enfants, notamment aux moments clés de leur vie familiale.

4.1.1 Congé pour enfants Malades

Le congé pour enfant malade peut être utilisé pour accompagner un enfant à un rendez-vous médical. L'absence doit être justifiée par un certificat médical attestant la présence indispensable du parent auprès de l'enfant. Celui-ci doit avoir moins de 16 ans et être à la charge du salarié.

Cette autorisation d'absence d'une durée maximum de 6 jours/an est constituée de :

- 5 jours pris en charge par UPSA
- 1 jour supplémentaire qui n'est pas rémunéré.



Indicateur :

- Nombre de salariés bénéficiaires / an et par Genre.
- Nombre de jours utilisés par salarié, par genre, sur une année

4.1.2 Les Crèches

L'objectif est de mettre à la disposition des salariés des services d'aide à la personne afin de mieux concilier responsabilités professionnelles et familiales.

Une crèche collective est un lieu d'accueil collectif destiné aux enfants préscolaires, dès l'âge de 3 mois.

L'Entreprise s'est associée avec des organismes spécialisés pour réserver des places en crèches (berceaux) pour les enfants de 10 semaines à 4 ans.

L'Entreprise n'a pas souhaité limiter le nombre de berceaux proposé pour répondre à toutes les demandes qu'elles soient exprimées à Agen ou à Rueil Malmaison. La Société entend maintenir cette mesure afin de permettre aux jeunes parents de bénéficier d'une place en crèche sans difficulté.

Indicateur :

- Nombre de berceaux demandés et utilisés par an ;
- Nombre de femmes et d'hommes ayant sollicité un berceau.

4.1.3 La rentrée des classes

Chaque année, l'Entreprise laisse la possibilité aux salariés d'aménager avec leur manager leur emploi du temps lors de la rentrée scolaire pour permettre aux salariés d'accompagner leurs enfants de la maternelle à la 6ème inclus.

D'autre part, les managers, dans la mesure du possible, n'organisent aucune réunion collective sur cette période.

4.1.4 Les congés Maternité et Paternité

L'égalité professionnelle repose aussi sur un équilibre partagé des responsabilités liées à la parentalité.

Il est rappelé que l'Entreprise prend en charge 67 % des cotisations aux frais de santé, bien au-delà du minimum légal et **maintient 100 % des salaires pendant les congés maternité et paternité, sans condition d'ancienneté.**

a) Le Congé Maternité

Le congé de maternité comporte une période avant l'accouchement (dit *congé prénatal*) et une période après celui-ci (dit *congé post-natal*).

La durée du congé varie en fonction du nombre d'enfants à naître ou déjà à charge.

Accompagnement des salariés dans le cadre d'une grossesse ou d'un projet d'adoption

Lorsqu'une salariée déclare sa grossesse, ou lorsqu'un salarié ou une salariée informe de son projet d'adoption, il peut, à sa demande, bénéficier d'un entretien avec son manager et son Responsable RH. Cet échange vise à aborder notamment :

- L'organisation du travail pendant la période précédant le départ ;
- L'aménagement éventuel du poste de travail ;
- Les modalités de départ et de retour de congé ;
- Les souhaits professionnels (congé parental, reprise à temps partiel, évolution de poste, etc.).

Les femmes enceintes se verront systématiquement proposer **un entretien afin d'envisager les ajustements** nécessaires pour leur permettre de maintenir leur activité dans les meilleures conditions jusqu'à leur départ en congé maternité.

Pendant le congé maternité ou d'adoption, l'entreprise peut, à la demande du salarié, mettre à disposition des informations générales sur l'entreprise ou l'établissement. Ce dispositif vise à maintenir un lien avec la vie professionnelle. Les modalités de mise en œuvre sont définies conjointement entre le salarié et son manager.

Par ailleurs, **un entretien professionnel** est systématiquement proposé à la salariée à son retour d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation ou d'un congé d'adoption.

Cet entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en matière de qualifications et d'emploi. Il ne s'agit pas d'une évaluation du travail réalisé.

À cette occasion, des informations sont également présentées concernant :

- La validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- L'activation du compte personnel de formation (CPF) ;
- et le conseil en évolution professionnelle (CEP).

Le contenu de cet entretien est décrit dans l'annexe N°2 de l'accord.

Dispositif d'accompagnement au retour après une longue absence (supérieure à 12 mois)

Afin de favoriser une reprise progressive et sereine des salariées ayant été éloignées de leur poste de travail sur une période prolongée, il est systématiquement proposé la mise en place du dispositif suivant :

Semaine de reprise en doublon : la salariée bénéficie d'une période d'une semaine durant laquelle elle exerce ses fonctions en binôme avec une collaboratrice ou un collaborateur. Cette organisation vise à faciliter la réappropriation des missions, des outils et des processus en vigueur.

Entretien de reprise avec le manager direct : un point formel est organisé en amont ou au début de la reprise afin d'échanger sur les évolutions éventuelles du poste, les besoins spécifiques de la salariée, et les modalités d'accompagnement à mettre en œuvre.

b) Le Congé Paternité

Après la naissance ou l'accueil de son enfant (Adoption), le salarié bénéficie de jours de congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Le salarié bénéficiaire peut être le père de l'enfant marié ou lié par un Pacs avec la mère, le conjoint ou le concubin qui vit en couple avec la mère ou, pour un couple de femmes et en cas de reconnaissance conjointe anticipée, la mère qui n'a pas accouché.

Le congé est accordé au salarié sans condition d'ancienneté et quel que soit le type de son contrat du travail (CDI, CDD, stagiaire de la formation professionnelle, apprenti).

Le Congé Paternité constitue une avancée significative dans la reconnaissance du rôle du père au sein de la cellule familiale. Initialement conçu pour permettre au père de participer aux premiers jours de vie de son enfant, ce dispositif a également contribué à promouvoir une répartition plus équitable des responsabilités parentales. Afin de soutenir cette approche et de promouvoir une vision plus inclusive de la parentalité, **l'Entreprise étend la durée de ce congé de quatre semaines.**

Les modalités d'absence, de prise effective et de rémunération sont identiques à celles du congé légal.

Indicateur :

- Nombre de congé paternité /an

4.1. 5 Présence aux examens médicaux obligatoires

Il est rappelé que pendant sa grossesse une salariée bénéficie d'autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'assurance maladie. Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et pour l'ancienneté et ne doivent pas entraîner une baisse de la rémunération.

Le second parent lié à la femme enceinte, qu'il soit marié, pacsé ou en situation de vie maritale, peut bénéficier d'une autorisation d'absence d'une demi-journée (soit 4 heures²) afin d'assister à trois examens médicaux obligatoires de suivi de grossesse ou actes médicaux nécessaires dans le cadre de chaque protocole d'assistance médicale à la procréation.

Toutes ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif. Elles n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont prises en compte dans le calcul de la durée des congés payés ainsi que dans celui de l'ancienneté.

Les salariés engagés dans une procédure d'adoption peuvent également bénéficier d'autorisations d'absence pour se présenter aux entretiens obligatoires requis pour l'obtention de l'agrément. Le nombre maximal de ces autorisations doit être fixé par décret³.

Ces absences sont accordées sous réserve de la présentation d'un justificatif et du respect d'un délai de prévenance d'un mois.

Indicateur :

- Nombre de jours utilisés par an, par salarié et par sexe

4.2 La santé des salariées

4.2.1 Congé "Menstruel" lié à l'endométriose

L'endométriose est une maladie gynécologique chronique et inflammatoire, liée à la présence de tissu semblable à la muqueuse utérine (l'endomètre), en dehors de la cavité utérine. Elle peut être asymptomatique, mais également provoquer des douleurs, parfois invalidantes (dysménorrhée, dyspareunie) ou des symptômes intestinaux.

Dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail et de la prise en compte des pathologies chroniques féminines, il est proposé la mise en place du dispositif suivant :

Un jour d'absence rémunérée par mois pourra être accordé aux salariées souffrant d'endométriose, sous réserve de la présentation d'un **certificat médical établi par un gynécologue** attestant du diagnostic.

Ce dispositif vise à tenir compte de la périodicité des cycles menstruels et des douleurs invalidantes pouvant survenir de manière récurrente. Il ne se substitue pas aux arrêts maladie prescrits par le médecin traitant, mais constitue une mesure d'accompagnement complémentaire, négociée dans le cadre de l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Par ailleurs, sur la base de ce justificatif médical, le télétravail sera facilité durant cette période y compris en l'absence d'un avenant prévoyant expressément ce dispositif. Un

² Pour la journée du vendredi à Agen comptabilisée 4h12, une tolérance sera acceptée.

³ loi du 30 juin 2025

échange entre la salariée et son manager interviendra afin que soient fixées les modalités du télétravail.

Indicateur :

- Nombre demandes par an

4.2.2 La Ménopause

La ménopause est un phénomène physiologique naturel qui se constate généralement lorsqu'une femme, âgée entre 45 et 55 ans, observe, depuis plus d'un an et sans cause identifiée, un arrêt progressif de ses menstruations.

A l'origine d'une carence hormonale, la ménopause génère des symptômes multiples susceptibles d'impacter la santé physique et mentale des salariées (ex : bouffées de chaleur, douleurs articulaires, troubles cognitifs).

Il en résulte un impact sur l'activité professionnelle non exprimé. 42 % des femmes notent l'influence de la fatigue sur leur travail au quotidien et 14 % indiquent subir des problèmes de concentration.

La récente acquisition de la société Séréllys Pharma par Upsa, entreprise spécialisée dans la santé féminine, qui commercialise des compléments alimentaires destinés à améliorer le bien-être des femmes, notamment pendant la ménopause, constitue une opportunité pour créer une ouverture sur le sujet.

Sensibilisation à la ménopause en milieu professionnel

Cette démarche vise à nommer et reconnaître la réalité de la ménopause, en mettant en lumière les symptômes associés et leur impact potentiel sur les conditions de travail.

Elle a pour objectif de :

- Favoriser l'expression et la compréhension des enjeux liés à cette étape de la vie, souvent invisibilisée ;
- Encourager le dialogue au sein de l'entreprise, entre les femmes concernées, leurs collègues et plus particulièrement les managers ;
- Créer un environnement de travail inclusif et bienveillant, permettant d'adapter les pratiques managériales et les conditions de travail lorsque cela est nécessaire.

L'Entreprise prend l'engagement de dispenser une information destinée aux femmes et aux hommes lors de la journée mondiale de la ménopause le 18 octobre.

Mise en place d'une application dédiée à l'accompagnement des femmes

Il est envisagé de mettre en place une **application mobile** destinée à accompagner les femmes sur les sujets liés à la MENOPAUSE, au bien-être.

Cette APPLI sera testée auprès d'un **panel de 30 collaboratrices volontaires**, afin d'évaluer la pertinence des fonctionnalités proposées et d'ajuster le dispositif en fonction des retours d'usage.

Ce projet s'inscrit dans une démarche d'innovation sociale et de soutien à la qualité de vie au travail.

Indicateur :

- Action de sensibilisation/ d'information réalisée par an

4.3 Dispositifs liés à la santé et au bien-être des salariés

4.3.1 Dispositif de soutien Psychologique

La santé mentale au travail est influencée par de nombreux facteurs et transcende les catégories professionnelles, les âges et les genres.

Consciente de son importance, l'objectif a été d'accompagner tous les salariés.

A cet égard, l'Entreprise a mis en place un dispositif de permanences pour aborder tous les sujets, professionnels et personnels.

Dans ce cadre sécurisé, un psychologue spécialisé est disponible pour obtenir des conseils sur une situation problématique ou simplement prendre du recul et développer ses propres ressources personnelles.

Indicateur :

- Nombre de salariés aidés par sexe.

4.3.2 Autorisation d'absence pour rendez-vous médicaux hors département (Agen)

Les signataires du présent accord actent la formalisation d'une disposition jusqu'ici pratiquée à titre d'usage sur le site d'Agen. Initialement destinée aux salariés en horaires postés (3x8), cette mesure vise à faciliter l'accès aux soins spécialisés, notamment lorsque les rendez-vous nécessitent des déplacements hors département.

Ainsi, les salariés concernés peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence d'une journée⁴ pour honorer un rendez-vous médical situé hors du département.

Elle n'est pas accessible aux salariés ayant moins d'un an d'ancienneté.

Afin d'en renforcer la lisibilité et l'application, cette disposition est intégrée au présent accord pour l'ensemble des salariés du site d'Agen.

4.3.3 Autorisation d'absence pour rendez-vous médical (Hors Agen)

Afin de favoriser l'accès aux soins et de prendre en compte les impératifs de santé des collaborateurs, il est proposé la mise en place d'une autorisation d'absence spécifique pour rendez-vous médicaux.

Modalités de l'autorisation

Chaque collaborateur pourra bénéficier d'une **1 demi-journée d'absence par semestre⁵**, soit **2 demi-journées par an**, pour se rendre à un rendez-vous médical chez un spécialiste éloigné de son domicile.

Cette absence sera rémunérée et ne sera pas imputée sur les congés ou RTT.

Elle pourra être utilisée pour tout type de rendez-vous médical : médecin généraliste, spécialiste, examens médicaux, suivi psychologique, etc.

La demande devra être accompagnée d'un justificatif de rendez-vous (attestation de présence ou convocation). L'autorisation devra être prévue à l'avance, sauf en cas d'urgence médicale.

Objectifs de la mesure :

- Encourager les collaborateurs à prendre soin de leur santé sans contrainte professionnelle.
- Contribuer à une politique RH bienveillante et inclusive.

⁴ Motif GTA spécifique

⁵ idem

- Réduire les risques liés au report ou à l'absence de suivi médical.

Indicateur :

- Nombre de salariés bénéficiaires /par sexe.

4.4 Dispositifs liés à la séniorité des salariés

L'avancée en âge d'une partie de la population salariée peut se traduire dans l'entreprise par davantage de savoir-faire, d'expériences partagées etc. Toutefois, l'allongement de la vie professionnelle peut aussi se traduire par un ensemble de situations individuelles complexes.

Afin de les prendre en compte, les Partenaires sociaux ont souhaité mettre en place les dispositions suivantes⁶ :

4.4.1 Réduction du temps de travail

Lorsqu'un salarié de 50 ans et plus souhaite réduire son temps de travail, sa demande est prise en compte en priorité. Une réponse motivée, qu'elle soit positive ou négative, lui sera adressée dans un délai maximum de deux mois.

À compter du 1^{er} septembre 2025, il est possible d'accéder à la retraite progressive dès **60 ans**⁷ quelle que soit l'année de naissance.

Sous réserve d'avoir cotisé au moins 150 trimestres (37,5 années) pour la retraite et d'exercer une activité réduite ou à temps partiel représentant entre 40 et 80 % d'un temps complet ou à temps réduit pour les cadres en forfait jour, ce dispositif permet d'aménager sa fin de carrière.

Afin d'éviter un impact sur les pensions vieillesse et de retraites complémentaires, UPSA s'engage au maintien des cotisations vieillesse et retraites complémentaires du salarié concerné sur une base temps plein, ou de son taux d'emploi contractuel précédent, au taux de cotisation et sur la base de la répartition « Employeur » / « Salarié » en vigueur. **Cette prise en charge, de la cotisation Employeur, sera effective durant les deux dernières années précédant le départ en retraite.**

Indicateurs :

- Nombre de salariés ayant bénéficié d'une réduction de son temps de travail, par sexe
- Coût pour la Société.

4.4.2 Congé Senior

Afin d'alléger les sollicitations des salariés de 50 ans et plus, ces derniers peuvent prétendre à l'octroi de congés supplémentaires, non rémunérés, appelés « congés seniors » sur simple demande auprès du responsable hiérarchique après un délai de prévenance d'un mois avant la prise du congé.

Indicateur :

- Nombre de bénéficiaires Femmes et Hommes par an

⁶ Accords de GEPP 2025

⁷ Pour les retraites progressives ayant pris effet avant le 1^{er} septembre 2025, l'âge de départ est de 60 à 62 ans selon l'année de naissance.

4.5 Les événements familiaux de vie des salariés

L'accord du 2 juin 2002 a mis en place des jours de congé permettant de faire face aux différents événements de la vie.

Afin d'améliorer la prise en compte de certains événements de la vie de ses salariés et conformément à l'esprit du présent accord, l'Entreprise modifie le nombre de jours attribués dans ce cadre (tableau récapitulatif en Annexe n°1).

La prise de jours pour événements familiaux par les salariés de l'établissement d'Agen travaillant selon le rythme 'Vendredi, Samedi, Dimanche' (SD ou VSD) fait l'objet d'aménagements spécifiques, tenant compte du mode de décompte du temps propre à cette organisation du travail.

4.5.1 Principes généraux

Ces journées d'absence sont comptées en jours « ouvrés » (tous les jours de la semaine, sauf le jour de repos hebdomadaire et les jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise). Les modalités de décompte peuvent être aménagées pour les salariés du site d'Agen en horaires atypiques (exemple : travail du dimanche).

L'objectif est que ces congés permettent au salarié de célébrer ou de gérer les conséquences d'un événement familial. Le congé pour événement familial ne constitue pas une reconnaissance ou une gratification.

C'est pourquoi, le congé associé à l'événement doit être pris dans la période où survient l'événement (imprévisible il permet d'y faire face) ou dans celle où il est prévu. Cette période doit être accolée à l'événement. Ainsi le congé associé à un mariage peut être pris avant, pendant ou après la date du mariage.

Si le salarié est absent de l'entreprise le jour de l'événement pour une autre raison (congés payés, maladie, etc.), celui-ci peut décaler son retour de la durée équivalente à l'absence autorisée pour l'événement. Il peut aussi choisir de différer la prise effective de ce droit à une date ultérieure, dans un espace-temps proche de l'événement.

Cette règle s'applique également dans le cas où l'événement interviendrait lors de prise de jours de réduction du temps de travail (RTT) ou de jours de récupération.

4.5.2 Cas particulier : le congé de deuil

Tout salarié, quels que soient son ancienneté et l'effectif de son entreprise, a droit, sur justification, à un congé de deuil en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans.

Le congé de deuil peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.

4.5.3 Les modalités de prise des jours pour événements familiaux

Sous réserve de l'imprévisibilité envisagée au paragraphe 4.4.1, la demande d'absence pour événement familial planifié (ex. : mariage, pacs, déménagement) doit être déposée auprès du manager, dans le respect d'un délai de prévenance raisonnable, afin que l'organisation soit adaptée en conséquence (dès connaissance de l'événement et a minima 15 jours avant).

Ces événements doivent toujours être justifiés par un document officiel et concernent l'ensemble du personnel CDI, CDD, alternants sans condition d'ancienneté. Les justificatifs d'absence sont à remettre au service paie avec la confirmation des dates d'absences.

4.5. 4 Gratifications spécifiques



Pour les salariés ayant plus d'un an de présence, des primes sont attribuées pour les événements suivants :

- Mariage ou PACS du salarié : 250 euros bruts
- Naissance : 250 euros bruts

Indicateurs :

- Nombre de salariés, par sexe, ayant bénéficié de la gratification relative au mariage ou au PACS / an ;
- Nombre de salariés, par sexe, ayant bénéficié de la gratification relative à la naissance / an

CHAPITRE 5. L'ENJEUX DES NOUVELLES FORMES DE DEPLACEMENT

5.1 La Mobilité

5.1.1 Co-voiturage Agen

Karos est l'application n°1 du co-voiturage quotidien domicile-travail. Cette démarche a été proposée et mise en place sur le site d'Agen.

Indicateurs :

- Nombre d'utilisateurs de l'application rattachés à la communauté UPSA
- Nombre de covoitureurs actifs rattachés à la communauté UPSA
- Nombre de trajets réalisés
- Gains environnementaux : tonnes de CO2 évités

5.1.2 La prime carburant

Tous les salariés, sans condition d'ancienneté sont éligibles à cette prime d'un montant forfaitaire de 200 euros net, pour une année complète de présence, à l'exclusion des salariés bénéficiant d'un véhicule de fonction ou statutaire ou les salariés bénéficiant d'un remboursement de leur abonnement pour l'utilisation d'un transport public.

Indicateur :

- Nombre de bénéficiaires par an

CHAPITRE 6. DUREE ET DEPOT DE L'ACCORD

6.1 Dispositions relatives au suivi de l'accord

L'efficacité de l'objet du présent accord, le suivi régulier de sa mise en œuvre et de sa concordance avec les attentes des partenaires sociaux sera assuré par les Commissions de l'égalité professionnelle qui existent au sein des Comités Social et Economique des établissements de Rueil Malmaison et d'Agen.

6.2 Durée, révision et renouvellement de l'accord

L'accord est conclu pour une durée déterminée. Il prend effet à compter du 1^{er} novembre 2025 et s'applique donc aux 3 années d'exercice allant du 15 octobre 2025 au 15 octobre 2028.

Il pourrait être révisé, pendant sa durée d'application, par accord des signataires, si sa mise en œuvre n'apparaissait plus conforme aux principes ayant servi de base à son élaboration.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des parties intéressées par tout moyen permettant d'établir la connaissance par les parties intéressées de cette demande.

L'accord ne peut être renouvelé par tacite reconduction.

6.3 Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé auprès de l'administration du travail via la plate-forme « Télé accords », à l'initiative de la direction, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur dans les 15 jours suivant la date limite de conclusion prévue à l'article L 3314-9 du Code du travail.

Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion.

En outre, un exemplaire original sera établi pour chaque partie.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'Entreprise et non signataires de celui-ci. Enfin, en application de l'article L. 2262-5 du Code du travail, le présent accord sera transmis aux représentants du personnel, et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la direction pour sa communication avec le personnel.

Fait à Rueil-Malmaison, le 11 septembre 2025

En 6 exemplaires

Pour UPSA SAS :

Madame Florence BOURGEOIS MARLE


box SIGN 1VP76RP1-42R92QX5

Pour le syndicat CFE-CGC

Mesdames Clémence COUTURE et Anne-Sophie RETZINGER

Anne-Sophie Retzinger
box SIGN 462VVLQ4-42R92QX5

Pour le syndicat CGT

Messieurs Nicolas PART, Jeremy BONNET et Madame Diane PLANES

Nicolas Part
box SIGN 4QZ66L81-42R92QX5

Pour le Syndicat CGT-FO

Messieurs Pierre LORIEAU, Gilles DUFOUR et Thomas LEGAL

Thomas LEGAL
box SIGN 4LVZVK84-42R92QX5

Pour le Syndicat SUD

Messieurs Frédéric FORABOSCO, Sébastien BARBE et Jérôme TAILLADE

Sébastien Barbé
box SIGN 1JLQXXL1-42R92QX5

Le Syndicat UNSA

Monsieur Marc FORTIN

Marc FORTIN
box SIGN 4L7XX891-42R92QX5

ANNEXES

A1. LES EVENEMENTS FAMILIAUX

Motif d'absence	Nombre de jours
Naissance	5 jours ouvrés
Adoption	5 jours ouvrés
Décès Père ou Mère : 5 jours ouvrés	5 jours ouvrés
Décès Conjoint ou PACS	10 jours ouvrés
Décès Enfant	10 jours ouvrés ou 15 jours ouvrés
Enfant malade	5 jours ouvrés /an + 1 ouvré

La prise de jours pour événements familiaux par les salariés de l'établissement d'Agen travaillant selon le rythme 'Vendredi, Samedi, Dimanche' (SD ou VSD) fait l'objet d'aménagements spécifiques, tenant compte du mode de décompte du temps propre à cette organisation du travail.

NOTA BENE : Les autres jours d'absence autorisée au titre d'événements familiaux demeurent inchangés, conformément aux dispositions de l'accord UPSA en date du 21 juin 2002.

ANNEXE 2. ENTRETIEN PROFESSIONNEL A LA REPRISE D'UN CONGE MATERNITE, PARENTAL OU D'ADOPTION**A) Objectif de l'entretien**

- Accompagner la salariée dans sa reprise d'activité.
- Identifier ses perspectives d'évolution professionnelle.
- Informer sur les dispositifs de formation et d'accompagnement.
- Favoriser une réintégration sereine et progressive.

B) Public concerné

- Toute salariée reprenant son poste après :
 - un congé maternité,
 - un congé parental d'éducation,
 - ou un congé d'adoption.

C) Quand organiser l'entretien ?

- Dès la reprise effective du poste ou au plus tard dans les 8 jours suivants
- À ne pas confondre avec l'entretien d'évaluation ou de performance.

D) Rôle du manager / RH

- Planifier l'entretien dans un cadre confidentiel et bienveillant.
- Préparer l'échange : parcours de la salariée, poste, évolutions possibles.
- Écouter activement les besoins et souhaits exprimés.
- Proposer des pistes concrètes d'accompagnement (formation, mobilité, etc.).
- Informer sur :

- le Compte Personnel de Formation (CPF)
- la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE),
- le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP).

E) Contenu de l'entretien

1. Retour sur le parcours et les éventuelles évolutions pendant l'absence.
2. État des lieux des compétences et aspirations professionnelles.
3. Besoins identifiés pour faciliter la reprise (formation, accompagnement, aménagements).
4. Présentation des dispositifs de développement professionnel.
5. Proposition d'un plan d'action (si pertinent).

F) Bonnes pratiques

- Adopter une posture d'écoute et de soutien.
- Ne pas aborder la performance passée.
- Valoriser les compétences acquises, y compris hors cadre professionnel.
- Assurer un suivi des engagements pris.