

**Accord en faveur de l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes**

Entre :

1°) La Société SYSCO France, société par actions simplifiée dont le siège est situé 14 rue Gerty Archimède – 75012 PARIS et immatriculée sous le numéro 316 807 015 R.C.S. Paris  
Représentée aux fins des présentes par Lionel MARILLER, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines.

Ci-après « la Société »

D'une part,

ET

2°) Les Organisations syndicales représentatives au sein de SYSCO France.

- C.G.T., représentée par Monsieur Hugues BAZAUD, délégué syndical central ;
- F.G.T.A. – F.O., représentée par Monsieur Smaïl OUAZZINE, délégué syndical central ;
- C.F.D.T., représentée par Monsieur Frédéric LACQUEMANT, délégué syndical central ;
- C.F.E./C.G.C., représentée par Madame Magali LLOP, délégué syndical central ;

D'autre part,

Ci-après et ensemble « les parties ».

## Préambule

Le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail est une source de complémentarité, de cohésion sociale et d'efficacité économique. Il est donc de la responsabilité de SYSCO France de garantir la diversité et l'égalité professionnelle ainsi que de développer une réelle égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de formation, de conditions de travail, d'évolution professionnelle, de rémunération.

En 2019, le taux de femmes dans l'effectif de SYSCO France, tous métiers confondus, était de 33%. Les efforts doivent se poursuivre afin d'atteindre une meilleure répartition des sexes dans les différentes catégories d'emplois mais les parties au présent accord conviennent que cette répartition déséquilibrée est très liée à notre secteur d'activité de la distribution.

L'indice de favorabilité de l'Index égalité Femme/Homme de 87/100 au titre de l'année 2019, permet de constater que SYSCO France est engagée dans une politique d'égalité salariale et que les mesures correctrices entreprises suite au score obtenu au titre de l'année 2018 ont donné des résultats positifs.

Notre groupe s'inscrit également dans une démarche RSE qui intègre le sujet de la diversité et l'inclusion. En effet, « *Chez Sysco, nous nous efforçons d'accroître la diversité chez nos employés pour refléter les communautés que nous servons, à tous les niveaux de notre organisation* ».

Ainsi, en posant les bases fondamentales (respect des obligations légales, communication, programmes de formation), le groupe souhaite favoriser une culture d'entreprise inclusive.

Par la conclusion de cet accord, les parties témoignent de leur volonté de continuer à inscrire l'égalité professionnelle, sur la base d'une démarche continue, dans le cadre d'un véritable projet social et prendre ainsi des engagements en matière d'égalité professionnelle depuis le recrutement et tout au long de la vie professionnelle.

Pour cela, elles conviennent de définir des objectifs et bâtir des plans d'actions dans les domaines suivants :

- L'embauche
- La rémunération effective
- La formation (développement des compétences)
- L'articulation vie professionnelle / vie personnelle

Les parties se sont réunies les 14 février 2020, 3 mars 2020 et 1<sup>er</sup> juillet 2020. Elles sont convenues des dispositions ci-après.

Les parties signataires rappellent que le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions légales en vigueur et notamment la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et aux ordonnances du 22 septembre 2017.

SYSCO France

2/19  
LH  
FL  
B

## ARTICLE 1 - CHAMPS D'APPLICATION

### 1.1 Salariés concernés

Le présent accord a vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés de SYSCO France, qu'ils soient titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée, quelle que soit leur ancienneté et l'établissement auquel ils sont rattachés, dans les conditions définies par chaque article décrit ci-après. Le présent accord s'applique également aux salariés intérimaires.

### 1.2 Accords et usages antérieurs

Il est convenu que les dispositions du présent accord mettent fin et se substituent en totalité, au fur et à mesure de leur date d'entrée en vigueur, à toutes les dispositions issues des accords applicables au sein de la Société SYSCO France et notamment de l'accord conclu le 19 novembre 2015 au sein de la société Ex-Brake France Service qui a pris fin le 31 décembre 2018 et de l'accord conclu le 15 mai 2017 au sein de la société Ex-Davigel ayant pris fin le 29 juillet 2018 (date de fin du délai de survie des accords), suite à la fusion des sociétés Brake France et Davigel donnant lieu à la société SYSCO France.

Le présent accord a également vocation à se substituer à toutes les pratiques, usages et engagements unilatéraux issus de SYSCO France, Brake France Service ou de Davigel portant sur des actions ayant le même objet que celles définies dans le présent accord.

## ARTICLE 2 – DOMAINE D'ACTION N°1 : L'EMBAUCHE

La Direction de SYSCO France applique une politique d'embauche non discriminatoire et rappelle que seules les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats doivent être prises en compte lors des recrutements. Le principe de non-discrimination à l'embauche est donc un principe fondamental sur lequel chaque recruteur doit être sensibilisé. Il est également nécessaire de développer davantage la mixité des emplois et diminuer petit à petit les préjugés existants.

### 2.1 Le guide d'embauche pour sensibiliser au principe de non-discrimination

L'employeur qui décide d'embaucher une personne en CDI ou en CDD ou tout type de contrat de travail est libre de sélectionner le candidat de son choix en se basant sur des critères objectifs, uniquement liés à la nature du travail en question. Ainsi, la loi interdit à l'employeur de refuser une candidature en se basant sur des caractéristiques de nature religieuse, physique ou encore idéologique, notamment l'âge, l'apparence physique, la nationalité, le sexe ou l'orientation sexuelle.

Afin que les principaux acteurs en charge des processus de recrutement de SYSCO France soient sensibilisés au principe de non-discrimination à l'embauche, un guide référentiel portant sur les engagements à respecter, les modalités de déroulement d'un entretien d'embauche, les bons réflexes à adopter, les questions à poser et ne pas poser à un candidat, leur sera communiqué.

FL  
LM  
B

Le guide d'embauche portera notamment sur les axes suivants :

- Préparer et mener efficacement un entretien de recrutement ;
- Faire preuve d'ouverture dans la sélection des candidats ;
- Les clés de la réussite pour évaluer un candidat ;

Chaque manager et représentant des Ressources Humaines amenés à organiser des entretiens de recrutements seront formés à l'application du guide d'embauche.

Date de mise en œuvre : Septembre à décembre 2020

Indicateur de suivi : Nombre de personnes formées au guide d'embauche.

## **2.2 Tendre vers une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans nos métiers-clés**

### **2.2.1 Recrutements par les sociétés intérimaires et cabinets de recrutement externes**

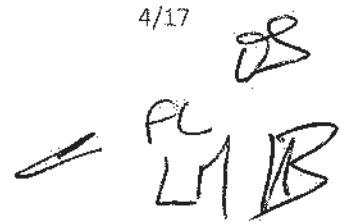
La Direction de SYSCO France applique une politique d'embauche non discriminatoire et rappelle que seules les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats doivent être prisent en compte lors des recrutements. Néanmoins, les préjugés peuvent persister et il est nécessaire de développer davantage la mixité des emplois en recrutant plus de femmes sur des métiers à forte population masculine ou recruter des hommes sur des métiers à forte population féminine.

Les efforts doivent également être réalisés par les acteurs du recrutement, externes à notre entreprise. Le CSP Recrutement de SYSCO France s'engage donc à communiquer aux agences intérimaires et cabinets de recrutement les engagements pris dans le cadre du présent accord en matière d'embauche.

L'objectif est de les inciter à présenter, dans la mesure du possible, au moins une candidature du sexe sous représenté dans la liste des candidats sélectionnés (Ex : présenter une candidature du sexe féminin pour un poste de préparateur de commandes à forte représentation masculine).

Date de mise en œuvre : Juillet 2020.

Indicateur de suivi : nombre de recrutements de personnes du sexe sous-représenté réalisés par les sociétés intérimaires et cabinets de recrutement.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner. There are three distinct marks: a stylized signature, the initials 'FL', and the letter 'B'.

### 2.2.2 Participation à des forums de recrutement spécialisés sur la diversité

SYSCO France souhaite participer à des forums pour l'emploi qui abordent des thématiques spécifiques sur la diversité. Ils favorisent souvent de manière innovante, la rencontre entre dirigeants et demandeurs d'emploi, autour des thématiques de l'emploi et favorise une meilleure connaissance du sujet, faisant ainsi reculer les préjugés et les stéréotypes sur des métiers ou des profils de candidats quelques fois atypiques.

A ce titre, SYSCO France participera notamment au forum « Diversités & Entreprises », organisé annuellement sur Lyon dont l'objectif est de consacrer une journée pour valoriser la citoyenneté, l'intégration en entreprise, et promouvoir les valeurs de civisme sur la mixité et la diversité.

Date de mise en œuvre : Novembre 2020 pour le forum « Diversités & Entreprises ».

Indicateur de suivi : Nombre de participation à des forums spécialisés sur l'année.

### 2.2.3 Promouvoir la diversité à travers les profils de nos collaborateurs sur les sites emploi

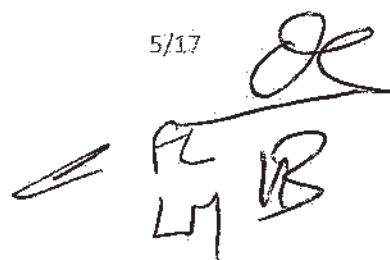
Dans le cadre du déploiement de la marque employeur, SYSCO France entend communiquer sur les métiers-clés de notre entreprise auprès des sites emploi partenaires afin de transmettre de l'information et développer l'attractivité auprès des candidats. L'un des axes majeurs de cette communication consiste à diffuser des vidéos de collaborateurs SYSCO occupant des postes sous-représentés (Exemple : une femme qui occupe un poste de chauffeur-livreur) afin de valoriser la mixité des emplois.

Date de mise en œuvre : Octobre à décembre 2020.

Indicateur de suivi : Nombre de vidéos diffusées sur les sites emplois.

## ARTICLE 3 – DOMAINE D'ACTION N°2 : LA REMUNERATION

L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le travail implique le respect de plusieurs principes par l'employeur, notamment l'absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière. Ce principe interdit donc toute discrimination de salaire fondée sur le sexe. A ce titre, la société SYSCO France réaffirme que l'évolution de salaire des femmes et des hommes est basée sur les compétences et les performances du salarié et non sur le sexe.

Handwritten signature and initials. The signature is a stylized 'JL' or 'JL' with a flourish. Below it are the initials 'LH' and 'IB'.



### **3.1 Former les managers à la politique salariale**

L'ensemble des managers sera formé sur les contours de la politique salariale de l'entreprise et les outils mis à leur disposition pour leur permettre de valoriser la performance de leurs collaborateurs.

L'objectif de cette formation, menée par la Direction des Ressources Humaines, est double :

- Exposer les principes de la politique salariale de SYSCO France,
- S'approprier les outils de politique salariale pour valoriser la performance (AI, Bonus, primes variables sur objectifs, etc.).

Date de mise en œuvre : 1<sup>er</sup> trimestre 2021.

Indicateur de suivi : Nombre de managers formés à la politique salariale de SYSCO France.

### **3.2 Maintenir un taux d'augmentation comparable entre les femmes et les hommes**

Chaque année, au moment de la campagne des augmentations individuelles de salaire, la Direction veille à ce que les absences liées à la parentalité (congé maternité, d'adoption ou congé parental) ne pénalisent pas l'évolution de salaire des femmes. La Direction Générale de l'entreprise et la Direction des Ressources Humaines portent une attention particulière aux salariées qui auraient été absentes de l'entreprise au cours de l'année écoulée du fait de la prise d'un tel congé.

Ainsi, à chaque campagne d'augmentation individuelle de salaire, la Direction de SYSCO France s'engage à appliquer un taux d'augmentation moyen pour les femmes qui reste comparable à celui des hommes au sein de chaque catégorie de statut (Cadre et non-cadre).

Date de mise en œuvre : A compter de la prochaine campagne d'augmentations individuelles (AI) suivant la signature du présent accord.

Indicateur de suivi : Résultat obtenu à l'index égalité professionnelle Femme-Homme sur l'indicateur « Ecart de répartition des augmentations individuelles ».

### **3.3 Garantir la progression de la rémunération à l'issue du congé maternité ou d'adoption**

La société SYSCO France s'engage à préserver la progression salariale du salarié qui serait en congé maternité ou d'adoption. Ainsi, l'atteinte des objectifs dans le calcul des primes ou du bonus sera évaluée au regard de la présence du salarié à son poste de travail au cours de la période.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-26 du code du travail, tout salarié en congé maternité ou congé d'adoption bénéficie, à son retour de congé :

✓ PL  
LM AB

- des éventuelles augmentations générales de salaire (AGS) intervenues pendant son congé,
- et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle (qu'ils aient obtenu une augmentation ou pas),
- ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles intervenues sur l'ensemble des salariés de l'entreprise (on prend en compte les salariés ayant bénéficié d'une augmentation ou pas).

Dans le cas où un congé parental d'éducation succéderait au congé de maternité ou d'adoption, le rattrapage salarial ne sera versé qu'à compter du retour dans l'entreprise. Dans ce dernier cas, seules les augmentations intervenues pendant le congé de maternité ou d'adoption seront prises en compte, et non celles intervenues pendant le congé parental.

La Direction veillera au respect de ce principe pour tout collaborateur concerné, à son retour de congé.

Date de mise en œuvre : A compter de la prochaine campagne d'augmentations individuelles (AI) suivant la signature du présent accord.

Indicateur de suivi : 100% des augmentations de salaires (AGS et AI) réalisées au retour de congé maternité ou d'adoption.

### **3.4 Maintenir le salaire à 100% pendant le congé maternité et d'adoption**

Les parties apportent une attention particulière au niveau de rémunération qui peut être impacté par une absence liée à la parentalité et réaffirment la volonté d'appliquer une règle de maintien de salaire plus favorable que les dispositions légales.

Ainsi, à partir de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, toute salariée en congé maternité ou pathologique (avant congé maternité uniquement) bénéficie d'un maintien de salaire à 100% de son salaire brut fixe, pendant toute la durée de ce congé, en complément des indemnités journalières de sécurité sociale qui sont dues. Dans le cadre d'un congé paternité et d'adoption, le maintien du salaire brut fixe s'applique sans condition d'ancienneté.

Afin que la salariée en congé maternité ne subisse pas de retard dans le paiement de ses Indemnités journalières de sécurité sociale, l'entreprise applique également la subrogation et verse directement le montant des IJSS qui sont calculées sur le salaire brut total versé sur les 3 derniers mois, conformément aux dispositions légales en vigueur. L'entreprise se fait ensuite rembourser auprès de la CPAM. La subrogation s'applique également pendant le congé paternité ou d'adoption.

Date de mise en œuvre : juillet 2020.

Indicateur de suivi : maintien à 100% du salaire brut fixe des collaborateurs en congé maternité, adoption ou paternité.

FL  
L7/B

### 3.5 Neutraliser l'impact de l'absence en congé parental d'éducation dans le calcul de la prime d'ancienneté

L'accord d'harmonisation du statut collectif de SYSCO France, conclu entre la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives dans l'entreprise le 6 juin 2019, a mis en place un système harmonisé de reconnaissance de l'ancienneté des collaborateurs avec l'attribution d'une prime d'ancienneté aux salariés ayant au moins dix ans de présence révolues au 1<sup>er</sup> août de chaque année. Le montant varie entre 300 € et 1000 € bruts, en fonction de l'ancienneté.

Conformément aux règles de gestion définies dans un avenant en date du 9 janvier 2020, la prime d'ancienneté est versée au prorata du temps de travail sur la période de référence et de l'activité effective du collaborateur. Il est précisé que l'activité effective s'entend déduction faite des absences qui ne donnent pas lieu au maintien de salaire (ex : un arrêt maladie/accident du travail/maladie professionnelle avec un maintien de salaire n'impacte pas la prime d'ancienneté).

Néanmoins, afin que le congé parental d'éducation à temps complet ou à temps partiel ne pénalise pas le montant de la prime d'ancienneté versée, les parties conviennent, par le présent accord, que cette absence sera également assimilée à de l'activité effective.

Date de mise en œuvre : à compter du versement de la prime d'ancienneté en 2020.

Indicateur de suivi : nombre de salariés dont le montant de la prime d'ancienneté n'est pas impacté au moment de son versement, par la prise d'un congé parental d'éducation.

## ARTICLE 4 – DOMAINE D'ACTION N°3 : LA FORMATION (DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES)

Afin de continuer à développer les compétences des collaborateurs, la formation représente un levier essentiel au sein de l'entreprise et s'illustre comme un investissement indispensable. La société SYSCO France rappelle que les collaborateurs ont un accès égalitaire aux dispositifs de formation, qu'ils soient du sexe féminin ou masculin.

Toutefois, l'entreprise fait le constat que l'égalité, la diversité, la lutte contre les préjugés inconscients restent absentes des thématiques de formation proposées. Pour s'assurer d'une véritable prise de conscience collective du sujet de l'égalité Femme/Homme et pour lutter contre les préjugés au sein de la société, des actions de formations, de sensibilisation et de communication seront déployées auprès des managers, des collaborateurs et des membres de la commission de suivi du présent accord.

### 4.1 Sensibiliser et former à la lutte contre les stéréotypes et les préjugés

#### 4.1.1. Former à la diversité et l'inclusion



L'inclusion ou "l'ouverture" est l'une des valeurs portées par le Groupe SYSCO. Elle joue un rôle essentiel dans le fait que chaque employé se sente respecté en tant que collaborateur. Pour développer la diversité dans l'entreprise, il est essentiel que les acteurs de l'entreprise en comprennent les enjeux, et adoptent un comportement adapté.

L'objectif est d'explorer la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail, de faire évoluer les pratiques et la culture sur le terrain en formant les managers et les collaborateurs sur les thématiques de l'inclusion et la diversité. Ils apprendront notamment à identifier les préjugés inconscients sur le lieu de travail et à les surmonter.

Les membres de la commission de suivi du présent accord seront également formés sur ce sujet.

Date de mise en œuvre :

- 2<sup>ème</sup> semestre 2020 : Formation sur l'inclusion
- Janvier 2021 : Formation sur la diversité

Indicateur de suivi : nombre de personnes formées en e-learning sur la valeur de SYSCO qui est l'inclusion ou « l'ouverture » et la diversité.

#### **4.1.2. Sensibiliser, prévenir et lutter contre les situations de harcèlement sexuel et agissements sexistes.**

Les parties signataires soulignent que les actes de harcèlement sexuel, de harcèlement moral, et de violence au travail constituent un délit au regard de la loi. Ils sont strictement et systématiquement sanctionnés.

Par ailleurs, la Direction s'engage fermement contre tout agissement sexiste tel que défini par l'article L. 1142-2-1 du code du travail qui dispose que « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Dans cette perspective, les parties signataires réaffirment leur volonté de traiter ces questions en raison de leurs conséquences graves pour les personnes et conviennent de prendre des mesures de protection collective visant à améliorer la santé et la sécurité au travail des salariés, de veiller à l'environnement physique et psychologique du travail. Elles soulignent également l'importance qu'elles attachent au développement de la communication et de la sensibilisation sur les phénomènes de harcèlement ou d'agissement sexiste ainsi qu'à la promotion des méthodes de prévention de ces phénomènes.

SYSCO France met en œuvre un ensemble de mesures pour prévenir ce type de situations et les procédures à suivre :

#### **4.1.2. a) Sensibiliser aux stéréotypes liés au sexe**

En se basant sur les préconisations de l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) qui apporte son support aux entreprises pour mener une démarche de prévention en matière de sexisme au travail, SYSCO France s'engage à déployer une campagne de sensibilisation auprès de tous les collaborateurs.

Les enjeux de cette campagne de sensibilisation sont de :

- Comprendre les différentes situations au travail pouvant être qualifiées de harcèlement ou d'agissement sexiste,
- S'approprier la définition du harcèlement sexuel,
- Échanger sur les idées-reçues,
- Connaître les sanctions encourues en cas de tels agissements,

Date de mise en œuvre : 2<sup>ème</sup> semestre 2020.

Indicateur de suivi : nombre de campagnes de sensibilisation déployées sur les stéréotypes liés au sexe et à l'égalité entre les femmes et les hommes.

#### 4.1.2. b) Mise en place d'une procédure de prévention des agissements sexistes et harcèlement sexuel

Tout salarié ou toute autre personne de l'entreprise (témoin par exemple) est en droit de signaler à l'employeur des faits de harcèlement sexuel, de harcèlement moral, de violence au travail, d'agissements sexistes ou toute autre discrimination par l'intermédiaire :

- de la chaîne managériale,
- du service Ressources Humaines,
- des Instances Représentatives du Personnel,
- du service de santé au travail (médecin, infirmier(e)s),
- du référent entreprise agissements sexistes et harcèlement sexuel.


Ces voies d'alerte sont ouvertes tant aux salariés qu'aux témoins. Lorsque la Direction est saisie de faits de cette nature, une enquête sera réalisée et diligentée par la Direction des Ressources Humaines de la société, afin de caractériser les faits et adapter les mesures à prendre en fonction des résultats de l'enquête.

Date de mise en œuvre : à compter de la signature de l'accord

Indicateur de suivi : nombre de dossiers suivis par le référent entreprise agissements sexistes et harcèlement sexuel. A la date de signature de l'accord, le référent entreprise est le Responsable des Relations Sociales.

#### 4.1.3. Mise en place d'un programme de mentoring

Le mentorat est un partenariat utilisé pour favoriser le développement d'un mentoré par le partage d'expertise, de ressources et de commentaires. Le mentorat offre une expérience d'apprentissage collaboratif et de perfectionnement à la fois pour le mentor et le mentoré. C'est une relation interpersonnelle de soutien, d'aide, d'échanges et d'apprentissage.

 FL 02  
LM B

Une personne d'expérience nommé le mentor offre sa sagesse acquise et son expertise à une autre personne qui est la mentorée, dans le but de favoriser son développement professionnel. Le mentoré a des compétences ou des connaissances à acquérir, et des objectifs professionnels à atteindre. Il n'y a pas de lien hiérarchique entre mentorée et mentor.

En revanche, le mentoring n'est pas imposé, ce n'est pas du coaching professionnel et aucune promotion ou évolution professionnelle n'est assurée à la fin du programme. Il favorise la diversité et l'inclusion, développe de nouveaux leaders et augmente la fidélisation des collaborateurs performants.

Les parties souhaitent que les femmes soient prioritaires dans ce programme de mentoring qui se présente comme un levier pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le programme de mentoring permet ainsi de fidéliser les femmes, et développer la mobilité et la promotion des femmes au sein de SYSCO France.

Date de mise en œuvre :

- 2<sup>ème</sup> semestre 2020 : mise en place d'un programme de mentoring sur un panel test de collaboratrices du sexe féminin identifiées comme talents par la Direction ;
- Année 2021 : programme plus largement déployé en fonction des retours de la phase test.

Indicateurs de suivi :

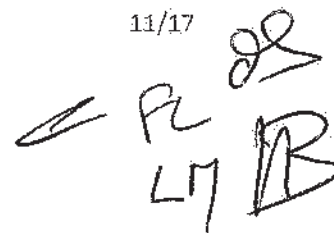
- Nombre de collaborateurs ayant bénéficié du parcours de mentoring.
- Nombre de collaborateurs sortis en cours de programme.

#### **4.2 Communiquer une bourse à l'emploi au sein du Groupe SYSCO France**

Afin de favoriser la mobilité interne volontaire et faciliter les passerelles entre les métiers, une bourse à l'emploi interne au groupe SYSCO France (Sysco France et LAG) sera communiquée mensuellement par voie d'affichage, par mail et sur l'intranet de la société à l'ensemble des collaborateurs du Groupe pour communiquer sur les postes en contrat à durée indéterminée qui sont à pourvoir. Ainsi, par le biais de cet outil de communication, les hommes et les femmes ont un droit d'accès identique aux éventuelles opportunités de mobilité interne.

Date de mise en œuvre : 2<sup>ème</sup> semestre 2020.

Indicateur de suivi : nombre de mobilités internes pour les hommes et les femmes.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large 'Z' or 'S' shape, 'FL', 'L7', and a stylized 'B'.

## ARTICLE 5 – DOMAINE D'ACTION N°4 : L'EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Au sein de SYSCO France, des mesures et des avantages plus favorables que les dispositions légales visent à faciliter l'exercice par les salariés de leurs responsabilités parentales :

- La période d'absence liée au congé parental d'éducation est intégralement prise en compte dans le calcul de l'ancienneté.
- Les salariés bénéficient, chaque année, de jours de congés rémunérés, dans les conditions définies dans les accords NAO :
  - o Congé garde enfant malade (jusque 11 ans) : 3 jours
  - o Congé garde enfant en cas d'hospitalisation du conjoint : 2 jours
  - o Congé garde d'enfant handicapé ou atteint d'une affection longue durée : 3 jours
- Versement d'une prime de 80 € bruts à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.
- Application d'un accord d'entreprise en date du 4 février 2016 portant sur le don de jours pour les salariés ayant un enfant atteint d'handicap ou d'une maladie grave et les salariés éligibles au congé de solidarité familial (salarié ayant un ascendant, descendant, un frère ou une sœur, un conjoint qui souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable).

Les parties au présent accord souhaitent diversifier par le présent accord les mesures relatives à l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle.

Consciente que le télétravail est un levier certain d'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle, la société SYSCO France s'engage également à traiter cette modalité d'aménagement du temps de travail (en dehors de toute circonstance exceptionnelle) dans le cadre de la négociation sur la Qualité de Vie au Travail (QVT) qui débutera au mois de septembre 2020.

### 5.1 Améliorer l'harmonisation des temps de vie professionnelle et personnelle et prendre en compte les obligations parentales

#### 5.1.1. Optimisation de l'organisation des formations (lieu et temps)

Afin de garantir une égalité d'accès à la formation, la Direction veille à ce que les obligations familiales et l'éloignement géographique ne soient pas un obstacle à la formation. En raison de contraintes familiales, certains collaborateurs peuvent être plus exposés à des difficultés d'organisation pour se rendre en formation.

Ainsi, sauf cas exceptionnel, le service formation s'engage pour les formations entraînant un déplacement à communiquer la date de la session de formation au moins un mois à l'avance par le biais du manager qui en informe son collaborateur.

Pour limiter les déplacements et optimiser les coûts, le service formation recherche un lieu de formation optimal et tient compte, dans la mesure du possible, des contraintes géographiques

✓ FL  
LM JB

des collaborateurs formés et propose dans la mesure du possible un lieu au plus proche du domicile du collaborateur.

Date de mise en œuvre : juillet 2020.

Indicateurs de suivi :

- Taux de collaborateurs déclarant avoir eu connaissance des objectifs de la formation en amont
- Nombre de jours moyen pour l'envoi des convocations avant la formation
- Répartition géographique des stagiaires (en %)

#### **5.1.2. Mise en place d'une charte « Organisations des réunions »**

Afin de tenir compte des contraintes personnelles et de la vie familiale des collaborateurs, un groupe de travail sera constitué pour réfléchir à la rédaction d'une charte portant sur les modalités d'organisation et d'optimisation des réunions de travail :

- Communiquer les dates et ordres du jour suffisamment à l'avance,
- Respecter les horaires définis à l'avance,
- Prendre en compte les horaires de travail des collaborateurs à temps partiel,
- Privilégier les modes alternatifs pour organiser des réunions à distance : Skype, visio-conférence, Teams, etc.).

Date de mise en œuvre : 1<sup>er</sup> trimestre 2021.

Indicateur de suivi : évaluation du taux de satisfaction des salariés sur le respect des bonnes pratiques d'organisation des réunions.

## **5.2 Accompagner la parentalité**

### **5.2.1. Communication d'un « Guide de la parentalité »**

Le guide de la parentalité a pour objet d'accompagner tout salarié de l'entreprise dans ses démarches relatives à la maternité, à l'adoption ou à la parentalité (droits et avantages, durée des différents congés, etc.). Ce guide sera consultable sur l'intranet de l'entreprise et en version papier imprimée sur demande auprès du manager ou du référent Ressources Humaines, pour toutes les personnes n'ayant pas accès à l'intranet de l'entreprise dans le cadre de leurs fonctions.

Date de mise en œuvre : Janvier 2021.

Indicateur de suivi : diffusion du « Guide de la parentalité » sur l'intranet de l'entreprise.

### **5.2.2. Aménagement possible des horaires de travail pendant la grossesse.**

✓  
FC  
LM  
AB



En application des dispositions légales et conventionnelles, les parties rappellent que tout manager doit être en mesure de répondre favorablement à toute demande d'aménagement des horaires et conditions de travail pendant la grossesse d'une collaboratrice.

- Aménagement d'horaires (article 54 de la CCN) : A partir du 5<sup>ème</sup> mois de grossesse, la salariée est autorisée à arriver à son poste de travail et à sortir le soir ¼ d'heure plus tard le matin et ¼ d'heure plus tôt le soir. Le manager et sa collaboratrice peuvent convenir d'un aménagement différent de ce temps de 30 minutes. Les femmes enceintes au forfait jours s'organiseront avec leur manager pour bénéficier d'une mesure équivalente pour aménager le rythme de la journée de travail.
- Travail de nuit et/ou de froid des femmes enceintes (articles 47 et 56 CCN) : la salariée enceinte bénéficie dès qu'elle en fait la demande ou que le médecin du travail constate que le poste de nuit est incompatible avec son état de santé, du droit d'être affecté à un poste de jour pendant le temps restant de la grossesse, sans perte de rémunération. De même, la salariée sera affectée à un poste de travail à température positive pendant toute la grossesse.

Date de mise en œuvre : Juillet 2020

Indicateur de suivi : nombre de demandes d'aménagement d'horaires de la part des collaboratrices pendant leur grossesse.

### **5.2.3. Envoi d'une box cadeau pour chaque naissance**

A l'occasion de la naissance d'un enfant ou son arrivée au foyer en cas d'adoption, les parties rappellent que l'entreprise verse une prime d'un montant de 80 € bruts à tout salarié titulaire d'un contrat de travail, quelle que soit l'ancienneté. SYSCO France souhaite accompagner davantage cet événement unique dans la vie de ses collaborateurs en adressant un cadeau sous forme de « Box naissance » au domicile du futur parent.

Date de mise en œuvre : janvier 2021.

Indicateur de suivi : nombre de Box naissance envoyées aux collaborateurs.

## **5.3 Améliorer le retour à l'emploi après une longue absence liée à la parentalité**

En application des dispositions de l'article L.6315-1 du code du travail, un entretien professionnel est proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'une longue période d'absence de l'entreprise et notamment d'un congé de maternité, congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption. L'entretien, organisé entre le salarié et son manager doit servir à organiser le retour à l'emploi du salarié. Il vise également à déterminer les besoins de formation du salarié et à examiner les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière.

Handwritten signatures and initials: FL, LM, AB, and a large stylized signature.

Les parties réaffirment l'importance d'organiser cet entretien professionnel au retour d'un congé lié à la parentalité dès qu'un collaborateur le souhaite. La Direction des Ressources Humaines s'engage dans ce cadre à définir un process pour harmoniser les modalités d'organisation de ces entretiens (support utilisé, questions abordées, suivi de la tenue des entretiens). Les parties conviennent que l'entretien sera organisé, dans la mesure du possible, dans un délai d'un mois.

Date de mise en œuvre : janvier 2021 pour la mise en place d'un process de suivi des entretiens professionnels organisés au retour d'un congé lié à la parentalité.

Indicateur de suivi : nombre d'entretiens professionnels organisés au retour d'une longue absence liée à la parentalité.

## 6 - AUTRES DISPOSITIONS

### 6.1 Commission de suivi

Une Commission de suivi du présent accord sera en place. Cette commission de suivi sera composée de membres de la Direction et de deux membres par Organisation syndicale représentative signataire.

Cette commission a pour objet d'assurer un suivi de la mise en œuvre des dispositions contenues dans le présent accord.

Elle se réunira au plus tard 6 mois après la signature de l'accord pour effectuer un premier bilan de sa mise en œuvre et suggérer les éventuelles adaptations puis tous les douze mois à la date anniversaire de la signature du présent accord.

Elle pourra être saisie en cas de problème par l'une ou l'autre des parties signataires mais aussi directement par les salariés ou leurs représentants.

### 6.2 Validité de l'accord

La validité du présent accord est subordonné à sa signature :

- par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel (ou au comité social et économique s'il est mis en place dans l'entreprise), quel que soit le nombre de votants, ou ;
- par une ou plusieurs organisations syndicales représentant plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives aux élections susvisées, quel que soit le nombre de votants, si l'accord est validé par une consultation des salariés.

Le présent accord sera notifié par la Partie la plus diligente à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized 'S', 'FL', 'LM', and 'B'.

### 6.3 Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans à compter de sa date de signature. Les dates de mise en œuvre de chacune des mesures seront différentes, selon la date indiquée pour chacune d'entre elles dans le présent accord.

### 6.4 Révision de l'accord

Les dispositions du présent accord pourront être modifiées par voie d'avenant, en tout ou partie, dans les conditions définies par le code du travail.

Ainsi, le présent accord sera valablement révisé par la conclusion d'un avenant revêtant, d'une part, la signature de l'employeur ou de son représentant, d'autre part, la signature de :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cet accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord et signataires ou adhérentes de cet accord ;
- A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Les Parties rappellent également que la validité de cet avenant sera soumise aux autres conditions de validité de tout accord collectif d'entreprise, et plus particulièrement la condition relative à l'audience syndicale.

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cet accord a été conclu, la partie qui souhaite réviser le présent accord informera la ou les parties à l'accord ainsi que l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ de l'accord, par lettre recommandée avec accusé de réception, de son souhait en précisant les dispositions de l'accord dont elle souhaite la révision et ses propositions de remplacement. A l'issue de cette période, cette information s'effectuera exclusivement à l'égard des organisations syndicales représentatives.

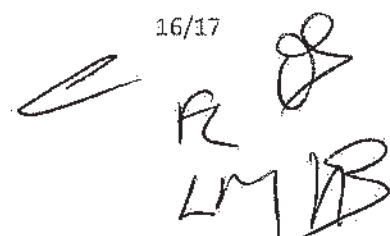
Une réunion de négociation sera organisée à l'initiative de la Direction dans les deux mois qui suivront la première présentation de cette lettre, sauf circonstances légitimes qui permettraient de justifier d'un délai supérieur.

### 6.5 Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé :

- Sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail (accessible depuis le site [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr)),
- En un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes,
- Et un exemplaire à l'OPNC (Observatoire Paritaire de la Négociation Collective).

Le présent accord fera par ailleurs l'objet des mesures de publication légale, et sera notamment intégralement versé, à moins que les parties ne s'accordent sur une publication partielle, dans une base de données nationale dont le contenu est publié en ligne.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner. There are four distinct marks: a stylized 'C' or 'L' shape, the letters 'R' and 'B' stacked vertically, and the letters 'LM' and 'IB' stacked vertically.

A défaut de publication partielle, chaque partie a la possibilité, au moment du dépôt de faire une demande tendant à ce que l'accord soit publié dans une version rendue anonyme.

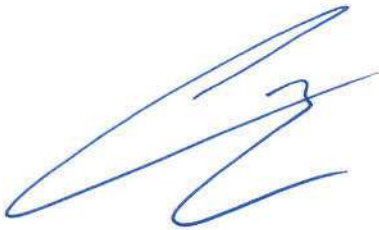
Fait à Paris,

Le 7 juillet ~~2019~~ 2020

En ..... exemplaires originaux dont un pour chacune des parties signataires.

**Pour la Direction**

Lionel MARILLER



**Pour la C.G.T.,**

Monsieur Hugues BAZAUD,



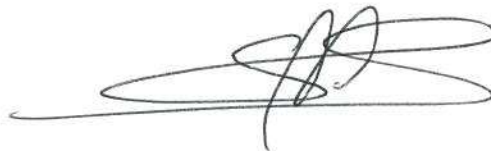
**Pour la C.F.D.T.,**

Monsieur Frédéric LACQUEMANT,



**Pour F.G.T.A.-F.O.,**

Monsieur Smail OUAZZINE,



**Pour C.F.E.-C.G.C.,**

Madame Magali LLOP,

