

ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Entre

La Direction des Sociétés constituant l'Unité Economique et Sociale d'Arc International, représentée par Hervé KUCHARSKI et Dominique BOUQUET, Directeurs des Ressources Humaines Europe, d'une part,

Et

Les Organisations Syndicales représentatives dans l'UES, d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

HK

DB

GA VP
JSM VP

Préambule

S'inscrivant dans le cadre de la politique sociale d'ARC International et dans la droite ligne de l'accord de branche, le présent accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes réaffirme la volonté de la Direction d'ARC International de promouvoir l'égalité professionnelle, la mixité et la diversité dans tous les secteurs et les niveaux de l'Entreprise.

Au-delà du respect des dispositions légales en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes, les signataires du présent accord souhaitent souligner la mise en oeuvre de mesures visant à assurer la plus grande équité de traitement entre hommes et femmes.

ARC International comptait dans ses effectifs en contrat à durée indéterminée à la fin de l'année 2008, 85,9% d'hommes et 14,1 % de femmes. Cette disparité tient à l'activité économique de l'entreprise. De cette répartition découlent de nombreuses différences quant aux emplois occupés et aux niveaux hiérarchiques qui s'y rattachent.

La mixité dans les profils, dans les emplois et les niveaux hiérarchiques constitue un enjeu pour l'entreprise. Elle est, en effet, source de cohésion sociale, d'efficacité économique et de dynamisme pour les salariés. Elle mobilise des compétences différentes et des approches complémentaires.

Que ce soit dans le recrutement, la formation professionnelle continue, la promotion et l'évolution des carrières ou les rémunérations, la Direction d'ARC International s'engage à mettre en oeuvre tout ce qui est en son pouvoir et tout ce qui découle de sa responsabilité, en étroite collaboration avec les partenaires sociaux pour se conformer à ses obligations légales, réglementaires et conventionnelles.

La Direction d'Arc International souhaite en accord avec les partenaires sociaux, inscrire dans sa démarche globale la sensibilisation de tous les acteurs de l'Entreprise au principe de non discrimination.

Le présent accord affirme donc la volonté des directions et des partenaires sociaux de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes notamment en matière d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, des conditions de travail ainsi qu'en matière d'évolution de carrière (mobilité, promotion, rémunération...).

Les parties reconnaissent que ces dispositions doivent s'inscrire dans la durée pour devenir tout à fait significatives et permettre une évolution de la situation actuelle entre les femmes et les hommes qui résulte notamment des formations initiales et des représentations socioculturelles.

La Direction de l'Entreprise ainsi que toutes les organisations syndicales dénoncent tout comportement ou toute pratique qui pourraient s'avérer discriminant à l'encontre des salarié(e)s.

Dans le respect de ces principes, il est réaffirmé que les actes de gestion doivent s'appuyer sur des éléments objectifs indépendants de tout critère lié au sexe des salarié(e)s.

La réussite des mesures qui vont être prises, sera subordonnée à l'implication et à l'engagement de tous les acteurs. Une campagne d'information et de sensibilisation des managers et des salariés de l'Entreprise (y compris les RH) au thème de l'égalité professionnelle et au respect de l'application de la non discrimination sous toutes ses formes va être engagée en 2008.

L'accord Egalité professionnelle sera diffusé sur intranet et inséré dans la liste des accords remis à tout nouvel embauché.

Chaque année, un bilan des mesures de cet accord sera présenté au Comité d'Entreprise.

Dans ce cadre, les signataires ont convenu de suivre conjointement les axes principaux suivants :

- le recrutement,
- la formation professionnelle,
- le temps partiel ou forfait réduit et l'équilibre vie privée et activité professionnelle
- la gestion des rémunérations, des carrières et des promotions,
- les conditions de travail
- la maternité, la parentalité et l'accompagnement familial
- l'implication des managers

LM

DA

QA
JSM UF

Partie I

1) Renforcer la mixité de l'emploi et la féminisation du recrutement

Le recrutement constitue un des leviers importants pour améliorer structurellement la féminisation des métiers et corriger les écarts. Il fera l'objet d'une attention particulière, en tenant compte des répartitions hommes - femmes constatées dans les cursus de formation initiale.

Offres d'emploi

L'Entreprise est attentive à ce que la terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi et de définition de poste ne soit pas discriminante à l'égard du sexe.

Processus de recrutement

Le processus de recrutement est unique et se déroule de manière identique pour les femmes et les hommes. Les critères de sélection et de recrutement, sont fondés sur la recherche des compétences, de qualification et d'expérience professionnelle, sans distinction d'aucune sorte liée au sexe.

L'Entreprise pourra encourager la promotion des femmes dans ces recrutements lorsqu'ils concernent des postes relevant d'un niveau de classification ou d'une direction au sein duquel elles sont minoritaires.

Equilibre des recrutements

Un équilibrage des recrutements sera recherché dans toutes les filières: technique, administrative et commerciale. Dans ce domaine, l'entreprise se donne pour objectif, de veiller à respecter cet équilibre entre hommes et femmes parmi les candidats retenus à compétences, expériences et profils équivalents. Un accent sera plus particulièrement porté sur les filières techniques.

Dans ce but, elle demandera également aux différents organismes extérieurs pouvant intervenir dans notre processus de recrutement (cabinets de recrutement, entreprises d'intérim, ANPE....) que, parmi les candidats présentés figure, à profil équivalent, une part significative de femmes, ou d'hommes selon la compétence recherchée. Une ouverture à la diversité sera également privilégiée.

L'entreprise respectera dans toute la mesure du possible le rapport entre le nombre de candidatures reçues de chaque sexe et le nombre d'embauches réalisées pour chacun d'eux dans le respect des critères d'embauche et dans le cadre de l'objectif de mixité et le publiera chaque année dans le rapport sur la commission Egalité hommes/femmes.

2) Formation professionnelle

La formation est un des facteurs d'égalité professionnelle et participe activement à l'évolution des qualifications.

Lors de l'élaboration du plan de formation, il sera veillé à respecter cet équilibre et à réduire les éventuels écarts constatés.

Au niveau du plan de formation, il pourra être plus particulièrement tenu compte de l'accession des Femmes à des formations techniques, ainsi qu'à une évolution vers l'encadrement.

Le salarié qui reprend son activité à l'issue du congé parental ou qui retrouve un temps plein bénéficie d'une possibilité à une action de formation professionnelle ainsi qu'à un bilan de compétences.

Une attention particulière sera également accordée aux salariés qui se seront absentés pour accompagner un proche victime d'une maladie invalidante.

HM

DM

RR VF
JJM

3) Temps partiel ou Forfait jour réduit et équilibre Vie privée et activité professionnelle

Une demande de travail à temps partiel n'est pas considérée par l'Entreprise comme une marque de désintérêt pour l'activité professionnelle. Il s'agit d'une durée du travail choisie par le ou la salarié(e) dans la recherche d'un équilibre entre vie privée et activité professionnelle.

Il convient de vérifier que le temps partiel soit organisé de manière compatible avec le bon fonctionnement de l'entreprise, et de veiller à ce que les salarié(e)s qui l'ont choisi ne soient pas défavorisé(e)s en termes d'évolution de carrières, de rémunération et de formation.

Les salarié(e)s à temps partiel ou en forfait jour réduit doivent également bénéficier des mêmes possibilités de mobilité géographique ou fonctionnelle. D'une manière générale, l'organisation et la charge de travail d'un(e) salarié(e) à temps partiel doit être compatible avec son temps de travail.

L'Entreprise rappelle le principe d'égalité de traitement entre les salarié(e)s travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel ou en forfait réduit.

Les objectifs managériaux seront modulés au prorata du temps de présence.

Le droit d'accès au temps partiel pour l'éducation d'un enfant jusque 15 ans et l'accompagnement d'un enfant malade ou handicapé ainsi qu'un parent proche (parents, frère ou sœur)

Le temps partiel ne doit pas constituer un frein à l'accès des Femmes à des postes à responsabilité.

L'entreprise publiera 1 fois/an pour les temps partiels, l'évolution des salaires et de la carrière.

4) Gestion des rémunérations, des carrières et des promotions

Les décisions relatives à la gestion des rémunérations, carrières et promotions doivent exclusivement reposer sur des critères professionnels.

Sur une même fonction, pour un même niveau de responsabilités, de formations, d'expériences professionnelles et de compétences mises en oeuvre, le salaire de base doit être identique entre les salarié(e)s concerné(e)s.

➤ En matière de rémunération

L'Entreprise s'engage à faire progresser l'égalité salariale (à travail de valeur égale, salaire égal) entre les femmes et les hommes. Lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à situation égale seront examinés avec pour objectif de les supprimer avant le 31 décembre 2010.

La Direction s'engage à soutenir l'action de la Commission Egalité en mettant à disposition les éléments demandés et en étudiant les mesures appropriées pour les catégories concernées.

Lorsque, à situation comparable, un écart de rémunération est constaté, celui-ci doit être analysé afin d'en comprendre les raisons. En l'absence de justification sur la base des éléments susvisés, une action spécifique correctrice doit être engagée.

Lors des négociations salariales 2009-2010, un examen du budget sera effectué.

➤ En matière de parcours professionnels

La mixité, élément de diversité, est un facteur d'enrichissement collectif et de cohésion sociale ; elle devra être favorisée dans les parcours professionnels, à tous les niveaux.

Les hommes et les femmes doivent pouvoir avoir accès à tous les métiers dans l'Entreprise.

Les femmes doivent pouvoir avoir accès aux postes à responsabilités et être représentées dans les équipes dirigeantes. Une attention particulière sera portée chaque année sur ce point.

HM

OB

GA VF
JSM

5) Les conditions de travail

L'Entreprise examine systématiquement, les conditions de travail propres à certains métiers de manière à faciliter la prise de poste pour un homme ou une femme (conditions matérielles liées à l'environnement, à la charge de travail physique, au lieu de travail, aux locaux non adaptés à la mixité afin d'éviter toute discrimination).
Le résultat de cet état des lieux sera présenté aux membres du Comité d'Entreprise afin de recueillir leur avis.

6) Maternité et parentalité

L'Entreprise s'engage à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, le congé maternité, d'adoption ou le congé parental d'éducation ne pénalisent pas les salarié(e)s dans leur vie professionnelle.

Congé paternité

L'entreprise maintient la rémunération intégrale du salarié qui prend son congé paternité.
En effet, le mode d'indemnisation du congé paternité par la Sécurité Sociale créant des écarts de prise en charge, l'Entreprise verse une indemnité complémentaire afin de maintenir à 100% le salaire des collaborateurs ayant une rémunération se situant au-delà du plafond. Ceci afin de permettre aux "Pères" de bénéficier de ce congé dans de meilleures conditions.

Le salarié en congé paternité continue à bénéficier des droits qui résultent de l'ancienneté notamment la participation.
De même, cette période d'absence est prise en compte dans le calcul des droits à congés payés.

La salariée peut moduler son congé maternité conformément aux dispositions légales.

Indemnisation pendant le congé maternité ou d'adoption

Le congé maternité et le congé d'adoption ouvrent droit aux indemnités journalières de sécurité sociale à tout salarié qui remplit les conditions d'ouverture de ces droits. Le mode d'indemnisation par la Sécurité Sociale crée des écarts de prise en charge, notamment en fonction du niveau de rémunération.

Dans le cadre de sa volonté que la rémunération soit maintenue en totalité, l'Entreprise versera, lorsque des écarts seront constatés, une indemnité complémentaire, durant la période d'indemnisation de la sécurité sociale et selon les durées fixées par les dispositions légales. Ceci, afin de maintenir à 100% le salaire des collaborateurs ayant une rémunération se situant au-delà du plafond.

Cas de naissances prématurées

Lorsque l'accouchement intervient plus de six semaines avant la date prévue et exige l'hospitalisation de l'enfant après sa naissance, la période de suspension du contrat de travail telle qu'elle résulte des dispositions légales est prolongée du nombre de jours courant de la date effective de l'accouchement au début de la période de congé prénatal

Entretien individuel

Avant un départ en congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation, chaque salarié(e) est reçu(e) en entretien par son responsable hiérarchique.

De même lors de la reprise, au terme du congé maternité, d'adoption ou à l'issue du congé parental d'éducation, le ou la salarié(e) est reçu(e) par son responsable hiérarchique ainsi que le Responsable Ressources Humaines, si nécessaire.

Lors de ces entretiens seront examinées:

- soit les conditions de la reprise d'activité professionnelle notamment en terme d'emploi, d'affectation et de formation professionnelle,
- soit la demande de congé parental.

MM

DA

RR
JSM VF

Conditions de reprise de l'activité professionnelle

- La réintégration s'effectuera, soit dans l'emploi d'origine ou similaire (sur un salaire de base identique), soit dans un emploi de nature à satisfaire son évolution professionnelle
- Les éventuels besoins en matière de formation professionnelle, ou de bilan de compétences seront examinés ainsi que la nécessité de réviser ou non le salaire de base suite à l'absence selon les règles définies ci-dessous.

Toutes les formations proposées, en retour de congé maternité, seront pendant le temps de travail exclusivement.

Ces entretiens de départ ou de reprise pourront se substituer à l'entretien annuel d'appréciation si celui-ci n'a pas été réalisé.

En cas de désaccord, une procédure d'arbitrage est mise en œuvre. Un nouvel entretien sera réalisé. Il se déroulera en présence du collaborateur, du N+1, et au choix du ou de la salarié(e), en la présence du N+2 et /ou du Responsable Ressources Humaines.

Neutralisation des périodes de maternité ou d'adoption, congés parental en matière de rémunération

Pendant les périodes d'absence susvisées, les mesures d'augmentation générales ou catégorielles sont applicables à tous les salarié(e)s concerné(e)s.

A cet effet, nous proposons donc que le salaire de base des salarié(e)s de retour de congé maternité, d'adoption ou de congés parental soit réexaminé à l'occasion de la reprise d'activité.

Dans le cas où le ou la salarié(e) n'aurait bénéficié d'aucune révision individuelle ou promotion dans la période précédant le départ en congé maternité, d'adoption ou congé parental, son salaire de base sera alors révisé de la manière suivante :

- Pour les cadres

Au minimum à hauteur du pourcentage moyen accordé à la catégorie. Le calcul de la prime annuelle sur objectifs sera également réalisé à cette échéance et ne pourra concerner que la période pour laquelle il a été défini. Pour le calcul de la prime, l'objectif tiendra compte de l'absence du ou de la salarié(e).

- Pour les non cadres

Le salaire de base sera majoré des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salarié(e)s relevant du même coefficient, dans le même métier et dans le même horaire sur la période d'absence.

Lien privilégié

Dans le cadre des congés maternité, d'adoption, parentaux ou d'accompagnement le maintien d'un lien avec l'entreprise sera privilégié afin de faciliter le retour au travail tant pour les hommes que les femmes, par exemple : information sur les évolutions d'organisation, remise à niveau si nécessaire à l'issue du congé. Les communiqués de la Direction seront transmis aux salariés par les managers et/ou le service communication afin de les tenir informés de la vie de l'Entreprise par courrier et sur la base du volontariat.

7) Implication des Managers

Arc International entend sensibiliser l'ensemble des managers aux principes de non discrimination et d'égalité des chances entre les hommes et les femmes par une campagne de communication interne qui sera mise en œuvre au cours du deuxième **semestre** 2008. L'accent sera mis, à titre d'exemple, sur des mesures qui permettent de mieux articuler vie professionnelle et vie privée ainsi que sur les bonnes pratiques d'Entreprise en matière de non discrimination.

Ces mesures s'inscrivent dans le cadre d'une demande plus globale de l'Entreprise qui vise notamment à faire respecter et promouvoir l'application du principe de non discrimination sous toutes ses formes (notamment en raison du sexe, de l'origine, du nom patronymique, du handicap, de l'état de santé, de l'apparence physique et ce dans tous les domaines relatifs à la gestion des ressources humaines.

HK
JSM

RAUF
JSM

Partie II

Chaque année, à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire, un réexamen des indicateurs et un point sur le budget alloué au respect de l'égalité professionnelle seront effectués. La nature du budget et son utilisation seront communiqués aux membres du Comité d'Entreprise.

Cet accord sera également suivi par la commission égalité Hommes/Femmes du Comité d'Entreprise. La Direction présentera le rapport et le bilan de l'application de l'Accord aux membres du Comité d'Entreprise tous les ans.

Si les indicateurs du rapport de situation comparée font apparaître des déséquilibres notables en matière de mixité ou d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, une priorité sera donnée pour mettre en place des actions correctives et, en matière de rémunération, des actions spécifiques de rattrapage progressif limitées dans le temps seront également engagées à cet effet avec pour objectif de les supprimer avant le 31 décembre 2010.

Liste des indicateurs qui vont être suivis :

Les tableaux seront présentés, hors inactifs et selon les catégories suivantes : Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise, Employés, Ouvriers qualifiés et Ouvriers non qualifiés.

Effectifs

- Répartition H/F par type de contrat
- Répartition H/F par catégorie professionnelle
- Les effectifs H/F par horaire et par catégorie
- L'âge moyen par catégorie
- L'ancienneté moyenne par catégorie
- Le temps de travail H/F par catégorie
- Le travail à temps partiel H/F par catégorie
- Le nombre de cadres en forfait jour réduit
- Répartition H/F par coefficient
- Recrutement : nombre d'embauches Hommes/ Femmes par catégorie et par type de contrat
- Age moyen des embauches

Parcours professionnel

- Le changement de statut H/F par catégorie
- Le nombre de salariés ayant bénéficié d'un changement de coefficient par statut

Congés

- Le nombre de salariés H/F actuellement en congé, par type de congé et catégorie professionnelle

HM

DA

GFUF
JJM

Rémunérations

- Rémunérations mensuelles moyennes par catégorie professionnelle et par sexe
- Eventail des rémunérations : mini – maxi – moyenne.
- Situation des dix plus hauts salaires de base annuelle
- Nombre de femmes et d'hommes dans les plus hautes rémunérations
- Poids H/F dans la masse salariale
- Répartition de la masse salariale par catégorie
- Rapport entre la moyenne de la rémunération des cadres et la moyenne de la rémunération des Ouvriers
- Comparaison des salaires de base : moyenne par catégorie (hors cadres et hors metteurs au point)
- Le coefficient moyen H/F par catégorie
- Le nombre de départs H/F par catégorie

Formation

- Répartition des stagiaires H/F
- Répartition des heures de formation H/F par catégorie
- Formations réalisées pour les femmes
- Pourcentage des salariés qui ont bénéficié d'une formation par catégorie
- Nombre total d'heures de formation par catégorie
- Ratio de ces heures par catégorie
- Nature des actions de formation (adaptation – évolution – développement des compétences) par catégorie
- Nombre de demandes de C.I.F. par catégorie
- Nombre de départ en C.I.F. par catégorie
- Nombre de demande de D.I.F. par action de formation dans les catégories
- Nombre de D.I.F. acceptés par catégories
- Nombre de D.I.F. accordés P.T.T. et H.T.T. dans les catégories
- Nombre de bilans de compétences sollicités par catégorie
- Nombre de bilan réalisés P.T.T. et H.T.T. par catégorie
- Nombre de V.A.E. entreprises par catégorie
- Nombre de périodes de professionnalisation conclues par catégorie
- Nombre de contrat de professionnalisation conclus par catégorie
- Nombre de contrat d'apprentissage

MM

DM

RR VF
JM

Partie III

Formalités

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet dès sa signature. Conformément aux dispositions de l'article L.132-27 du Code du Travail, tous les 3 ans, une nouvelle négociation sur l'Egalité Professionnelle sera menée sur la base des rapports annuels présentés au comité d'entreprise au cours des trois années d'application de l'accord.

Modification de l'accord

Toute disposition modifiant l'application de la présente convention et qui ferait l'objet d'un accord entre les parties signataires donnera lieu à l'établissement d'un avenant au présent accord.

Lors de la Négociation Annuelle, un point sera fait sur les besoins de l'évolution du présent accord.

Dénonciation de l'accord

Le présent accord, conclu sans limitation de durée, pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de respecter un préavis de 3 mois.

Dans ce cas, la Direction et les Organisations Syndicales se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter des possibilités de conclusion d'un nouvel accord.

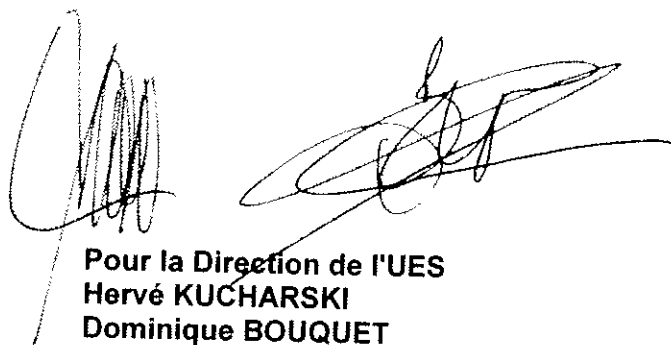
Commission de suivi

Cet accord sera suivi par la commission égalité Hommes/Femmes du Comité d'Entreprise.

La Direction présentera, chaque année, un rapport et le bilan de l'application de l'Accord aux membres du Comité d'Entreprise.

Publicité de l'accord


Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi d'Arras et au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Saint-Omer, conformément aux dispositions légales et réglementaires.



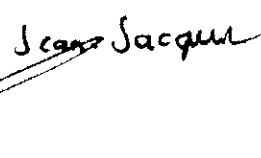
Pour la Direction de l'UES
Hervé KUCHARSKI
Dominique BOUQUET

Arques, le 18 juin 2008

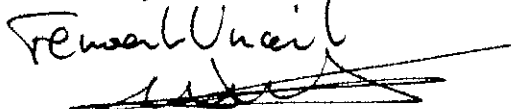
Pour le Syndicat Autonome :

PD.  Fabrice Aug

Pour le syndicat CFTC :

PD. MIEZE  Jean Jacques

Pour le syndicat CFDT :



Pour le syndicat CGT :

Pour le syndicat CFE-CGC :

Pour le syndicat FO :