

**ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
Accord du 15 mars 2007**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

L'Européenne d'Embouteillage, société par actions simplifiée dont le siège social est 433, chemin des Matouses, 84470 Châteauneuf-de-Gadagne, immatriculée au registre du commerce et des sociétés d'Avignon sous le numéro B 407 512 938, représentée par,

Bernard BOUVIER, Directeur des Ressources Humaines,

D'UNE PART,

ET,

Les **Organisations Syndicales** représentatives représentées respectivement par,

CGT

Milisav SIMIC Délégué Syndical Central CGT

CFDT

Omar KHALED Délégué Syndical Central CFDT

CFTC

Didier GOUPE Délégué Syndical Central CFTC

CGC

Joachim LOPES Délégué Syndical Central CGC
DO ROSARIO

FO

Jean-François POILPRE Délégué Syndical FO

D'AUTRE PART,

PREAMBULE :

Le recrutement, l'intégration et l'évolution professionnelle de salariés bénéficiant de profils variés, tant en terme de culture, de nationalité, de formation et d'expériences constituent un axe fort de la politique sociale et du développement des entreprises.

Ainsi, la mixité des emplois est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

En conséquence, la Direction et les Organisations syndicales de la société L'Européenne d'Embouteillage affirment leur volonté d'inscrire le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail.

Dans cette perspective, la Commission Egalité créée au sein du Comité Central d'Entreprise s'est réunie à plusieurs reprises pour réfléchir aux modalités et moyens de progresser dans ce domaine et poser les bases d'un accord permettant la mise en œuvre d'actions concrètes.

Cet accord traduit la volonté de tous les acteurs de l'entreprise de tendre vers l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il a pour objectif de réduire sensiblement les écarts historiques de situation entre les femmes et les hommes et de rétablir progressivement une situation égalitaire en favorisant le développement de l'emploi féminin et l'égalité des chances.

Bien évidemment, les parties sont conscientes que l'action de l'entreprise n'a de sens que si les acteurs locaux et nationaux s'impliquent dans ces domaines. En effet, la persistance des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes résulte en grande partie de représentations socioculturelles, de segmentations structurelles dans les formations et les orientations initiales, et de comportements qui dépassent le cadre du travail.

Le présent accord s'articule autour de cinq points qui ont été déterminés comme prioritaires à l'issue des discussions qui ont eu lieu entre les parties :

I. Recrutement

II. Formation

III. Evolution professionnelle et rémunération

IV. Parentalité

V. Conciliation vie familiale et vie professionnelle

I. RENFORCER LA POLITIQUE DE RECRUTEMENT ET DE MIXITE DE L'EMPLOI

Article I.1. Absence de discrimination lors du processus de recrutement

La société L'Européenne d'Embouteillage convient d'appliquer une politique d'embauche non discriminatoire.

Sans pour autant être favorable à une application de quotas, une attention particulière sera portée à l'équilibre du recrutement entre les femmes et les hommes pour tous les postes permanents et saisonniers.

Les parties considèrent qu'à emploi comparable les femmes et les hommes partagent et possèdent les mêmes types de compétences techniques et managériales.

En conséquence, elles rappellent que le processus de recrutement doit se dérouler dans les mêmes conditions et selon des critères de sélection identiques entre les femmes et les hommes. En particulier, la rédaction des annonces veillera à favoriser la diversité avec des intitulés de poste qui ne privilégient pas un genre pour les candidats, permettant ainsi à un homme comme à une femme de postuler.

Article I.2. Garantir un niveau de rémunération à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes

L'entreprise s'engage à garantir, comme elle le fait actuellement, notamment au travers de la grille de salaire, un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes et veillera à ce que des écarts ne se créent pas, à compétences, qualification et performances équivalentes.

La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation, à l'expérience, au potentiel, ainsi qu'aux responsabilités confiées et ne tient, en aucun cas, compte, du sexe de la personne recrutée.

Article I.3. Favoriser la mixité des emplois

Afin de développer l'accès des femmes et des hommes aux différents métiers de l'entreprise, la direction a la volonté de favoriser la mixité des emplois en incitant le recrutement de femmes sur des métiers à forte population masculine (technique, production) et le recrutement d'hommes sur des métiers à forte population féminine (administratif, qualité).

Des actions seront conduites afin d'assurer une certaine mixité des emplois ou des métiers actuellement très masculins, et inversement. Ces actions seront définies après avoir déterminé les conditions d'adaptation de ces postes à la mixité : aménagement, solutions ergonomiques, formation aux métiers techniques.

L'entreprise s'engage à collaborer notamment auprès de l'éducation nationale ou des organismes de formation afin que les filières techniques constituent une orientation plus ouverte pour les femmes. Il en sera de même pour les filières administratives qui constitueront

une ouverture pour les hommes. L'entreprise s'engage également, comme elle l'a fait jusqu'alors, à maintenir sa présence lors de présentation de ses métiers dans des forums.

L'encadrement étant à très forte majorité composé d'hommes, un effort sera entrepris pour rééquilibrer la situation en féminisant davantage les postes à responsabilité dans un souci permanent de faire bénéficier l'entreprise de sensibilités différentes qui concourent à son progrès et à son développement.

II. ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article II.1. Accès identique à la formation professionnelle

La formation professionnelle continue contribue entre autres à la réalisation des objectifs prévus dans le présent accord.

L'entreprise veillera à ce que les moyens de formation apportés, tant pour le développement des compétences professionnelles de chacun, que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, soient équilibrés dans leur répartition entre les femmes et les hommes et n'écartent pas les salariés à temps partiel.

Grâce à la formation, et notamment au travers des démarches de VAE (Validation des Acquis et de l'Expérience), de CQP (Certificat de Qualification Professionnelle), l'entreprise veillera à maintenir les conditions d'une bonne polyvalence permettant l'accès des femmes au plus grand nombre de postes et en particulier à des postes qualifiants.

Article II.2. Facilités d'accès aux formations pour les salariés ayant des contraintes familiales

Afin de faciliter l'accès aux formations pour les salariés ayant des contraintes familiales, notamment les femmes, l'entreprise s'engage à mettre en place les moyens suivants :

- Lorsque cela est possible, les déplacements internes ou locaux plutôt que régionaux et nationaux seront favorisés pour suivre une formation.
- Les dates de session seront communiquées suffisamment à l'avance pour permettre aux salariés de s'organiser en conséquence.

III. EVOLUTION PROFESSIONNELLE ET REMUNERATION

Article III.1. La gestion des carrières

Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution en termes de parcours professionnel. Cela implique qu'ils aient les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

Les critères de détection des potentiels internes, d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière, doivent être de même nature pour les femmes et les hommes. Ils sont fondés

exclusivement sur la seule reconnaissance des compétences, de l'expérience, du potentiel, de la performance et de la qualité professionnelle.

Par ailleurs, les partenaires ont la volonté d'accroître le pourcentage des femmes dans la catégorie encadrement. Pour ce faire, des efforts seront réalisés dans chaque secteur d'activité de l'entreprise pour favoriser l'évolution professionnelle des femmes, et notamment :

- En développant des perspectives de carrière et en neutralisant l'impact éventuel sur l'évolution de la carrière du temps partiel, des congés de maternité, parentaux, des absences dues à une hospitalisation d'un enfant ou à la garde d'un enfant handicapé,
- En organisant davantage l'accès pour les femmes à des postes de direction par le biais de l'identification des potentiels,
- En proposant des plans de carrières permettant à ces salariées d'élargir leur compétence dans des entreprises au sein du groupe,
- En favorisant la mobilité professionnelle ou géographique en aidant les conjoints dans leur recherche d'emploi en cas de changement de région.

Le recueil des souhaits professionnels en la matière pourra se faire notamment lors des entretiens de développement (ED) annuels.

Article III.2. Rémunération

Les parties expriment leur volonté de garantir le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour une fonction équivalente, notamment au niveau du personnel d'encadrement.

L'évolution de rémunération des femmes et des hommes doit être uniquement basée sur les compétences de la personne, son expérience professionnelle, son ancienneté, sa formation, son niveau de responsabilité, les résultats obtenus liés à son poste ou sa fonction ainsi que de son potentiel personnel.

Pour ce faire, les salariés(es) qui seraient en congé maternité, paternité seront intégrés(es) dans les mêmes conditions que les autres salariés dans le cadre des plans d'augmentations individuelles et générales.

IV. PARENTALITE, CONGE MATERNITE/PATERNITE ET PARENTAL

Article IV.1. Départ et retour de congé

Tout salarié aura droit, avant son départ en congé maternité ou parental, à être reçu en entretien avec son supérieur hiérarchique. Cet entretien permettra au responsable hiérarchique et au salarié d'échanger sur les perspectives professionnelles prévisibles à l'issue du congé.

Le salarié qui est parti en congé maternité ou parental a droit, au minimum un mois avant la reprise de son activité, à être reçu en entretien avec son supérieur hiérarchique. Cet entretien

permettra d'examiner les conditions de réintégration du salarié, soit dans son emploi d'origine ou similaire, soit dans un emploi s'intégrant dans le cadre d'une évolution professionnelle souhaitée.

Ainsi, pourra notamment être précisé au cours de cet entretien, la mise en place d'actions de formation de réadaptation ou nécessaires à l'exercice de nouvelles responsabilités ou résultant de l'utilisation de nouvelles technologies.

Article IV.2. Salaire, Intéressement, Participation et Primes

Le congé de maternité/paternité n'a pas impact sur la détermination des droits liés à l'ancienneté, la répartition de l'intéressement et de la participation, ainsi que le calcul du 13^{ème} mois.

Ces droits, hormis les droits liés à l'ancienneté, sont cependant suspendus en cas de congé parental.

L'entreprise s'engage comme actuellement à verser au salarié, pendant la durée de son congé maternité/paternité, le complément de salaire entre le plafond de la sécurité sociale et le salaire perçu par le salarié.

Si une augmentation de salaire générale a lieu pendant son congé maternité/paternité, le salarié bénéficiera comme cela est déjà pratiqué dans l'entreprise d'une augmentation correspondant à l'augmentation générale de salaire.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, le congé de maternité/paternité soit sans incidence sur le déroulement de carrière.

V. CONCILIATION VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE

Afin de concilier plus facilement vie familiale et vie professionnelle, l'entreprise s'efforcera de mettre en place des services de proximité en faveur du personnel. Sera ainsi étudié la mise en place de partenariats avec les collectivités locales ou des organismes agréés, notamment concernant la garde de jeunes enfants.

L'entreprise s'engage à négocier annuellement à partir de 2008, dans le cadre des dispositions légales, la possibilité d'accorder aux salariés des chèques emploi service pouvant faciliter l'accès à l'aide à domicile (garde d'enfant, ménage, assistance aux personnes âgées...) et favoriser ainsi le mieux-être pour chacun dans sa vie de tous les jours.

Ces prestations à domicile font l'objet actuellement d'avantages fiscaux pour les salariés et sont exonérées de charges sociales.

VI. SUIVI DES DISPOSITIONS DE L'ACCORD

Les parties conviennent que le suivi de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera assuré par la Commission Egalité du Comité Central d'Entreprise qui se réunit annuellement. Elle sera chargée notamment de veiller à la bonne application de l'accord et suivre les progrès réalisés.

Dans le cadre du bilan social et du rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi des femmes et des hommes, l'entreprise mettra en place des indicateurs de suivi relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permettant d'analyser les évolutions et les progrès réalisés dans les différents domaines visés par le présent accord.

VII. DUREE – REVISION - DENONCIATION

L'accord, qui entre en vigueur le jour de sa signature, est conclu pour une durée déterminée de trois ans. Les parties conviennent de se rencontrer trois mois avant l'échéance afin d'étudier les modalités de reconduction.

Le présent accord pourra être révisé ou modifié par avenant obéissant aux mêmes règles de publicité et de dépôt du présent accord.

Le présent accord et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de un mois.

VIII. DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord sera déposé auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes d'Avignon.

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du département du Vaucluse. Une copie sera également adressée par la voie électronique.

Fait à Donnery, le 15 mars 2007,

Pour les Organisations Syndicales

Pour l'Européenne d'Embouteillage

La C.G.T

La C.F.D.T

La C.F.T.C

La C.G.C

F.O.