

ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Entre

SNCP - Syndicat National du Caoutchouc et des Polymères,

**UCAPLAST - Union des Syndicats des PME du Caoutchouc et de la
Plasturgie,**

d'une part,

et

les Organisations Syndicales de Salariés soussignées,

d'autre part,

13 nov AD
DB a

Préambule

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Ces dispositifs imposent aux partenaires sociaux de la branche, de notamment :

- se réunir tous les 3 ans (pour un bilan d'application de l'accord) sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ;
- définir et programmer, lors de la négociation annuelle de branche sur les salaires, les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Au delà des dispositions existantes dans la branche, et du respect des dispositions légales en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires conviennent par le présent accord de définir d'une part les outils permettant de présenter la situation comparée des femmes et des hommes au regard de l'égalité professionnelle et d'autre part les grands principes et orientations pour favoriser une réelle dynamique en matière d'égalité professionnelle autour des thèmes que sont le recrutement, l'égalité salariale, l'emploi / la promotion / l'évolution professionnelle, et la formation.

Conscientes que cet accord n'aura d'efficacité que si tous les acteurs sont prêts à s'impliquer dans ce domaine, les entreprises se fixent pour objectif de mettre en œuvre des politiques actives de diagnostics et si nécessaire, des mesures correctives qui feront l'objet de négociations avec les partenaires sociaux de l'entreprise, et ceci dans le respect du présent accord et de la loi.

DB rev AD
DB AL

Article 1^{er}

Rappel des obligations légales

Les signataires du présent accord rappellent aux entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales que, conformément à l'article L2242-7 du code du travail, elles sont tenues, chaque année, d'ouvrir une négociation spécifique sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de les atteindre.

Lorsqu'un accord collectif comportant de tels objectifs est signé dans l'entreprise, la périodicité de négociation est portée à 3 ans.

Par ailleurs, lors des négociations annuelles obligatoires, les entreprises doivent définir et programmer des mesures particulières permettant de supprimer les écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010, en application de l'article L2242-7 du code du travail.

L'ensemble de ces négociations devra s'appuyer sur le « rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise ».

Ce rapport est établi sur la base des indicateurs définis aux articles R 2323-8 à R 2323-11 et D 2323-12 du même code éventuellement complétés par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise.

Dans les entreprises dépourvues d'instances représentatives du personnel, l'employeur est tenu de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures permettant de les atteindre.

Le non respect de ce principe d'égalité entre les femmes et les hommes peut donner lieu à des revendications individuelles devant les tribunaux.

Il est ainsi rappelé les obligations légales de l'employeur en matière d'affichage et de sanction :

L'employeur est tenu d'afficher dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait l'embauche le texte des articles L1142-1 à L1144-3 du code du travail relatifs à l'égalité professionnelle (article L 1142-6) et les articles L 3221-1 à L 3221-7 relatifs à l'égalité de rémunération ainsi que leurs textes d'application (Article R 3221-2).

Les infractions au principe d'égalité professionnelle ou de rémunération femmes/hommes sont sanctionnées au titre de l'article L 1146-1 du code du travail.

Par ailleurs, il est rappelé aux entreprises qu'elles doivent se conformer aux prescriptions légales en matière de harcèlement sexuel et moral.

AD
rev
DB a

Article 2

Les outils de l'égalité professionnelle

Un rapport de branche sur la situation comparée des femmes et des hommes sera établi et remis à la Commission Nationale pour l'Emploi (CPNE) conformément à l'article L.2241-2 du code du travail.

Ce rapport mis à jour sera examiné chaque année par les partenaires sociaux de la branche. Il doit leur permettre de repérer et d'analyser les écarts de situation constatés entre les femmes et les hommes, d'évaluer les mesures prises et si nécessaires de proposer des actions adaptées dans les négociations de branche prenant en compte l'égalité professionnelle.

Ce rapport comportera les indicateurs suivants :

- Effectifs
 - Répartition des effectifs par sexe, par catégorie professionnelle, par tranche d'âge, par coefficient et par type de contrat
 - Répartition des effectifs par nationalité, par sexe et par catégorie professionnelle
- Rémunération
 - Salaire horaire moyen de base par sexe, par catégorie professionnelle et par coefficient
- Formation professionnelle
 - Répartition du nombre de stages selon leur type et leur domaine
 - Répartition du nombre de stagiaires par sexe, par catégorie et par tranche d'âge
- Durée et organisation du travail
 - Répartition des effectifs par sexe, par catégorie professionnelle et durée du travail (temps complet, temps partiel > ou < 50 %)
 - Répartition par sexe, par catégorie et selon l'horaire de travail pratiqué (poste, continue ...)
- Suivi des embauches et départs
 - Répartition par sexe

Les signataires du présent accord rappellent que ce rapport présenté au niveau de la branche ne se substitue pas à celui que doivent présenter les entreprises de plus de 300 salariés. Ce rapport doit fournir les informations permettant une analyse comparée de la situation des femmes et des hommes en ce qui concerne les emplois et les qualifications, les salaires payés, les horaires effectués et l'organisation du temps de travail, dans le respect de l'article D 2323-12 du Code du Travail.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, ces informations font parties du rapport sur la situation économique de l'entreprise établi par l'employeur, conformément à l'article R 2323-8 du Code du Travail.

UB nav AD
DB ce

Les entreprises pourront s'inspirer du guide de réalisation du rapport de situation comparée élaboré par le Ministère du travail.

Il est rappelé par ailleurs que des aides financières peuvent être accordées aux entreprises qui mettent en place des mesures en faveur des femmes en vertu des articles R 1143-1 et suivants du code du travail.

Article 3

Le recrutement

Les signataires du présent accord rappellent que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement dans la grille des classifications doivent être fondés sur l'expérience professionnelle acquise et les qualifications.

Dans le cadre de leur politique de recrutement, les entreprises de la branche s'emploieront à ce que les critères de recrutement soient identiques pour les femmes et les hommes et ne conduisent à aucune discrimination au sens de l'article L.1132-1 du code du travail. Elles s'emploieront à ce que les libellés de postes soient non discriminatoires. Les terminologies employées dans le libellé des profils de poste et des annonces ne doivent comporter aucun critère illicite ou discriminatoire et rester neutres dans la description du poste à pourvoir.

Soucieux de diversifier les candidatures, les signataires du présent accord incitent les entreprises à varier le plus possible leurs canaux et leurs moyens de recrutement.

Dans cet esprit, les entreprises s'efforceront également de sensibiliser leurs collaborateurs sur une plus grande mixité dans les emplois.

Compte tenu du déséquilibre en sortie de filière de formation, les partenaires sociaux de la branche s'emploieront à mettre en œuvre, avec l'éducation nationale et autres interlocuteurs de la formation et de l'emploi en France des actions pour notamment favoriser l'orientation des jeunes femmes vers les filières techniques et industrielles (exemple : présentation des métiers de l'entreprise et universités partenariat ...).

Dans le cadre du processus de recrutement interne ou externe, les entreprises porteront une attention particulière à recevoir une proportion de candidats femmes et hommes reflétant la proportion de candidatures femmes et hommes reçues. Les recrutements s'efforceront de refléter à expériences et profils équivalents, la diversité des candidatures reçues.

UB nov AD
DB a

Article 4

L'égalité salariale

Les signataires du présent accord rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un travail égal, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle.

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire ou minimum de base et tous les avantages payés par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. L'employeur est libre de fixer les conditions d'attributions d'un avantage ou d'une prime sous réserve qu'elles n'introduisent pas une discrimination entre les travailleurs placés dans des situations identiques. Lorsqu'il y a disparité, l'employeur doit la justifier par des critères objectifs, matériellement vérifiables.

La négociation annuelle obligatoire sur les salaires dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales et dans la branche doit permettre de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à situation égale, avant le 31 décembre 2010.

Afin de respecter les prescriptions législatives, les entreprises sont invitées à mettre en œuvre les dispositions visant au respect de cette obligation légale impérative.

Pour ce faire, si les entreprises constatent à partir de leur propre rapport annuel (situation comparée des femmes et des hommes et du diagnostic correspondant) des écarts non justifiés par des éléments objectifs, les entreprises mettront en œuvre des actions correctives, afin de réduire ces écarts.

Il est rappelé aux entreprises qu'aux termes de la loi du 23 mars 2006 les salariés ayant eu un congé maternité ou d'adoption doivent bénéficier, à l'issue de celui-ci, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Article 5

L'emploi / la promotion / l'évolution professionnelle

Les signataires rappellent que l'évolution professionnelle des salariés repose exclusivement sur des critères objectifs. Le déroulement de carrière doit par conséquent correspondre aux compétences professionnelles mises en œuvre ainsi qu'à l'expérience professionnelle acquise, et le cas échéant validée.

UB
DB
ncv
AD
ca

Tous les salariés de l'entreprise, à compétences égales, doivent être en mesure d'avoir les mêmes chances en termes de parcours professionnels et les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités.

Les partenaires sociaux observent que certains emplois sont fortement masculinisés et d'autres fortement féminisés.

Afin de favoriser le rééquilibrage de la situation, une attention particulière sera portée par les entreprises :

- à l'identification des types d'emploi ou des filières fortement masculinisés ou féminisés, afin de trouver les causes et de proposer des actions correctives pour permettre l'accès à tous les métiers tant pour les hommes que pour les femmes.

Les signataires du présent accord souhaitent également assurer une meilleure représentation des femmes :

- dans les instances paritaires de branche au sein des commissions de négociation,
- dans les instances représentatives au sein des entreprises,
- aux élections professionnelles.

Tout en veillant à leur compétitivité, les entreprises prêteront attention aux modes d'organisation du travail qui évitent la mise en œuvre de pratiques peu compatibles avec les obligations familiales des salariés : horaires des réunions, temps de déplacement en missions.

Comme en matière de recrutement, les critères utilisés dans les définitions de postes ouverts à la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une discrimination fondée notamment sur le sexe.

Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une affectation sans discrimination. Des dispositifs spécifiques (formation, accompagnement personnalisé...) peuvent être mis en œuvre afin de favoriser la mixité professionnelle dans l'ensemble des emplois.

Les salariés à temps partiel doivent bénéficier des mêmes possibilités dans le déroulement de leur carrière que les salariés à temps plein.

Le salarié travaillant à temps partiel bénéficie d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant et que sa qualification professionnelle initiale ou acquise lui permettrait d'occuper.

UB
AD
B ce

Article 6

La formation professionnelle

La formation professionnelle est un outil essentiel en matière d'évolution de carrière et constitue en elle-même un facteur déterminant de l'égalité entre les salariés dans leur évolution professionnelle.

Aussi, les entreprises sont incitées, lors de l'élaboration de leur politique de formation, à se fixer des objectifs pour réduire les éventuels écarts constatés.

Il est rappelé que les salariés à temps partiel bénéficient du même accès à la formation professionnelle que les salariés à temps plein, y compris pour l'accès aux formations particulièrement qualifiantes et porteuses de promotions professionnelles.

En outre, la branche professionnelle veillera particulièrement à l'égalité d'accès aux formations professionnelles sur la base du rapport annuel évoqué à l'article 1^{er} du présent accord. Les données de ce rapport notamment concernant les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, seront transmises à la CPNE pour lui permettre, d'élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle, complétées si nécessaire par des travaux demandés par la CPNE.

Les signataires du présent accord réaffirment ainsi leur volonté d'assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes au sein de la branche dans l'accès à la formation professionnelle, tout en considérant les mesures déjà prises, notamment dans le cadre de l'accord du 7 février 1985 relatif à la formation professionnelle.

En ce qui concerne l'acquisition des droits individuels à la formation (DIF), la durée des congés de maternité, d'adoption, présence parentale ou congé parental d'éducation est prise en compte.

Afin de faciliter la reprise du travail après une absence pour congé de maternité, d'adoption, parental d'éducation, les entreprises proposeront si nécessaire une réactualisation des connaissances par une période de formation adaptée, à l'égard des salariés concernés.

Article 7

Suivi de la mise en œuvre de l'égalité professionnelle

A) Au niveau de l'entreprise

Il est rappelé qu'à partir du seuil de 200 salariés, une commission de l'égalité professionnelle doit être constituée dans les entreprises. Les entreprises employant un nombre de salariés inférieur à ce seuil sont invitées à faire de même.

Cette commission a pour vocation d'assister le comité d'entreprise lors des délibérations relatives au « rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes dans l'entreprise » prévues par l'article L2325-34 du code du travail.

43
DB a
AD

Dans le cadre du présent accord le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail pourra être sollicité, dans le cadre de ses missions, sur l'ergonomie, pour permettre que tous les postes soient accessibles à l'ensemble des salariés.

La composition et le mode de fonctionnement de cette commission seront arrêtés au sein des entreprises.

B) Suivi au niveau de la branche

Le rapport de branche reflète l'évolution économique, la situation de l'emploi et l'évolution des salaires moyens par niveau de classification et par sexe. Il est remis chaque année aux partenaires sociaux, dans le cadre de la CPNE.

Il devra intégrer une analyse de situation comparée entre les hommes et les femmes comportant des indicateurs pertinents.

Le suivi de la mise en œuvre et de l'application du présent accord sera réalisé annuellement lors d'un point dédié de la CPNE.

Article 8

Durée de l'accord et conditions d'application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Un bilan d'application sera effectué à l'issue de la première période d'application de 3 ans avec les signataires du présent accord.

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salarié(e)s.

Il entrera en vigueur à partir du jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires conformément aux dispositions légales.

Chaque partie signataire peut demander, à tout moment et notamment en cas de modifications législatives, la révision du présent accord. Toute demande de révision doit être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés. Cette demande doit être portée à la connaissance, par lettre recommandée avec A/R, de tous les signataires. Les négociations débiteront au maximum dans un délai de deux mois.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues au Code du Travail.

Fait à Paris, le 4 février 2010.

Handwritten signatures and initials: "PB", "AD", "PB", "a".

SNCP - Syndicat National du Caoutchouc et des Polymères,

Yplande BOUQUIN
2017

UCAPLAST - Union des Syndicats des PME du Caoutchouc et de la Plasturgie,

Marie CHAROT VALLON
~~Nobuyt~~


Fédéchimie C G T - F O

2017 AD
a


FCE CFDT


D. BOUSQUET

CFTC-CMTE

A. Da Costa


CFE - CGC CHIMIE


C. LOISELET

FNIC CGT