**ACCORD D’ENTREPRISE RELATIF A L’ARTICULATION ENTRE LA VIE PERSONNELLE ET LA VIE PROFESSIONNELLE AINSI QUE SUR L’EGALITE PROFESSIONNELLE ET SALARIALE**

**AU SEIN DE L’ENTREPRISE V. MANE FILS**

Suite aux réunions qui se sont tenues les 24 octobre et 7 novembre 2017,

Entre

V. MANE Fils - représenté par Monsieur …………, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines dûment mandaté à cet effet.

 D’une part,

et

- L’Organisation Syndicale C.F.D.T. de V. MANE Fils, représentée par Messieurs ……………………… agissant respectivement en qualité de Délégués Syndicaux et Délégué Syndical supplémentaire C.F.D.T. de V. MANE Fils.

- L’Organisation Syndicale C.F.E.-C.G.C. de V. MANE Fils, représentée par Monsieur ………… agissant en qualité de Délégué Syndical C.F.E.-C.G.C. de V. MANE Fils.

- L’Organisation Syndicale C.G.T.-F.O. de V. MANE Fils, représentée par Messieurs ……………………agissant en qualité de Délégués Syndicaux C.G.T.-F.O. de V. MANE Fils.

 D’autre part,

Ci-après dénommés, individuellement ou collectivement, la ou les « Partie(s) ».

A la lumière du bilan d’application de l’accord relatif à l’égalité professionnelle et à l’articulation entre vie privée et vie professionnelle de juillet 2016 présenté aux Organisations Syndicales le 24 octobre 2017,

Vu les éléments analysés dans les différents bilans présentés par l’employeur et disponibles dans la base de données unique (BDU),

En application des dispositions législatives récentes, et notamment de la loi du 4 août 2014 pour l’égalité réelle entre les femmes et les hommes et de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l’emploi, dite « Rebsamen »,

**PREAMBULE**

Le présent accord s’inscrit dans la continuité du dispositif conventionnel négocié en 2016 en faveur de la mixité et de l’égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes.

Les parties se sont réunies pour réexaminer :

* Les conditions dans lesquelles ce principe d’égalité peut être poursuivi au sein de V. MANE Fils,
* Les moyens de conforter ce sujet de l’égalité professionnelle et salariale en s’appuyant et en capitalisant sur l’ancrage de ces sujets dans la culture d’entreprise.

Dans le cadre du présent accord, les parties conviennent des points suivants :

* En matière de recrutement, continuer à agir positivement en faveur de la mixité des femmes et des hommes, conforter la lutte contre les préjugés tout au long de la relation de travail, en favorisant la diversité de genre, et favoriser l’équilibre hommes/femmes dans les services.
* En matière d’articulation entre vie professionnelle et vie privée, conforter la possibilité de concilier au mieux la parentalité et la performance individuelle de chaque salarié,
* En matière de formation professionnelle, favoriser le bon accès des femmes et des hommes à la formation,
* En matière salariale, poursuivre la politique d’équité menée en matière d’égalité salariale.

Le présent accord détaillera les actions concrètes permettant la réalisation de ces objectifs, ainsi que les outils quantitatifs et qualitatifs de suivi et d’analyse des résultats obtenus.

Les parties rappellent que la mise en œuvre du présent accord doit s’inscrire dans la durée pour produire tous ses effets et entraîner une évolution durable et pérenne de la situation actuelle.

**Article 1- Agir positivement en faveur de la mixité et favoriser la diversité tout au long de la relation de travail**

**Article 1-1 – Réaffirmer la sensibilisation des recruteurs**

Reflet de la diversité, valeur de l’Entreprise reprise dans plusieurs accords collectifs (handicap, politique en faveur des jeunes et des seniors notamment), le recrutement doit favoriser l’égalité des chances et la non-discrimination entre les femmes et les hommes.

Ainsi, l’entreprise confirme les engagements pris quant aux informations intégrant :

* la législation en matière de prévention de la discrimination dans les processus d’embauche et sur les risques d’une discrimination,
* Les enjeux de la mixité et de l’égalité,
* Les stéréotypes de genre,

qui seront maintenus dans le processus de recrutement assuré par la Direction des Ressources Humaines. Les offres d’emploi ne sont, en aucun cas, connotées de manière sexuée.

Il est rappelé que les critères de sélection et l’ensemble du processus de recrutement demeurent strictement basés sur les aptitudes, les compétences, l’expérience professionnelle et les qualifications des candidates et candidats. L’adéquation entre le profil du postulant ou de la postulante et les critères requis pour occuper le poste proposé constitue un objectif durable pour l’Entreprise.

La formation « recruter sans discriminer » mise en place pour les équipes de recruteurs de la Direction des Ressources Humaines sera proposée aux principaux responsables amenés à participer au processus de recrutement et à conduire des entretiens de sélection de candidats(es).

**Objectifs** : 100% des recrutements réalisés dans le respect des principes de non-discrimination fondé sur le genre.

**Indicateurs** :

- Nombre d’actions en réclamation portant sur la discrimination de genre ayant abouti devant la juridiction compétente / Nombre de candidat(e)s reçu(e)s en entretien d’embauche.

**Article 1-2 – Maintenir l’équilibre entre les hommes et les femmes**

Dans le but de favoriser la mixité des emplois, l’entreprise s’engage à maintenir, autant que possible, un équilibre dans la représentation des hommes et des femmes en son sein.

Le secteur d’activité de l’entreprise : chimie, activité de production en majorité créé, de fait, un déséquilibre dans la représentation des genres féminins et masculins au sein des entreprises.

Aussi, le taux de féminisation, essentiel en matière de diversité de l’entreprise, est complexe à maintenir à un niveau supérieur à 40% des effectifs.

MANE souhaite être un exemple et un moteur en matière de mixité.

**Objectif**: Maintenir un pourcentage de femmes présentes dans l’entreprise supérieur au pourcentage de femmes au sein de la branche chimie.

**Indicateur** : Comparaison entre le pourcentage de femmes présentes dans l’entreprise et le pourcentage de femmes au sein de la branche chimie.

**Article 1-3 – Favoriser la mixité professionnelle des services**

**1-3-1- Mixité à l’embauche**

Afin de favoriser la mixité professionnelle, MANE s’engage à ce que les cabinets de recrutement et toute entreprise intervenant dans le cadre d’un recrutement permanent ou temporaire fassent un décompte précis du nombre de candidatures femmes/hommes qu’elles présentent à l’entreprise. La démarche commerciale avec les entreprises prestataires sera revue en ce sens.

Concernant les candidatures reçues directement par la Société, la Direction des ressources humaines procèdera au décompte précis du nombre de candidatures femmes/hommes qu’elle présélectionne. Dans ce cadre, le candidat présélectionné est celui qui est convoqué à un entretien et reçu.

MANE s’engage, à la dernière étape du recrutement, autant que possible, à être attentive à une répartition équilibrée.

**Objectif** : en faveur du sexe sous-représenté dans les différents secteurs, tendre vers une inversion de tendance des candidats reçus dans le cadre des recrutements ouverts.

**Indicateur** : comparaison entre le pourcentage d’hommes et de femmes présents au sein des différents secteurs et le pourcentage de candidats hommes/femmes reçus

**1-3-2- Mixité au sein des services**

Dans le but de favoriser la mixité entre les femmes ou les hommes au sein des services où la répartition par genre est très fortement déséquilibrée, les parties conviennent, dès lors que ce déséquilibre n’est pas le fait de contraintes de travail légales, réglementaires ou médicales, de concrétiser, à compétences et savoir-être équivalents, l’intégration de personnel du genre sous-représenté.

**Objectif** : réussir les intégrations permettant de favoriser la mixité entre les femmes et les hommes dans les services où la répartition par genre est très fortement déséquilibrée

**Indicateur** : - évolution de la représentation Hommes-Femmes au sein de ces services

- Nombre de refus de poste exprimés dans ce cadre par rapport au nombre de propositions faites

**Article 2 – Permettre de concilier au mieux vie privée et vie professionnelle**

Afin de permettre une réelle égalité dans le partage des responsabilités familiales, la Direction s’engage à poursuivre ou à mettre en œuvre les mesures suivantes permettant de concilier aux mieux les impératifs liés à la vie personnelle et les besoins nécessités par la vie professionnelle.

**Article 2-1 – Mettre en place de nouvelle forme d’organisation du travail**

Les parties rappellent l’accord de méthode sur le télétravail signé le 21 septembre 2017.

Cet accord constitue une opportunité de réussir la mise en place d’une nouvelle forme d’organisation du travail, qui répond certainement à l’aspiration de certains(nes) collaborateurs (trices), et s’inscrira pleinement dans la politique Ressources Humaines mise en œuvre avec notamment pour objectif de favoriser la qualité de vie au travail.

**Objectif** : finaliser l’analyse des services conformément à l’accord de méthode de télétravail

**Indicateur** : nombre de services et postes analysés / nombre de services et de postes totaux

**Article 2-2 – Garantir la prise en compte effective de la situation de maternité**

L’entreprise veille à l’application des dispositions légales et conventionnelles en la matière, et notamment :

* L’aménagement horaire et de poste pour les femmes enceintes,
* L’aménagement horaire pour l’allaitement,
* Le bénéfice des augmentations générales perçues pendant le congé,
* L’entretien de retour de congés avec la hiérarchie.

, et de l’accord d’entreprise du 25 avril 2008 dans ses dispositions relatives au temps partiel.

**Objectif** : 100% des situations de grossesse et des congés maternité gérés dans ce strict cadre juridique.

**Indicateur** : Nombre de réclamations exprimées auprès des Instances Représentatives du Personnel ou de la Direction des Ressources Humaines portant sur le non-respect de ces items.

**Article 2-3 – Ré-accueillir les salariés après un congé maternité ou parental pour faciliter leur retour dans l’entreprise**

L’entreprise poursuit sa politique consistant à proposer systématiquement un entretien de ré-accueil au retour du congé de maternité ou parental.

Il sera rappelé aux encadrants que cet entretien a pour objectif de faire un point de situation des attentes particulières des salariés face à leurs nouvelles contraintes familiales, ainsi que des éventuels besoins de formation dans le cadre de leur reprise.

Des formations sur les « entretiens de ré-accueil » sont dispensés aux encadrants afin de leur permettre de conduire au mieux cet entretien de retour de congé maternité ou parental.

Un tableau de suivi de ces entretiens de retour de maternité ou parentaux sera mis en place par la Direction des Ressources Humaines afin de s’assurer du respect de sa tenue.

**Objectif** : Un entretien est proposé par la hiérarchie pour 100% des retours de congés maternités ou parentaux.

**Indicateur** : Nombre d'entretiens proposés / Nombre de retours de congés maternités ou parentaux.

**Article 2-4 –** **Proposer le bénéfice de la mutuelle pour une période transitoire**

Tout salarié, avant le début de la suspension de son contrat de travail ne bénéficiant pas d’une indemnisation par l’employeur, se voit proposer la possibilité de conserver le bénéfice de la mutuelle d’entreprise, aux conditions en cours, pendant 3 mois à compter de la date de suspension, sauf période de suspension inférieure.

Ce maintien se fait exclusivement sur demande écrite de la part du salarié.

**Objectif** : 100% des salariés en suspension de contrat bénéficient de cette proposition

**Indicateur** : Nombre de salariés ayant reçu cette proposition par rapport au nombre de salariés dont le contrat a été suspendu.

**Article 2-5 –** **Maintenir la souplesse horaire le jour de la rentrée scolaire**

La tolérance en vigueur souhaitée par l’employeur consistant à accorder aux parents d’enfants en âge scolaire la possibilité de commencer le travail plus tard le jour de la rentrée scolaire continuera à être un objectif pour la Direction.

La tolérance de temps accordée pour la rentrée scolaire est fonction du lieu où est scolarisé l’enfant.

Les managers sont invités à faciliter l’organisation familiale des salariés ce jour de rentrée scolaire. Le salarié informera son responsable de l’heure à laquelle il souhaite arriver et devra obtenir son accord préalable pour éviter tout dysfonctionnement du service.

L’information devra être reportée sur le carnet de pointage.

La Direction rappelle que la souplesse horaire accordée n’exonère pas le salarié d’effectuer sur ladite journée le temps de travail contractuel.

**Objectif** : 100% des demandes de salariés à bénéficier de la souplesse horaire le jour de la rentrée scolaire seront étudiées.

**Indicateur** : Nombre de demandes étudiées / Nombre de salarié(e)s ayant formulé la demande.

**Article 2-6- Réaffirmer la nécessité de planifier les réunions pendant les heures de travail définies par les horaires collectifs**

L’usage en cours consistant à planifier les réunions dans les horaires collectifs, et uniquement pendant les heures de travail, continuera à être une priorité pour la Direction.

La Direction des Ressources Humaines établira une charte des bonnes pratiques de réunion qui sera, après validation de la Direction Générale, affichée dans les salles de réunion.

Le temps partiel dans l’entreprise consistant en une réduction horaire quotidienne, les parties conviennent que les réunions avec des participants à temps partiel seront organisées pour tenir compte, dans la mesure du possible, de leur temps de travail.

**Objectif** :

100% des réunions sont organisées pendant les horaires de travail.

**Indicateur**: Nombre de réclamations exprimées auprès des Instances Représentatives du Personnel ou de la Direction des Ressources Humaines portant sur les horaires des réunions.

**Article 2-7- Concilier vie professionnelle et vie privée en cas d’enfant gravement malade**

Pour faciliter la conciliation vie professionnelle et vie privée, les parties rappellent les dispositions de l’accord collectif du 30 mars 2015, conclu pour 3 ans, relatif aux dons de jours de repos notamment pour enfant gravement malade et lourdement handicapé.

Par ailleurs, la Direction des Ressources Humaines propose de prolonger ce dispositif par accord d’entreprise pour une nouvelle durée de trois ans.

**Objectif** : 100% des bénéficiaires potentiels ont accès au dispositif.

**Indicateur**: - Nombre de démarches justifiées par rapport au nombre de démarches acceptées.

- Accord collectif reconduit à partir d’Avril 2018.

**Article 3- inciter les femmes à bénéficier de la formation professionnelle**

L’entreprise a fait le constat que le nombre d’heures de formation des femmes est généralement moins élevé que celui des hommes.

Pour renforcer l’intérêt des femmes porté à la formation professionnelle, l’entreprise facilitera encore l’accès et la participation à la formation des salariées en tenant compte des réalités familiales.

**Objectifs** :

- Privilégier l’organisation des actions de formation liées à l’adaptation à l’emploi pendant le temps de travail

- Communiquer systématiquement les horaires et les dates de formation au moins 10 jours avant le début de la formation

**Indicateurs** :

- Nombre de formations réalisées pendant le temps de travail / au nombre total des formations de femmes

- Pourcentage de formations dont les horaires et les dates ont été communiquées au moins 10 jours avant le début de la formation par rapport au nombre total de formations.

**Article 4- Poursuivre la politique engagée d’égalité salariale entre les hommes et les femmes**

**Article 4-1 – Veiller à maintenir un principe d’égalité de traitement**

La Direction rappelle et réaffirme les efforts entrepris depuis 5 ans relatifs à l’application au sein de V. MANE Fils du principe d’égalité salariale entre hommes et femmes en visant, pour chacun des statuts professionnels, à ce que le rapport entre le salaire moyen des hommes et le salaire moyen des femmes tende vers l’équilibre.

Ce principe est appliqué dans les recrutements et dans les emplois en assurant des niveaux de rémunération équivalents entre les hommes et les femmes pour des postes équivalents et de même niveau.

**Objectif** : Poursuivre la politique d’égalité de traitement salarial.

**Indicateurs** :

Salaire moyen des femmes / Salaire moyen des hommes par statut,

Salaire moyen des femmes / Salaire moyen des hommes par statut et Moyenne d’ancienneté des femmes / Moyenne d’ancienneté des hommes par statut.

Ces indicateurs figureront dans le rapport annuel sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

**Article 4-2 – S’assurer auprès du management de l’application du principe d’égalité salariale**

Lors de chaque campagne d’augmentations individuelles, la Direction s’engage à rappeler aux responsables hiérarchiques les obligations légales notamment en matière d’égalité professionnelle, de non-discrimination concernant les titulaires de mandat ou les personnes en situation de handicap.

La Direction mettra en place les conditions favorables pour que les managers disposent des indicateurs de suivi et de répartition, de manière à pouvoir attribuer l’enveloppe salariale allouée dans le respect de ce principe d’égalité de traitement entre les femmes et les hommes, ainsi qu’à l’égard des titulaires de mandat et des travailleurs handicapés.

**Objectifs** : - conforter les managers dans une distribution de leur enveloppe d’augmentations individuelles dans le respect du principe d’égalité de traitement salarial.

- Attribuer les augmentations individuelles selon les mêmes principes à l’ensemble des salariés

**Indicateurs** : - Nombre de managers sensibilisés dans le cadre de l’attribution de l’augmentation individuelle et répartition des bénéficiaires en pourcentage selon ces critères

-  Comparaison entre la masse salariale, exprimée en pourcentage, distribuée lors des AI aux hommes, aux femmes, aux titulaires de mandats représentatifs, aux collaborateurs en situation de handicap, par rapport à la masse salariale globale exprimée en pourcentage représentée par les hommes, les femmes, les titulaires de mandats représentatifs et les collaborateurs en situation de handicap.

**Article 5 - Champ d’application**

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salariés de V. MANE Fils, à compter de son entrée en vigueur.

**Article 6 – Suivi de l’accord**

Les données relatives à l’égalité professionnelle et salariale ainsi que le plan d’actions défini dans le présent accord seront mis à disposition des membres du Comité d’Entreprise chaque année dans la Base de données unique.

Les membres du CHSCT seront associés dans le cadre de l’application des dispositions du présent accord les concernant.

**Article 7 - Date d’entrée en vigueur et durée de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d’un an à compter de sa signature.

**Article 8 – Révision de l’accord**

Conclu à durée déterminée, le présent accord ne peut faire l’objet d’une dénonciation mais peut être révisé.

La révision peut être demandée par toute partie signataire par notification à l’ensemble des autres parties signataires par lettre recommandée avec demande d’avis de réception.

**Article 9 - Modalités de dépôt**

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait en 7 exemplaires originaux

Fait au BAR SUR LOUP

Le 7 novembre 2017

 Pour l'Entreprise

 Monsieur …………

 Directeur des Ressources Humaines

Pour la Délégation Syndicale C.F.D.T.

Monsieur …………- Délégué Syndical C.F.D.T.

Monsieur …………- Délégué Syndical C.F.D.T.

Monsieur …………- Délégué Syndical supplémentaire C.F.D.T.

 Pour la Délégation Syndicale C.F.E.-C.G.C.

Monsieur …………- Délégué Syndical C.F.E.-C.G.C.

 Pour la Délégation Syndicale C.G.T.-F.O.

Monsieur …………- Délégué Syndical C.G.T.-F.O.

Monsieur …………- Délégué Syndical C.G.T.-F.O

ANNEXE À L’ACCORD RELATIF A L’EGALITE PROFESSIONNELLE : SUIVI DES MESURES

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Champs d'action | Objectifs | Indicateurs | Date de mise en œuvre |
| Accès et mixité des emplois | Poursuivre la lutte contre les préjugés en sensibilisant sur les stéréotypes de genre et les discriminations -100% des recrutements réalisés dans le respect de ces principes | Nombre d’actions en réclamation portant sur la discrimination de genre ayant abouti devant la juridiction compétente/ Nombre de candidat(e)s reçu(e)s en entretien d’embauche | Dès 2017 |
| Maintenir un pourcentage de femmes présentes dans l'entreprise supérieur au pourcentage de femmes au sein de la branche chimie | Comparaison entre le pourcentage de femmes présentes dans l'entreprise et le pourcentage de femmes présentes au sein de la branche chimie | Chaque année  |
| En faveur du sexe sous-représenté dans les différents secteurs, tendre vers une inversion de tendance des candidats reçus dans le cadre des recrutements ouverts | Comparaison entre le pourcentage d’hommes et de femmes présents au sein des différents secteurs et le pourcentage de candidats hommes/femmes reçus | Dès 2017 |
| Réussir les intégrations permettant de favoriser la mixité entre les femmes et les hommes dans les secteurs où la répartition par genre est très fortement déséquilibrée | Evolution de la représentation Hommes-Femmes au sein de ces secteursNombre de refus exprimés dans ce cadre par rapport au nombre de propositions faites | Dès 2017 |
| Articulation entre vie professionnelle et vie privée | Finaliser l’analyse des services conformément à l’accord de méthode de télétravail | Nombre de services et postes analysés / nombre de services et postes totaux | 2018 |
| 100% des situations de grossesse et des congés maternité gérés dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles  | Nombre de réclamations exprimées auprès des Instances Représentatives du Personnel ou de la Direction des Ressources Humaines portant sur le non-respect de ces items. | Chaque année |
| Entretien proposé pour 100% des retours de congés maternités ou parentaux | Nombre d'entretiens proposés / Nombre de retours de congés maternités ou parentaux | Permanent |
| Proposer aux salariées en suspension de contrat non indemnisée le bénéfice du régime frais de santé mutuelle de l’entreprise pendant 3 mois | Nombre de salariés ayant cette proposition par rapport au nombre de salariés ayant bénéficié d’une suspension de contrat de travail | Permanent |
| 100% des demandes de salarié(e)s étudiées dans le cadre de la souplesse horaire « rentrée scolaire » | Nombre de demandes étudiées / Nombre de salarié(e)s ayant formulé la demande | Permanent |
| 100% des réunions organisées pendant les horaires de travail | Nb de réclamations exprimées auprès des IRP ou DRH portant sur les horaires des réunions | Permanent |
| 100% des bénéficiaires potentiels ont accès au dispositif de dons de jours | Nombre de démarches justifiées par rapport au nombre de démarches acceptéesAccord collectif reconduit à partir d’Avril 2018. | 2018 |
| Formation, déroulement de carrière et promotion | Privilégier les actions de formations de femmes pendant le temps de travail | Nombre de formations de femmes réalisées pendant le temps de travail / nombre au total des formations | Chaque année |
| Communiquer systématiquement les horaires et les dates de formation au moins 5 jours avant le début | Pourcentage de formation dont les dates et horaires ont été communiquées au moins 10 jours avant le début de la formation | Chaque année |
| Suppression des écarts de rémunération | Poursuivre la politique d'égalité de traitement salarial | Salaire moyen des femmes / Salaire moyen des hommes par statut – Salaire moyen des femmes / Salaire moyen des hommes par statut et moyenne d’ancienneté des femmes / moyenne d’ancienneté des hommes par statut | Chaque année |
| Conforter les managers dans une distribution de leur enveloppe d’augmentations individuelles dans le respect du principe d’égalité de traitement salarial  | Nombre de managers sensibilisés dans le cadre de l’attribution de l’augmentation individuelle et répartition des bénéficiaires en pourcentage selon critères définis | Chaque année |
|  | Attribuer les augmentations individuelles selon les mêmes principes à l’ensemble des salariés | Comparaison entre la masse salariale, exprimée en pourcentage, distribuée lors des AI aux hommes, aux femmes, aux titulaires de mandats représentatifs, aux collaborateurs en situation de handicap, par rapport à la masse salariale globale exprimée en pourcentage représentée par les hommes, les femmes, les titulaires de mandats représentatifs et les collaborateurs en situation de handicap. | Chaque année |