



FLAVIEN®

Entreprise Adaptée

ACCORD EGALITE PROFESIONNELLE HOMMES FEMMES

ASSOCIATION FLAVIEN

Entre :

L'Association FLAVIEN dont le siège social est situé au 24 Quai Selestat – 54300 LUNEVILLE représentée par Madame Jacqueline HERMANGE en sa qualité de Présidente,

D'une part,

Et

Le **Comité d'Entreprise** représenté par ses membres, à savoir :

- Monsieur Mickael **GEORGE**, Titulaire Collège Cadre,
- Monsieur Hervé **RICHARD**, Titulaire Collège Non Cadre,
- Monsieur Fernando **GIL**, Suppléant Collège Non Cadre (en remplacement de Madame RIBEIRO ANTOINE actuellement en arrêt maladie).

D'autre part.

Association **FLAVIEN**® **Fondé en 1952** Site : www.flavien.fr

USINE & SIÈGE SOCIAL > 24, quai de Sélestat • 54300 LUNÉVILLE • Tél. : 03 83 73 56 43 • Fax : 03 83 73 39 23

SERVICE ADMINISTRATIF & COMMERCIAL > Parc d'Activité de la Grive • 16, rue de Lombardie • 69153 DÉCINES Cédex
Tél. : 04 72 15 67 15 • Fax administratif : 04 72 15 67 17 • Fax commercial : 04 72 15 67 00

ASSOCIATION FLAVIEN SIRET 785 135 104 00095 • APE 8810C • N° TVA : FR 11 785 135 104



Médaille d'Or
de la Qualité
1989 / 92 / 99

GF MB
HR

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

Les parties réaffirment leur volonté de garantir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de favoriser le développement de la mixité professionnelle, qui constitue un facteur d'enrichissement collectif et un gage de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement des textes au niveau international, européen et national :

- le Préambule de la Constitution Française du 27 octobre 1946,
- La Convention 111 de l'Organisation internationale du Travail du 25 juin 1958,
- L'Article 23 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme,
- L'Article 141 du Traité de Rome,
- La loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- L'ANI du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,
- La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées,
- Le principe d'égalité de traitement des femmes lors de l'embauche, l'exécution du contrat ou de la rupture, en matière de rémunération et en matière de formation (articles L.1142-1, 1144-3, 3221-2 et 6112-1 du Code du Travail).

Dans le cadre de la négociation relative à l'égalité hommes femmes, la Direction et le Comité d'Entreprise se sont réunies à plusieurs reprises (à l'occasion de 4 réunions de négociation sur ce thème en date des) pour étudier la situation des hommes et des femmes et identifier, la cas échéant, les inégalités à corriger.

L'objectif du présent accord est de traduire et de définir un certain nombre de mesures visant à garantir et à promouvoir les principes d'égalité de traitement et de diversité, à toutes les étapes de la vie professionnelle.

TITRE 1 CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel de l'Association FLAVIEN, embauché en CDI ou en CDD soit :

- le personnel de l'atelier,
- le personnel administratif,
- le personnel dépendant de la force de vente (VRP).

TITRE 2 DEFINITION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

L'égalité professionnelle doit permettre aux hommes et aux femmes de bénéficier d'un traitement égal en matière d'accès à l'emploi, d'accès à la formation professionnelle, de qualification de classification, de promotion, de rémunération et de condition de travail.

Cette définition s'appuie sur deux principes fondamentaux :

- égalité des droits entre femmes et hommes, impliquant la non discrimination entre les salariés en raison du sexe (de manière directe ou indirecte),
- égalité des chances visant à remédier, par des mesures concrètes, aux inégalités qui peuvent être rencontrées par les femmes dans le domaine professionnel.

TITRE 3 EMPLOI ET FORMATION

Article 1 Renforcer la politique de mixité de recrutement

L'association FLAVIEN rappelle que le processus de recrutement se veut neutre et égalitaire et qu'il se déroule selon les critères identiques entre les hommes et les femmes.

Afin d'assurer la mixité de ses emplois, l'Association FLAVIEN s'engage à veiller à une mixité de recrutements par différentes actions :

- les libellés des offres d'emploi sont sans aucune référence au sexe ou quelque terminologie discriminante,
- les entretiens de recrutements sont identiques et toute question pouvant se révéler discriminante est proscrite,
- chaque formation au recrutement dispensée au personnel amené à recruter comporte un module consacré à l'absence de discrimination lors des processus de recrutement,
- l'état de grossesse d'une femme, présumé ou réel, ne doit en aucun cas être un frein à l'obtention de l'emploi proposé si celle-ci répond aux critères d'embauche définis.

Les personnes chargées du recrutement au sein de l'Association FLAVIEN continuent à privilégier les performances et non pas la distinction par sexe.

Objectif de progression : + 5 % de femmes en recrutement externe pour la catégorie des ouvriers handicapés intervenant au sein de l'atelier.

Indicateurs : Nombre de femmes embauchées en rapport avec le nombre d'ouvriers embauchés au cours de l'année. Comparaison de ce rapport avec l'année précédente (au 31 décembre de chaque année).

G F
H.R MG

Article 2 La Formation

L'accès des salariés à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une égalité de traitement dans l'évolution de leur qualification et le déroulement de leur carrière. L'Association FLAVIEN s'attache à veiller à l'employabilité du personnel de manière identique, ce qui ne crée pas de disparités particulières de formations dispensées entre les hommes et les femmes.

Afin de faciliter l'organisation des formations des salariés, l'Association FLAVIEN devra tenir compte, au maximum, de leurs contraintes personnelles. A ce titre, les formations seront dans la mesure du possible, sous réserve du respect des exigences pédagogiques, organisées près du lieu de travail des salariés.

A métier égal/statut égal : la proportion de formations entre les hommes et les femmes, toutes catégories confondues, doit être identique.

Les éléments statistiques témoignent du respect de ce principe. Néanmoins, il existe une légère différence entre les hommes et les femmes du statut agent de maîtrise et cadre.

Objectif de progression : Veiller à ce que le pourcentage de femmes formées soit identique à celui des hommes dans les mêmes catégories et une attention particulière doit être portée sur le personnel de production dans les ateliers.

Indicateurs : Pourcentage des formations dispensées aux hommes et aux femmes au cours de l'année, rapporté à l'effectif moyen hommes et femmes de l'Association FLAVIEN. Situation comparée au % de l'année précédente (au 31.12 de chaque année).

TITRE 4 LA VIE PROFESSIONNELLE

Article 1 La rémunération

L'Association FLAVIEN s'attache au principe selon lequel à travail égal, salaire égal.

A ce titre, l'Association FLAVIEN applique pour la plupart des emplois, une grille des salaires définie par la Convention Collective de la Chimie, ce qui ne crée pas de disparités entre le salaire des femmes et celui des hommes, à emploi et à l'ancienneté identiques.

Pour la catégorie des VRP, le montant des commissions versées sur les ventes réalisées est identique pour les hommes et les femmes de la force de vente.

La rémunération des femmes et des hommes doit être fondée sur le contenu de la fonction, les compétences, les expériences professionnelles nécessaires pour occuper la fonction, et le niveau de responsabilité.

L'Association FLAVIEN rappelle que les congés maternité, paternité et adoption doivent être sans incidence sur le déroulement de la carrière.

Conformément à l'article L.1225-26 du Code du Travail, la rémunération du salarié (au sens de l'article L. 3221-3 du Code du Travail) est majorée à son retour du montant des augmentations générales.

Il est expressément prévu que ce rattrapage salarial soit appliqué aux congés de paternité, d'adoption et parental d'éducation.

Le champ d'application des mesures collectives, générales ou catégorielles d'augmentation des rémunérations, résultant d'un accord ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne peut exclure des salariés aux motifs de congés paternité, d'adoption ou de congé parental d'éducation.

L'Association FLAVIEN s'engage à ce que tout salarié qui revient d'un congé maternité, parental d'éducation, bénéficie d'un entretien avec son employeur. Cet entretien déterminera les souhaits et besoins en formation, notamment en cas de changements de techniques ou de méthodes de travail.

Article 2 Evolution professionnelle

Les hommes et les femmes doivent avoir accès à tous emplois liés à leurs compétences et expériences, quel qu'en soit le niveau de responsabilités, y compris les plus élevés.

L'Association FLAVIEN, dans le cadre de sa démarche de mixité des emplois, garantit que tout salarié peut évoluer au sein de l'Association, sans distinction de sexe.

Objectif de progression :

- Ajustement des formations spécifiques pour développer leurs compétences,
- Identification des potentiels et développement de la promotion interne,
- Respect des entretiens annuels d'évaluation,
- Mise en œuvre d'une politique de mobilité professionnelle interne.

Indicateurs :

- Nombre de changements de coefficient comparé au 31.12 de chaque année pour les hommes et les femmes,
- Parité des hommes et des femmes dans les postes d'encadrement intermédiaire.

Article 3 Organisation du temps de travail

L'Association FLAVIEN affirme sa volonté d'accompagner les demandes des salariés hommes et femmes souhaitant bénéficier d'un contrat de travail à temps partiel.

Par ailleurs, l'Association FLAVIEN s'assurera, que les aménagements d'horaires demandés par les salariés (hommes ou femmes) ne constituent pas un frein à l'évolution de leur carrière professionnelle.

En tout état de cause, toute demande d'un temps partiel sera effectuée auprès d'un responsable hiérarchique.

Objectif :

- Faire bénéficier aux hommes volontaires du temps partiel

Indicateurs :

- Nombre de demandes de passage d'un temps complet à un temps partiel et acceptées (situation comparée au 31.12 de chaque année)

TITRE V CONCILIER LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PRIVEE

Le bien-être au travail passe par une articulation harmonieuse entre vie privée et la vie professionnelle.

L'Association FLAVIEN s'est naturellement inscrite dans cette démarche et a déjà négocié un certain nombre de mesures spécifiques, en vue d'harmoniser cet équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Article 1 La grossesse

La Convention Collective des Industries Chimiques prévoit en son article 14 que « *les employeurs tiendront compte de l'état de grossesse des femmes enceintes, en ce qui concerne les conditions de travail.*

A partir du 3^{ème} mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront chaque jour d'une réduction de 1/2 heure de leur horaire normal de travail, qu'elles utiliseront à leur convenance, notamment par des pauses en cours de journée. En accord avec leur chef de service, elles pourront grouper ces réductions d'horaires dans le cadre de la semaine civile. Cette réduction d'horaires ne devra entraîner aucune diminution de leur rémunération. »

En sus de cette disposition, l'Association FLAVIEN et les partenaires sociaux ont défini un planning organisationnel de la femme enceinte comprenant les tâches à accomplir mais surtout, les tâches à ne pas effectuer.

Article 2 L'organisation des déplacements

Il est rappelé que l'organisation des déplacements professionnels des salariés doit tenir compte, au maximum, de leurs contraintes personnelles. A ce titre, les départs en déplacement le dimanche soir devront être évités.

Article 3 Prise en compte de la mobilité géographique et familiale

Dans la mesure du possible, en cas de demande de mutation pour rejoindre son conjoint et/ou pour des raisons familiales impérieuses, l'Association FLAVIEN s'engage à tout mettre en œuvre afin de proposer au salarié demandeur, un poste équivalent, dans la région souhaitée. Compte tenu de l'objet même de l'Association FLAVIEN, ces dispositions s'appliquent essentiellement pour la force de vente qui est répartie sur l'ensemble du territoire Français.

Objectifs :

- Recenser les postes disponibles et de même nature dans la zone demandée,
- Rendre une réponse au salarié dans un délai maximum de trois mois.

Indicateurs :

- Nombre de demandes formulées/nombre de mutations satisfaites (comparaison au 31.12 de chaque année).

A ce titre, les Instances Représentatives du Personnel seront informées au cours de leur réunion mensuelle ordinaire, du nombre de demande de mutations formulées par les salariés et du nombre de mutations acceptées ou refusées.

Cette communication ne sera pas nominative.

TITRE VI DUREE ET FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE DE L'ACORD

Article 1 Durée de l'Accord

Le présent accord est à durée déterminée de trois ans à compter du premier jour du mois calendaire suivant l'expiration du délai d'opposition.

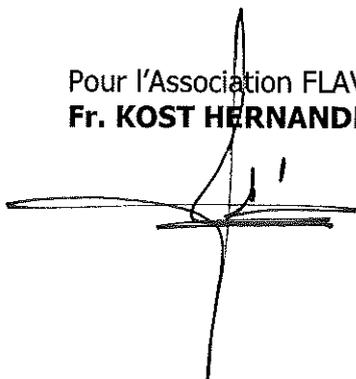
Article 2 Formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la DIRECCTE de Nancy, dont une version sur support papier signé des parties par lettre recommandée avec avis de réception et une version sur support électronique, ainsi qu'un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nancy.

Par ailleurs, un exemplaire dudit accord sera affiché dans l'usine FLAVIEN.

Fait à Lunéville, le 18 février 2014

Pour l'Association FLAVIEN
Fr. KOST HERNANDEZ



Pour le Comité d'Entreprise

Monsieur Mickael GEORGE



Monsieur Hervé RICHARD



Monsieur Fernando GIL

