

CHIMIE

**ACCORD
SUR EGALITE
PROFESSIONNELLE ET
SALARIALE DANS LES
INDUSTRIES
CHIMIQUES**

DU 12 JUIN 2008

ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET SALARIALE DANS LES INDUSTRIES CHIMIQUES

PREAMBULE

Par le présent accord, les parties signataires inscrivent leur action dans un cadre qui vise à garantir et à promouvoir l'égalité professionnelle et salariale.

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement des textes européens (traités ou directives) et légaux, ainsi que des accords interprofessionnels qui visent à promouvoir et à garantir l'égalité entre les hommes et les femmes :

- Article 141 du Traité de Rome.
- Directive du 5 juillet 2006 sur l'égalité de traitement.
- Lois du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, du 13 juillet 1983 et du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle, du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale et du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, ...
- Accords nationaux interprofessionnels du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et du 12 octobre 2006 sur la diversité.

Les parties signataires entendent donner, par le présent accord, une traduction concrète dans les Industries Chimiques, au principe d'égalité de traitement posé par l'accord-cadre relatif à la diversité du 20 juillet 2007. Elles sont conscientes que la mise en œuvre de mesures favorisant cette égalité constitue un facteur primordial pour le développement des industries chimiques.

Au-delà des mesures figurant dans le présent accord, les parties signataires conviennent de prendre en considération, dans les négociations de branche, la problématique de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. A cet effet, elles s'engagent à effectuer un travail de suppression de toutes distinctions hommes/femmes figurant dans la convention collective des Industries Chimiques.

Le respect de la dignité (harcèlement) des personnes est, pour les signataires, le préalable à toute politique visant à promouvoir cette égalité. C'est pourquoi elles rappellent que les employeurs doivent prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les atteintes à cette dignité.

Article 1^{er} : Réalisation d'un état des lieux de la situation de l'égalité professionnelle et salariale dans les industries chimiques

Toute action visant à corriger les disparités de traitement entre les hommes et les femmes dans la profession suppose une connaissance précise des situations rencontrées. Les parties signataires sont convenues de dresser un état des lieux de l'égalité professionnelle et salariale des hommes et des femmes dans les industries chimiques sur la base d'indicateurs pertinents dégagés par le comité de pilotage paritaire de la diversité institué par l'accord-cadre du 20 juillet 2007 sur la diversité.

Ces indicateurs, figurant en annexe, et susceptibles d'aménagements ultérieurs par le comité de pilotage paritaire de la diversité, permettront d'apprécier si des disparités de traitement injustifiées entre hommes et femmes existent, d'en rechercher les causes et de déterminer les mesures permettant d'y mettre un terme.

L'état des lieux, réalisé par l'Observatoire paritaire des métiers, des qualifications et de la diversité, sera analysé par le Comité de pilotage paritaire de la diversité avant d'être présenté à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi puis aux organisations syndicales lors de l'examen prévu à l'article 13. Il fera l'objet d'une large diffusion au sein des entreprises de la profession et sera communiqué à la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE).

L'Observatoire recherchera également pour certains des indicateurs les données correspondant aux années précédentes en vue de mesurer le chemin déjà parcouru et de fournir une appréciation globale de la dynamique de la branche.

Article 2 : Création d'un baromètre annuel de l'égalité et de la mixité dans les industries chimiques

L'état des lieux de la situation de l'égalité professionnelle et salariale dans les industries chimiques, actualisé chaque année, permettra ainsi la mise en place d'un baromètre annuel de l'égalité et de la mixité dans la profession.

Il figurera en outre sur le site Internet : www.observatoireindustrieschimiques.com de l'Observatoire paritaire des métiers, des qualifications et de la diversité.

Ce baromètre sera communiqué à la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE). Les éventuels commentaires de la HALDE seront communiqués au comité de pilotage paritaire de la diversité.

Article 3 : Bilan d'entreprise sur la situation comparée des conditions générales d'emploi des hommes et des femmes

Les parties signataires rappellent que les entreprises dotées d'un comité d'entreprise (ou à défaut de délégués du personnel) doivent remettre pour avis à celui-ci (ou à défaut aux délégués du personnel) un rapport annuel portant sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise (article L. 432-3-1 du code du travail recodifié aux articles L. 2323-57 à L. 2323-59). Les entreprises pourront utiliser les données fournies par le baromètre annuel de l'égalité et de la mixité dans les industries chimiques et utiliser pour leur rapport les mêmes indicateurs que ceux élaborés par la branche.

Article 4 : Emploi- Recrutement

La formation initiale et la formation professionnelle sont des facteurs essentiels pour assurer la mixité et l'égalité professionnelle dans l'accès aux emplois.

Cet accès équilibré des femmes et des hommes à la formation initiale dans les disciplines conduisant à des diplômes de chimiste de tous niveaux doit pouvoir se vérifier dans les filières de formation professionnelle aux différents métiers. La branche s'attachera à lutter contre les stéréotypes qui peuvent faire obstacle à l'accès de l'un ou l'autre sexe aux formations conduisant à certains métiers et à ces métiers eux-mêmes.

La mixité des emplois suppose que les postes de travail soient adaptés à l'un et l'autre sexe. Les entreprises veilleront à ce que les postes de travail puissent être occupés par des hommes et par des femmes chaque fois que cela est objectivement réalisable et elles en tiendront informé le CHSCT.

Article 5 : Salaire de base et rémunération

Les parties signataires conviennent que les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Les entreprises doivent s'assurer notamment, lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, que les éléments de la rémunération des hommes et des femmes sont établis selon des normes identiques. Les écarts de rémunération ou de salaire de base qui ne reposeraient pas sur des éléments objectifs doivent être, en application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, supprimés d'ici le 31 décembre 2010.

Une négociation doit avoir lieu chaque année, à l'initiative de l'employeur, dans le cadre de la négociation sur les salaires, afin de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération constatés. Les entreprises concernées mettront en œuvre à cet effet les moyens les plus appropriés.

Les parties signataires soulignent que le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération et ne constitue pas un critère reconnu ou tacite de nature à faire obstacle ou à retarder une promotion professionnelle.

Elles rappellent que le salarié de retour de congé de maternité ou de congé d'adoption doit, en application de la loi du 23 mars 2006, bénéficier des augmentations générales de rémunération perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salariés, hommes ou femmes, relevant de la même catégorie professionnelle.

Les parties signataires conviennent que les salariés de la même catégorie professionnelle auxquels il convient de faire référence dans les industries chimiques sont ceux qui relèvent du même coefficient hiérarchique pour le même type d'emploi que l'intéressé(e).

Elles conviennent que, dans l'hypothèse où il y aurait moins de 4 personnes relevant du même coefficient hiérarchique (autre la personne concernée), il conviendrait de prendre en compte les salariés relevant du même groupe dans le dispositif de classifications de la Convention Collective.

Dans l'hypothèse où il y aurait moins de 4 personnes (autre la personne concernée) dans le même groupe dans le dispositif de classification de la convention collective, il y aurait lieu de se référer à la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés appartenant au même avenant que l'intéressé(e).

Article 6 : Formation professionnelle

La formation professionnelle constitue un levier majeur pour corriger les inégalités existant dans les parcours professionnels entre les hommes et les femmes. Lors de l'élaboration de leur politique de formation, les entreprises qui auront constaté des inégalités dans l'accès à la formation se donneront des objectifs quantifiés et ciblés de suppression des écarts constatés. Elles étudieront, à l'occasion de la discussion du plan de formation, les mesures susceptibles de favoriser une participation équilibrée des femmes et des hommes aux actions de formation telles que :

- décentralisation de certaines actions afin de réduire l'éloignement géographique de certains lieux de formation lorsqu'il peut constituer un frein pour l'accès de certains salariés à ces formations ;
- recours à la formation à distance;
- évolution des pratiques de formation : recours à des formations de durée adaptée et modulaires permettant la meilleure accessibilité pour tous.
- Délais de prévenance suffisants ;

L'accès à la formation doit être librement ouvert aux hommes et aux femmes qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel.

Article 7 : Parcours professionnel et évolution de carrière

Le recours à l'un et l'autre sexe dans la politique de promotion professionnelle permet de disposer de compétences plus larges et constitue donc un facteur favorable au développement de l'entreprise et à sa cohésion sociale. La mixité doit donc être favorisée dans les parcours professionnels à tous les niveaux hiérarchiques. C'est pourquoi les entreprises doivent s'attacher à ce que les promotions accordées permettent une véritable mixité de tous les emplois. Une attention particulière sera portée pour les postes auxquels les femmes n'ont aujourd'hui que rarement accès.

Les parties signataires demandent aux entreprises d'effectuer un bilan comparatif de l'ancienneté des femmes et des hommes dans les différents coefficients hiérarchiques.

Article 8 : Conciliation vie professionnelle - vie familiale

Afin de permettre une nécessaire conciliation des impératifs de la vie professionnelle et de la vie familiale, les entreprises veilleront à ce que les différents congés cités à l'article 5 ne constituent pas un handicap dans le parcours professionnel des intéressés. A cet effet, pour permettre de préparer dans les meilleures conditions le retour au travail des intéressés, un entretien devra avoir lieu, dans l'hypothèse où le salarié le demande, en vue d'examiner si une remise à niveau professionnelle s'avère nécessaire. Cet entretien sera particulièrement important dans le cas des congés parentaux.

Le temps partiel peut être choisi par les salariés dans le but de concilier la vie familiale et la vie professionnelle. Ce choix ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière des intéressés.

Pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, les entreprises étudieront les possibilités qu'offrent les dispositifs d'horaire variable et s'attacheront, dans la mesure du possible, à fixer des heures de réunion compatibles avec le rythme de la vie familiale. Dans le même ordre d'idée, les entreprises examineront les possibilités offertes par les nouvelles technologies ainsi que les mesures visant à favoriser la mobilité professionnelle.

Article 9: Représentation des hommes et des femmes dans les instances syndicales et représentatives du personnel

Les parties signataires souhaitent que la représentation des hommes et des femmes puisse être progressivement rééquilibrée, afin de faire en sorte, dans la mesure du possible, d'aboutir à une mixité des délégations, tant dans les instances représentatives des employeurs et des salariés de la branche, que dans les instances représentatives du personnel au sein des entreprises.

Article 10: Implication des équipes de direction, des lignes hiérarchiques et des instances représentatives du personnel

Les parties signataires conviennent que l'implication des équipes de direction, des lignes hiérarchiques et des instances représentatives du personnel constitue un facteur indispensable au succès d'une démarche de mixité et d'égalité professionnelle et salariale dans l'entreprise.

Article 11: Actions de communication et d'information de la branche

La progression de l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes suppose avant tout de lever les stéréotypes culturels touchant à certains métiers.

La branche encouragera les étudiantes à s'engager dans les filières scientifiques et techniques, informera mieux les jeunes des débouchés des différentes filières de formation ainsi que du contenu réel des métiers et de leurs conditions d'exercice. Dans ce cadre, chaque fois que cela sera possible, un stand, permettant de promouvoir les métiers des industries chimiques auprès des femmes, sera mis en place afin de lutter contre les stéréotypes qui nuisent à leur emploi dans la branche.

Les manifestations, les visites dans les établissements d'enseignement, la diffusion de documents pour présenter l'industrie chimique, sont autant d'occasions de montrer l'intérêt qui s'attache à une réelle égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de faire progresser cette égalité.

Par ailleurs, nombre d'entreprises sont désireuses de progresser vers cette égalité mais certaines s'interrogent sur les voies et moyens les plus appropriés pour y parvenir. La diffusion des expériences positives mises en oeuvre par d'autres entreprises de la profession peut être d'une grande utilité. C'est pourquoi le comité de pilotage paritaire de la diversité sera chargé de les identifier et le correspondant « *diversité* » de l'entreprise, qui aura pu être désigné en application de l'article 6 de l'accord-cadre du 20 juillet 2007 relatif à la diversité, chargé de les promouvoir et les fera connaître au comité de pilotage.

La création d'un forum d'échanges, qui permettra aux intéressées de faire connaître leur expérience, sera étudiée. Ce « *blog* », hébergé sur le site de l'Observatoire, pourrait permettre aux femmes ayant accédé à des fonctions importantes dans les entités de témoigner des conditions de leur réussite.

Article 12 : Accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe

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.

Les accords relatifs à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ayant retenu des références différentes de celles figurant à l'article 5 ci-dessus ne sont pas remises en cause par le présent accord.

Article 13 : Bilan de l'accord

Un premier bilan de l'application du présent accord sera effectué par le comité de pilotage paritaire de la diversité un an après son extension. Il fera l'objet d'une présentation devant la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi.

Ce bilan sera réitéré tous les 3 ans.

Article 14 : Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques.

Article 15 : Dépôt, Extension et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord sera déposé au Ministère du Travail et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté portant son extension.

Fait à Puteaux, le 2008

FEDERATION CHIMIE ENERGIE - **F.C.E.-C.F.D.T.**

FEDERATION NATIONALE DU PERSONNEL D'ENCADREMENT DES INDUSTRIES
CHIMIQUES, PARACHIMIQUES ET CONNEXES - **C.F.E.-C.G.C.**

FEDERATION CHIMIE-MINES-TEXTILE-ENERGIE- **C.F.T.C.-C.M.T.E.**

FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - **F.N.I.C.-C.G.T.**

FEDECHIMIE - **C.G.T.-F.O.**

UNION DES INDUSTRIES CHIMIQUES (**U.I.C.**)
CHAMBRE SYNDICALE DU PAPIER : 10ème COMITE (**C.S.P.**)
CHAMBRE SYNDICALE DU RERAFFINAGE (**C.S.R.**)

FEDERATION DES ENTREPRISES DE LA BEAUTE (**FEBEA**)

FEDERATION DES INDUSTRIES DES PEINTURES, ENCRE, COULEURS, COLLES ET
ADHESIFS (**F.I.P.E.C.**)

FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES DE CORPS GRAS **(F.N.C.G.)**

FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES ELECTROMETALLURGIQUES, ELECTRO-
CHIMIQUES ET CONNEXES **(F.N.I.E.E.C.)**

ANNEXE

Tableau de bord de l'Egalité professionnelle et salariale

**LISTE DES INDICATEURS SUIVIS PAR L'OBSERVATOIRE
PROSPECTIF DES METIERS, DES QUALIFICATIONS ET DE LA
DIVERSITE**

DES INDICATEURS RELATIFS...

- > 0** ... à l'industrie et à la chimie
- > 1** ... aux Conditions générales d'emploi
- > 2** ... aux Salaires et Rémunérations
- > 3** ... à la Formation

> 0 ... à l'industrie et à la chimie

Indicateurs de l'Egalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes (en pourcentage)	Source	Exercice pris en compte
1. Comparaison des taux de féminisation entre le secteur marchand, les industries et les industries chimiques	INSEE	Année n-2

3

> 1 ... Conditions générales d'emploi

Indicateurs de l'Egalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes (en nombre et en pourcentage)	Source	Exercice pris en compte
1. Nombre de salariés par sexe	INSEE	Année n-2
2. Nombre de salariés par sexe et par catégorie socioprofessionnelle	INSEE	Année n-2
3. Nombre de salariés par sexe et par coefficient	UIC	Année n-2
4. Nombre de salariés par sexe et par tranche d'âge [Moins de 25 ans ; De 25 à 34 ans ; De 35 à 44 ans ; De 45 à 54 ans ; 55 ans et plus]	INSEE	Année n-2
5. Nombre de salariés par sexe, par catégorie socioprofessionnelle et par tranche d'âge [Moins de 25 ans ; De 25 à 34 ans ; De 35 à 44 ans ; De 45 à 54 ans ; 55 ans et plus]	INSEE	Année n-2
6. Nombre de salariés par sexe, par secteur et par tranche d'âge [Moins de 25 ans ; De 25 à 34 ans ; De 35 à 44 ans ; De 45 à 54 ans ; 55 ans et plus]	INSEE	Année n-2
7. Nombre de salariés par sexe et par durée du travail (au sens nombre de temps complet, et de temps non complet)	INSEE	Année n-2
8. Nombre d'entrées par sexe, par catégorie socioprofessionnelle	INSEE	Année n-2

4

>1 ... Conditions générales d'emploi

Indicateurs de l'Egalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes (en nombre et en pourcentage)	Source	Exercice pris en compte
9. Nombre de sorties par sexe, par catégorie socioprofessionnelle	INSEE	Année n-2
10. Nombre de salariés par sexe et par tranche d'ancienneté (<3 ans ; >=3 à <10 ; >=10 à <15 ; 15 ans et plus)	UIC	Année n-2

5

>2 ...Salaires et Rémunérations(*)

Indicateurs de l'Egalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes	Source	Exercice pris en compte
1. Salaires de base par sexe	UIC Enquête annuelle	Année n
2. Salaires de base par sexe et par tranche d'âge [Moins de 25 ans ; De 25 à 34 ans ; De 35 à 44 ans ; De 45 à 54 ans ; 55 ans et plus]	UIC Enquête annuelle	Année n
3. Salaires de base par sexe et par tranche d'ancienneté (<3 ans ; >=3 à <10 ; >=10 à <15 ; 15 ans et plus)	UIC Enquête annuelle	Année n
4. Salaires de base par sexe et par taille d'établissement (<20 salariés ; >=20 à <50 ; >=50 à <250 ; >=250 à <500 ; 500 salariés et plus)	UIC Enquête annuelle	Année n
5. Salaires de base par sexe et par avenant	UIC Enquête annuelle	Année n
6. Salaires de base par sexe et par coefficient	UIC Enquête annuelle	Année n
7. Rémunérations annuelles par sexe	UIC Enquête annuelle	Année n
8. Rémunérations annuelles par sexe et par tranche d'âge [Moins de 25 ans ; De 25 à 34 ans ; De 35 à 44 ans ; De 45 à 54 ans ; 55 ans et plus]	UIC Enquête annuelle	Année n
9. Rémunérations annuelles par sexe et par avenant	UIC Enquête annuelle	Année n

6

> 2 ...Salaires et Rémunérations(*)

Indicateurs de l'Egalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes	Source	Exercice pris en compte
10. Rémunérations annuelles par sexe et par coefficient	UJC Enquête annuelle	Année n
11. Rémunérations annuelles par sexe et par tranche d'ancienneté (<3 ans ; >=3 à <10 ; >=10 à <15 ; 15 ans et plus)	UJC Enquête annuelle	Année n
12. Primes versées (hors intéressement et participation) par sexe	UJC Enquête annuelle	Année n
13. Primes versées (hors intéressement et participation) par sexe et par avenant	UJC Enquête annuelle	Année n
14. Primes versées (hors intéressement et participation) par sexe et par coefficient	UJC Enquête annuelle	Année n
15. Primes versées (hors intéressement et participation) par sexe et par secteur	UJC Enquête annuelle	Année n
16. Primes d'intéressement et de participation versées par sexe et par avenant	UJC Enquête annuelle	Année n
17. Primes d'intéressement et de participation versées par sexe et par secteur	UJC Enquête annuelle	Année n

7

> 2 ...Salaires et Rémunérations(*)

(*) : Définitions des termes utilisés dans ce chapitre

La rémunération annuelle	est le produit du salaire de base par le nombre de mensualités auquel sont ajoutées les primes mensuelles multipliées par 12 mois (primes d'ancienneté, d'organisation, de fonctions et les autres éléments fixes), ainsi que les primes de vacances, les éléments variables et exceptionnels. Les différentes composantes sont rapportées à un équivalent 35h.
Le salaire de base	correspond au montant brut du salaire de base du mois considéré, y compris éventuellement le complément différentiel RTT, hors heures supplémentaires et prime
La prime d'intéressement collectif	est un montant dû au titre de l'année « n » de l'intéressement collectif.
La prime de participation collective	est un montant dû au titre de l'année « n » de la participation collective des salariés aux résultats de l'entreprise calculé en année pleine

8

> **3** ... Formation

Indicateurs de l'Egalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes		Source	Exercice pris en compte
1.	Nombre de périodes de professionnalisation par sexe	C2P	Année n-1
2.	Nombre de contrats de professionnalisation par sexe	C2P	Année n-1
3.	Nombre de DIF pris en charge par sexe	C2P	Année n-1
4.	Nombre de stagiaires dans le cadre du plan de formation, par sexe	CEREQ	Année n-1
5.	Nombre de contrats d'apprentissage par sexe	CEREQ	Année n-1

9