

**ACCORD
SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**



PHM
ej
DJ
WF₁ RB
B

Entre :

Les Sociétés composant l'Unité Economique et Sociale ARC FRANCE, représentées par **Monsieur Emmanuel SAUSSARD**, Directeur des Ressources Humaines Europe, agissant en qualité de représentant dûment mandaté des sociétés parties à l'UES ARC FRANCE et, listées ci-dessous :

ARC Holdings, SAS immatriculée au RCS de Boulogne sur Mer sous le numéro 575 680 350, dont le siège est situé au 104 avenue du Général de Gaulle, 62510 ARQUES.

ARC France, SAS immatriculée au RCS de Boulogne sur Mer sous le numéro 504 313 032, dont le siège social est situé au 104 avenue du Général de Gaulle, 62510 ARQUES.

ARC Tooling, SAS immatriculée au RCS de Boulogne sur Mer sous le numéro 576 980 049, dont le siège social est situé Hameau de Petit Neufpré, rue de l'Industrie, 62120 AIRE-SUR-LA-LYS.

ARC Packaging, SARL immatriculée au RCS de Boulogne sur Mer sous le numéro 577 280 274, dont le siège social est situé avenue Bernard Chochoy, 62510 ARQUES.

Ci-après dénommée l'UES ARC FRANCE,

D'une part,

Et

L'organisation syndicale CFDT (ayant obtenu 15,9% des suffrages valablement exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au Comité d'Entreprise) représenté par **Monsieur Vincent FENAERT**, délégué syndical, dûment mandaté,

L'organisation syndicale CFE-CGC (ayant obtenu 11% des suffrages valablement exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au Comité d'Entreprise) représenté par **Madame Elisabeth JACQUES**, délégué syndical, dûment mandaté,

L'organisation syndicale CGT (ayant obtenu 27,1% des suffrages valablement exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au Comité d'Entreprise) représenté par **Monsieur Philippe MAES**, délégué syndical, dûment mandaté,

L'organisation syndicale FO (ayant obtenu 15,9% des suffrages valablement exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au Comité d'Entreprise) représenté par **Monsieur Joël DEREMETZ**, délégué syndical, dûment mandaté,

L'organisation syndicale UNSA (ayant obtenu 30,1% des suffrages valablement exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au Comité d'Entreprise) représenté par **Monsieur Régis BOULANGER**, délégué syndical, dûment mandaté,

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

L'UES ARC FRANCE et son personnel étaient liés jusqu'au 31 décembre 2015 par un accord relatif à l'égalité professionnelle. Les Sociétés de l'UES ARC FRANCE (appelées également

PHM
D
ef
DT
WF
2
RB

l'Entreprise) s'étaient engagées au titre de la NAO 2016 signée par deux Organisations Syndicales (CGT, CFE-CGC) à négocier un accord Egalité femmes/ hommes.

L'égalité entre les femmes et les hommes s'inscrit dans le cadre d'une problématique culturelle qui fait appel aux représentations que la Société en général se fait du rôle respectif des hommes et des femmes. Les changements de mentalité peuvent toutefois être soutenus par des politiques sociales.

Afin de continuer à associer l'ensemble des collaborateurs de l'UES ARC FRANCE à l'amélioration et à la promotion de l'égalité professionnelle, mais également, à la mixité et la diversité dans tous les secteurs et les niveaux de l'Entreprise, les parties ont convenu de négocier un nouvel accord qui s'appliquera pendant une durée de 3 ans à compter de sa signature.

Au-delà du respect des dispositions légales en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes, les signataires du présent accord s'engagent à mettre en œuvre des mesures visant à assurer la plus grande équité de traitement et réaffirme la nécessité de garantir une égalité des chances et de traitement des salarié(e)s quels que soient leur origine, leur sexe, leur orientation ou identité sexuelle, leur âge, leurs caractéristiques génétiques, leur appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, leurs opinions politiques, leurs activités syndicales ou mutualistes, leurs convictions religieuses, leur apparence physique, leur nom de famille, leur état de santé ou leur handicap.

L'UES ARC FRANCE comptait dans ses effectifs à la fin de l'année 2015, 88,2% d'hommes et 11,8 % de femmes. Cette disparité tient notamment à l'activité industrielle de l'entreprise et aux processus d'externalisation de l'année 2015. De cette répartition historique découlent nécessairement des différences liées aux emplois occupés et aux niveaux hiérarchiques qui s'y rattachent.

La mixité dans les profils, dans les emplois et les niveaux hiérarchiques constitue un enjeu pour l'entreprise. Elle est, en effet, source de cohésion sociale, d'efficacité économique et de dynamisme pour les salariés. Elle mobilise des compétences différentes et des approches complémentaires.

Que ce soit dans le recrutement, la formation professionnelle continue, la promotion et l'évolution des carrières ou les rémunérations, la Direction de l'UES ARC FRANCE s'engage à mettre en œuvre tout ce qui est en son pouvoir et de ce qui découle de sa responsabilité, en étroite collaboration avec les partenaires sociaux pour se conformer à ses obligations légales, réglementaires et conventionnelles.

Les parties reconnaissent que ces dispositions doivent s'inscrire dans la durée pour devenir tout à fait significatives et permettre une évolution de la situation actuelle entre les femmes et les hommes qui résulte notamment des formations initiales et des représentations socioculturelles.

La Direction de l'Entreprise ainsi que toutes les organisations syndicales dénoncent tout comportement ou toute pratique qui pourrait s'avérer discriminant à l'encontre des salarié(e)s. Dans le respect de ces principes, il est réaffirmé que les actes de gestion doivent s'appuyer sur des éléments objectifs indépendants de tout critère lié au sexe des salarié(e)s.

AB
RH M
D J 3
e / UF

L'accord Egalité professionnelle sera diffusé sur intranet et inséré dans la liste des accords remis à tout nouvel embauché.

Chaque année, un bilan des mesures de cet accord sera présenté au Comité d'Entreprise et aux partenaires sociaux dans le cadre des NAO.

Conformément au code du travail et notamment aux articles L. 2242-8 et R. 2242-2, les parties signataires ont convenu de suivre conjointement les axes principaux suivant :

- la rémunération effective,
- le recrutement,
- la formation professionnelle,
- les conditions de travail et d'emploi,
- l'articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale

ARTICLE 1 – RENFORCER LA MIXITE DE L'EMPLOI ET LA FEMINISATION DU RECRUTEMENT

Article 1.1 Principe

Les métiers au sein de l'UES Arc France ont une dominante fortement technique et technologique.

Certains de ces métiers sont fortement marqués par des stéréotypes qui doivent nécessairement évoluer au sein de l'UES si l'objectif est d'améliorer l'équilibre femmes/hommes au sein de ceux-ci.

La Direction s'engage donc à promouvoir les candidatures de femmes sur des postes ayant une tendance fortement masculinisée au sein de l'UES Arc France et à tous les niveaux hiérarchiques.

Le recrutement constitue un des leviers importants pour améliorer structurellement le taux d'emploi féminin des métiers et corriger les écarts. Il fera l'objet d'une attention particulière, en tenant compte des répartitions hommes - femmes constatées dans les cursus de formation initiale.

Cela étant, il est précisé que le processus de recrutement des futurs collaborateurs d'Arc se déroule selon les mêmes conditions pour les hommes et les femmes ; les critères de sélection sont exempts de tout caractère sexué et sont uniquement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle, les qualifications et la nature des diplômes des candidat(e)s.

Offres d'emploi

L'Entreprise s'engage à ce que la terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi et de définition de poste ne soit pas discriminante à l'égard du sexe.

Handwritten notes in blue ink:

RB

→

DT

VF

PHM

Processus de recrutement

Le processus de recrutement est unique et se déroule de manière identique pour les femmes et les hommes. Les critères de sélection et de recrutement, sont fondés sur la recherche des compétences, de qualification et d'expérience professionnelle, sans distinction d'aucune sorte liée au sexe.

Equilibre des recrutements

Un équilibrage des recrutements sera recherché dans toutes les filières: technique, administrative et commerciale. Dans ce domaine, l'entreprise se donne pour objectif, de veiller à respecter cet équilibre entre hommes et femmes parmi les candidats retenus à compétences, expériences et profils équivalents.

Dans ce but, elle demandera également aux différents organismes extérieurs qui peuvent intervenir dans le processus de recrutement (cabinets de recrutement, entreprises d'intérim) que, parmi les candidats présentés figure, à profil équivalent, une part significative de femmes, ou d'hommes quelque soit la compétence recherchée. Une ouverture à la diversité sera également privilégiée.

L'entreprise respectera dans toute la mesure du possible le rapport entre le nombre de candidatures reçues de chaque sexe et le nombre d'embauches réalisées pour chacun d'eux dans le respect des critères d'embauche et dans le cadre de l'objectif de mixité.

1.2 Objectif 2 Le taux d'emploi des femmes

Sous réserve qu'aucune autre disposition légale, qu'un accord d'entreprise, qu'une modification de la composition de l'UES, ne viennent contredire cet objectif, et sous réserve des départs à l'initiative du salarié, au titre des objectifs chiffrés de maintien dans l'emploi des salariés femmes, la Direction s'engage à tendre, sur la durée du présent accord à augmenter de 10% par an, par effet cumulé du recrutement et du maintien dans l'emploi, la part des femmes dans l'entreprise.

1.3 Objectif 3 Actions auprès des écoles – Initiatives auprès des étudiant(e)s

L'UES ARC France s'engage à continuer de développer des actions d'information auprès des étudiant(e)s, notamment au cours des forums-écoles et notamment des journées portes ouvertes spéciales étudiant, par le biais de ses ambassadeurs/ ambassadrices afin d'attirer les futurs talents en rappelant que ses métiers sont ouverts à tous et toutes. Sont considérés comme ambassadeurs/ ambassadrices, le personnel des Ressources Humaines et notamment le service formation, ainsi que les membres du groupe Verr'elles.

1.4 Indicateur de suivi

- Nombre de candidatures H/F reçues pour les postes ouverts.
- Nombre de candidatures H/F retenues pour les postes ouverts.

→ e J J WF
RB PHM

- Nombre d'embauches Hommes /Femmes par catégorie et par type de contrat.
- Taux d'emploi des Femmes, par emploi.

Ces indicateurs seront appréciés au 31 décembre de chaque année. Il est établi sur la base des effectifs au 31 décembre 2015

		Actifs CDI	Taux d'emploi des Femmes
2013	Hommes	4902	12.2%
	Femmes	677	
	Total		
2014	Hommes	4813	12.0%
	Femmes	657	
	Total		
2015	Hommes	4653	11.8%
	Femmes	622	
	Total		

ARTICLE 2 - LA REMUNERATION EFFECTIVE

Les décisions relatives à la gestion des rémunérations, carrières et promotions doivent exclusivement reposer sur des critères professionnels.

2.1 Principe

L'Entreprise s'engage à faire progresser l'égalité salariale (à travail de valeur égale, salaire égal) entre les femmes et les hommes. Les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à situation égale seront examinés avec pour objectif de supprimer les écarts s'ils sont injustifiés.

Chaque manager et son RH s'engagent à vérifier chaque année qu'aucun écart significatif existe entre les rémunérations des femmes et celles des hommes. En cas de doute, le/ la salarié(e) peut solliciter son manager. L'entreprise s'engage à analyser toutes les situations pour lesquelles le RRH a été sollicité. La démarche peut également être initiée par le RRH.

Lorsque, à situation comparable, un écart de rémunération est constaté, celui-ci doit être analysé afin d'en comprendre les raisons. Cette analyse sera menée sur le principe d'égalité salariale pour une situation égale : même métier, même niveau de responsabilité, de qualification, de compétences, de résultats, d'ancienneté et de même horaire. En l'absence de justification sur la base des éléments susvisés, une action spécifique correctrice sera engagée.

2.2 Objectif

100 % des demandes des salarié(e)s analysées et 100% de correction des écarts de rémunération seront justifiés dans les 3 mois.

2.3 Indicateur de suivi

- Rémunérations mensuelles moyennes, médianes par catégorie professionnelle et par sexe
- Eventail des rémunérations : mini-maxi – moyenne
- Nombre de femmes et d'hommes dans les 25 plus hautes rémunérations
- Poids H/F dans la masse salariale

Handwritten notes and signatures:

RB

e.f.

PHM

WF

6

D J

- Comparaison des salaires H/F et par CSP
- % de salarié(e)s H/F ne bénéficiant d'aucune revalorisation au cours des 3 dernières années
- Nombre de femmes ayant eu une progression de coefficient dans l'année, par catégorie.

ARTICLE 3 - LA FORMATION PROFESSIONNELLE

3.1 Principe

La formation est un des facteurs d'égalité professionnelle et participe activement à l'évolution des qualifications.

L'UES ARC France s'engage à assurer les mêmes conditions d'accès à la formation continue pour les femmes et les hommes.

En outre, l'entreprise s'engage à favoriser l'information sur l'accès à la formation

Lors de l'élaboration du plan de formation, il sera veillé au respect de cet équilibre et à réduire les éventuels écarts constatés.

Au niveau du plan de formation, il sera plus particulièrement tenu compte de l'accession des femmes à des formations techniques, ainsi qu'à une évolution vers l'encadrement.

Au vu de la politique d'intégration des femmes dans les années à venir, un programme de formation spécifique de coaching et d'accompagnement sera mis en place avec pour objectif d'aider les femmes salariées à décoder l'environnement masculin de l'entreprise.

Le salarié qui reprend son activité à l'issue du congé parental et du congé maternité ou qui retrouve un temps plein bénéficie d'une faculté de bénéficier d'une action de formation professionnelle ainsi qu'à un bilan de compétences.

3.2 Objectif 1 : Part du plan de formation en heures affectées par sexe

La direction s'engage à ce que la part du plan en heures affectées ne varie qu'à hauteur de +2 ou -2 proportionnellement au nombre de femme dans l'entreprise par rapport à l'année 2015.

3.3 Objectif 2 : Formation suite à un congé parental

Répondre favorablement à 100% des demandes de formations, formulées dans les 6 mois suivant la fin d'un congé maternité, congé de présence parentale de 4 mois, et congé parental d'éducation correspondant à une formation d'adaptation au poste de travail nécessaire dans le service.

3.4 Objectif 3 : Formation manager

Afin de gérer les relations femmes/ hommes au travail, une formation sur la mixité au travail sera mise en place pour les managers.

3.5 Indicateurs de suivi

- Nombre de formation mixité dispensée aux managers / nombre de managers
- Nombre de bilans de compétences sollicités par catégorie H/F

Handwritten notes and initials:

- RB
- PHM
- e. /
- D J
- 7 WF

- Nombre de bilans de compétences réalisés par catégorie H/F
- Nombre de bilans de compétences réalisés P.T.T et H.T.T par catégorie H/F.
- Pourcentage de femmes ayant bénéficié d'heures de formation sur le nombre total de femmes dans l'entreprise (hors adaptation au poste)
- Pourcentage d'hommes ayant bénéficié d'heures de formation sur le nombre total d'hommes dans l'entreprise
- Nombre de demandes de formation formulées dans les 6 mois suivant la fin d'un congé maternité, congé de présence parentale de 4 mois, et congé parental d'éducation correspondant à une formation d'adaptation au poste de travail nécessaire dans le service.
- Nombre des heures de formations H/F par catégorie
- Type de formations suivies H/F
- Nombre de stagiaire par sexe ayant suivi une formation :
 - 2015 : 7.6 % Femmes / 92.4% d'Hommes.
 - Part du Plan de formation en heures H/F
 - 2015 : 9.4% de femmes / 90.6% d'hommes.

ARTICLE 4 – EQUILIBRE VIE PRIVEE ET ACTIVITE PROFESSIONNELLE

4.1 Principe

La direction a rappelé sa volonté de mettre en place des actions permettant de concilier au mieux la carrière professionnelle et la vie de Parents.

La Direction réaffirme que la vie de famille ne saurait être un frein à l'évolution professionnelle. La Direction des Ressources Humaines veillera au respect des engagements pris dans cet accord et de l'application des différentes mesures proposées.

4.1.1 Parentalité

- Le congé Paternité

L'entreprise maintient la rémunération intégrale du salarié qui prend son congé paternité.

En effet, le mode d'indemnisation du congé paternité par la Sécurité Sociale créant des écarts de prise en charge, l'Entreprise verse une indemnité complémentaire afin de maintenir à 100% le salaire des collaborateurs ayant une rémunération se situant au-delà du plafond. Ceci afin de permettre aux « Pères » de bénéficier de ce congé dans de meilleures conditions.

Le salarié en congé paternité continue à bénéficier des droits qui résultent de l'ancienneté notamment la participation. De même, cette période d'absence est prise en compte dans le calcul des droits à congés payés.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant

maritalement avec elle bénéficie de 3 demi-journées d'absences rémunérées pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

▪ Le congé Maternité

La salariée bénéficiera d'autorisations d'absences rémunérées pour assister aux examens médicaux obligatoires liées à la grossesse. Cette mesure s'applique également à la salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation.

Le congé maternité et le congé d'adoption ouvrent droit aux indemnités journalières de sécurité sociale à tout salarié qui remplit les conditions d'ouverture de ces droits. Le mode d'indemnisation par la Sécurité Sociale crée des écarts de prise en charge, notamment en fonction du niveau de rémunération.

Dans le cadre de la volonté de l'Entreprise de maintenir la rémunération en totalité, l'Entreprise versera, lorsque des écarts seront constatés, une indemnité complémentaire, durant la période d'indemnisation de la Sécurité Sociale et selon les durées fixées par les dispositions légales. Ceci, afin de maintenir à 100% le salaire des collaborateurs ayant une rémunération se situant au-delà du plafond.

4.1.2 Entretien individuel

Avant un départ en congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation, chaque salarié(e) est reçu(e) en entretien par son responsable hiérarchique, au moins 2 mois avant la date officielle du congé afin d'organiser le relais sur son poste de travail. Le délai de 2 mois s'applique sauf situations particulières.

De même lors de la reprise, au terme du congé maternité, d'adoption ou à l'issue du congé parental d'éducation, le ou la salarié(e) est reçu(e) par son responsable hiérarchique ainsi que le Responsable Ressources Humaines.

Lors de ces entretiens seront examinées:

- soit les conditions de la reprise d'activité professionnelle notamment en termes d'emploi, d'affectation et de formation professionnelle,
- soit la demande de congé parental.

4.1.3 Conditions de reprise de l'activité professionnelle

- La réintégration s'effectuera, de préférence dans l'emploi d'origine ou similaire (sur un salaire de base identique), soit dans un emploi de nature à satisfaire son évolution professionnelle
- Les éventuels besoins en matière de formation professionnelle, ou de bilan de compétences seront examinés ainsi que la nécessité de réviser ou non le salaire de base suite à l'absence selon les règles définies ci-dessous.

Toutes les actions de formations proposées, dans les 6 mois suivants le retour de congé maternité, le seront pendant le temps de travail exclusivement.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page:

- RS (in blue)
- PHM
- Signature: e.f.
- Signature: VR
- Signature: D7

Ces entretiens de départ ou de reprise pourront se substituer à l'entretien annuel si celui-ci n'a pas été réalisé ou professionnel.

En cas de désaccord, une procédure d'arbitrage est mise en œuvre. Un nouvel entretien sera réalisé. Il se déroulera en présence du collaborateur, du N+1, et au choix du ou de la salarié(e), en la présence du N+2 et /ou du Responsable Ressources Humaines.

4.1.4 Prise en compte des périodes d'absences ;

Pendant les périodes d'absence susvisées, les mesures d'augmentation générales ou catégorielles sont applicables à tous les salarié(e)s concerné(e)s.

A cet effet, il est proposé que le salaire de base des salarié(e)s de retour de congé maternité, d'adoption ou de congés parental soit réexaminé à l'occasion de la reprise d'activité.

Dans le cas où le ou la salarié(e) n'aurait bénéficié d'aucune révision individuelle ou promotion dans la période précédant le départ en congé maternité, d'adoption ou congé parental, son salaire de base sera alors révisé de la manière suivante :

- Pour les cadres :

Au minimum à hauteur du pourcentage moyen accordé aux collègues cadres de la même Directoin Le calcul de la prime annuelle sur objectifs sera également réalisé à cette échéance et ne pourra concerner que la période pour laquelle il a été défini.

Pour la fixation des objectifs et de la prime, l'entreprise s'engage à ce que les congés légaux pour maternité, adoption et paternité ne puissent pas pénaliser les collaborateurs. En cas de litige, la collaboratrice ou le collaborateur pourra saisir la Direction des Ressources Humaines. L'absence de la salariée ne pourra pas être prise en compte pour diminuer la notation ou l'atteinte des objectifs.

La Direction des Ressources Humaines s'assurera qu'aucune discrimination ponctuelle ne subsiste service par service.

- Pour les non-cadres :

Le salaire de base sera majoré des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salarié(e)s relevant du même coefficient, dans le même métier et dans le même horaire sur la période d'absence.

Lors des congés suivants : Adoption/maternité/paternité

La direction réaffirme son engagement de considérer les périodes d'absences en matière de congés maternité, d'adoption et de paternité comme du temps de travail effectif pour :

- La répartition de la PAP et de la participation,
- La détermination des droits liés à l'ancienneté,
- L'attribution des primes vacances et quadrimestrielle,
- Le calcul du droit à des congés payés.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page:

- Handwritten initials: "D J", "WF", "RB", and "10".
- A large handwritten signature or mark, possibly "e.f.", with a vertical line extending downwards.
- Other handwritten marks and symbols, including a small circle and a horizontal line.

4.1.5 Lien privilégié

Dans le cadre des congés maternités, d'adoption, parentaux ou d'accompagnement le maintien d'un lien avec l'entreprise sera privilégié afin de faciliter le retour au travail tant pour les hommes que les femmes, par exemple : information sur les évolutions d'organisation, remise à niveau si nécessaire à l'issue du congé. Les communiqués de la Direction seront transmis aux salariés par les managers et/ou le service communication afin de les tenir informés de la vie de l'Entreprise par courrier, sur la base du volontariat.

4.1.6 Dérogation aux règles des plages fixes :

La Direction autorise les salarié(e)s à décaler leur arrivée au travail, le jour de la rentrée scolaire ou pour des raisons familiales justifiées auprès du manager. Cette dérogation est effectuée après information et accord du manager. En cas d'urgence, le salarié a la possibilité de le justifier postérieurement, et ce, dans un délai maximum de 48 heures.

4.1.7 Dons de « Journées de solidarité »

La Direction autorise les salariés à faire des dons de JRTT, JRA, RCR et RCD au profit d'un salarié ayant un enfant ou son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un PACS, gravement malade.

La loi prévoit différents dispositifs auxquels les parents d'un enfant atteint d'une maladie grave, ou les salariés ayant un conjoint, un concubin ou un partenaire lié par un PACS, gravement malade peuvent éventuellement prétendre, sous réserve de remplir toutes les conditions : le congé de présence parentale, le congé de solidarité familiale.

Ces dispositifs peuvent s'avérer insuffisants lorsque dans certaines situations difficiles, le salarié aurait besoin de plus de temps pour s'occuper de son enfant gravement malade ou de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire lié par un PACS tout en ne subissant pas une perte trop importante de sa rémunération.

C'est pourquoi la Direction de l'UES Arc France a décidé de mettre en place un dispositif de dons de journées de solidarité et de participer par un abondement.

▪ Objet et bénéficiaire :

Peut bénéficier des journées de solidarité, tout salarié dont un enfant ou son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un PACS souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

Si les 2 parents travaillent dans l'entreprise, la Direction des Ressources Humaines examinera les possibilités d'adaptation de cette mesure pour favoriser la présence des 2 parents.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including a blue heart symbol, initials 'PHM', a large signature, and the number '11'.

▪ Définition de la notion de maladie grave ou de l'accident grave :

La maladie ou l'accident doivent être d'une particulière gravité. La pathologie ou l'accident doivent mettre en jeu le pronostic vital. La pathologie doit être en phase avancée d'une affection grave et incurable rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants (en lien avec les définitions légales des congés de présence parentale et de solidarité familiale).

▪ L'enfant :

L'enfant de moins de vingt ans doit être à la charge effective et permanente du salarié au sens de la sécurité sociale (qui comprend l'éducation, les soins matériels et le soutien financier apportés à l'enfant)

▪ Durée et Modalités du congé :

Avant de pouvoir prétendre à entrer dans ce nouveau dispositif, le salarié doit au préalable, avoir épuisé toutes les possibilités d'absence qui lui sont ouvertes au sein de l'entreprise (repos divers, JRTT, JRA, jours placés dans le CET...).

Les salariés ayant un enfant ou un conjoint, un concubin ou un partenaire lié par un PACS atteint d'une maladie particulièrement grave pourront ainsi bénéficier de jours de dons.

L'entreprise abonde les dons à hauteur 100% les 5 premiers jours. Dans le cas où le nombre de dons de jours dépassent 5 jours, l'entreprise abonde la totalité, de 50%. Le résultat obtenu sera arrondi à la demi-journée supérieure.

Les absences peuvent être accordées par demi-journée.

Cette absence est assimilée à du temps de travail pour le calcul du droit à des congés payés.

- La durée de cette absence est également prise en compte pour le calcul des droits acquis au titre de l'ancienneté.

L'entreprise s'engage à avancer 2 jours de congés dès la demande. Ces jours seront déduits de l'abonnement final.

▪ Dons de JRA, JRTT, RCD et RCR :

Les dons de journées de solidarité seront effectués de manière anonyme.

Les dons de JRA et JRTT par salarié ne sont pas limités.

Les dons de RCR et RCD par salarié ne sont pas limités.

Les salariés qui auront exercé ce don renoncent par écrit à un jour de RTT ; JRA ou repos divers.

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including initials like "AB", "RHM", "e.f.", "D J", and "WF", along with the number "12".

▪ Procédure :

Pour bénéficier de cette absence, le salarié devra faire une demande écrite auprès de son RRH, au moins 15 jours calendaires avant le début de l'absence et donnant accord pour ouvrir la collecte de dons de Jours de repos.

Dans le souci de garantir le secret médical, le salarié transmettra au service de santé au travail, un certificat médical, sous pli cacheté, établi par le médecin qui suit son enfant ou son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un PACS qui précisera la nécessité de soins contraignants et de la présence soutenue d'un parent auprès de l'enfant, du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un PACS ainsi que de la durée prévisible du traitement.

Le médecin du travail attestera par un écrit au RRH avoir reçu le certificat et confirmera que les conditions sont remplies pour que le salarié bénéficie de ce dispositif « journées de solidarité ».

▪ Réponse de l'employeur :

Lorsque les conditions sont remplies : fourniture d'un certificat médical attestant que l'état de la personne assistée nécessite des soins contraignants et une présence soutenue, et, après épuisement des autres possibilités d'absence ouvertes dans l'entreprise, le congé est accordé de plein droit sans qu'aucune condition d'ancienneté ne soit requise. La durée du congé sera fonction des dons recueillis.

Le RRH répondra par écrit au salarié et en informera son manager.

▪ Période de recueil de dons :

Selon le souhait du salarié, la campagne de recueil de dons de journées de solidarité, s'effectuera de manière nominative ou anonyme. La période de recueil de dons de journées de solidarité sera ouverte pendant une durée maximale de 1 mois. La collecte sera stoppée dès que les 20 jours sont atteints. Un process sera établie en collaboration avec l'administration et le service paie.

4.2 Objectif : satisfaire 100% le nombre de demandes

Sauf circonstances exceptionnelles, 100% des salarié(e)s doivent avoir bénéficié d'un entretien avec leur manager avant et après le congé maternité d'adoption ou parental d'éducation.

4.3 Action

Mise en place d'une fiche de liaison avec les managers permettant de suivre sur le nombre total de personnes ayant bénéficié d'un congé maternité, d'adoption paternité ou parental d'éducation. Avec notamment comme information la demande de lien privilégié, les formations demandés ainsi que le retour d'entretien avant/après le congé.

AM
RB
1
DJ
WF
13

4.4 Indicateurs de suivi :

- Le nombre de salariés H/F actuellement en congé, par type de congé et catégorie professionnelle
- Taux de femmes et d'hommes en congé parentaux d'éducation temps plein et partiel
- le nombre total de personnes ayant bénéficié d'un congé maternité, d'adoption, paternité ou parental d'éducation combien ayant bénéficié d'un changement de qualification, de statut ou d'une augmentation sur l'année N
- Nombre de salarié(e)s ayant demandé de garder un lien privilégié avec l'Entreprise
- Nombre d'actions de formation suivi dans l'année qui suit un congé maternité ou parental d'éducation.

ARTICLE 5- AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

5.1 Allaitement

La salariée allaitant son enfant dispose de 45 minutes le matin ainsi que de 45 minutes l'après midi. Les modalités d'absence seront définies en accord avec le supérieur hiérarchique. En tenant compte des besoins de l'enfant.

Un local dédié, adapté, confortable se situant à l'infirmerie est mis en place. Le temps pour aller et revenir de ce local ne sera pas décompté des 45 minutes.

5.2 Aménagement du temps de travail

5.2.1 Aménagement lié à la grossesse

La Direction a décidé d'améliorer les dispositions de la CCN fabrication mécanique du verre article 43 en ce qui concerne les sorties anticipées pour les femmes enceintes

a) Personnel non cadre

- A partir du 5^{ème} mois de grossesse, les femmes enceintes sont autorisées à sortir 30 minutes par jour avant l'heure normale de sortie du personnel,
- Et
- à compter du 6^{ème} mois de grossesse, les femmes enceintes sont autorisées à sortir 1 heure par jour avant l'heure normale de sortie du personnel.

Ces absences sont rémunérées et considérées comme du temps de travail effectif.

b) Personnel cadre.

Pour le personnel cadre, les femmes enceintes bénéficieront d'un assouplissement de leur horaire à partir du 5^{ème} mois.

A compter du 6^{ème} mois, elles bénéficieront d'une demi-journée par semaine.

PHM

ef
RB

14

VF

. 03 DT

c) Personnel en travail posté.

Pour les femmes enceintes dont l'horaire de travail est posté, un aménagement du temps de travail pourra être mis en place avec le manager et le Responsable Ressources Humaines à partir du 5^{ème} mois. Une garantie de salaire sera prévue en cas de changement de type horaire.

5.2.2 Aménagement du temps de travail lié à la parentalité

La Direction accepte le principe d'aménagement du temps de travail sur les périodes déterminées prévues et anticipées pour des problèmes de garde alternée (temporaire dans l'attente d'une décision de justice ou définitive), des problèmes de garde d'enfant malade, enfant handicapé, soins auprès d'un ascendant, situation médicale sur avis du médecin du travail (...)

Les modalités d'aménagement, préalablement validées par le management, pourront prendre la forme :

- D'une adaptation des plages horaires ;
- D'une absence à temps partiel encadrée par une clause contractuelle fixant les dates de démarrage et de fin et les conditions d'exercice. Les modalités d'aménagement peuvent aussi être conclues dans ce cas pour une durée indéterminée.

5.3 L'absence pour enfant malade

Chaque salarié de l'entreprise, bénéficie d'une journée par an, en cas d'enfant malade âgé de moins de 15 ans révolu.

Cette journée sera rémunérée et décomptée comme du temps de travail effectif sur présentation d'un justificatif.

La journée d'absence peut être prise par demi-journée.

5.4 Place de parking

La future maman pourra bénéficier d'un emplacement de parking réservé par rapport à ses horaires de travail. Cet emplacement sera choisi avec le manager en fonction du lieu de travail de l'intéressée et d'un justificatif. Ces types d'emplacements seront matérialisés de façon temporaire suivant les demandes.

5.5 L'ergonomie, un levier de l'amélioration des conditions de travail pour l'égalité des postes femmes/hommes.

L'ergonomie au poste de travail est un des outils les plus adaptés pour prendre en considération les conditions de travail et notamment dans le cadre de l'adaptation des postes au personnel féminin.

L'entreprise s'engage à analyser tous les postes de l'entreprise afin de les adapter et les aménager, dans l'objectif d'ouvrir tous les postes aux femmes.

En amont de tout projet d'implantation ou d'amélioration des postes de travail, les ergonomes seront systématiquement consultés pour recueillir leur avis, recommandations sur les projets.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including initials like "RB", "PHM", "ef", "D J", and "WF", and the number "15".

ARTICLE 6 – VERR'ELLES – PROMOTION DE LA MIXITE AU SEIN DE L'UES

Face au faible taux d'emploi de personnel féminin au sein de l'UES, et des transformations que va subir l'UES Arc France ces prochaines années, un réseau interne appelé « Verr'Elles » est mis en place.

Ce réseau est totalement indépendant de toute organisation syndicale et de toute étiquette politique ou de toute autre mouvance. Il n'est pas non plus créé ou géré par l'Entreprise.

Verr'Elles a vocation à œuvrer pour le changement culturel de l'entreprise en promouvant la mixité et l'égalité des chances (tant interne qu'externe), à favoriser les échanges, en interne et en externe, proposer des idées innovantes pour relever les challenges de l'entreprise et notamment de remettre en valeur et en visibilité les compétences des femmes au sein de l'UES Arc France

Afin de permettre à Verr'elles d'œuvrer dans ce sens, la direction octroie un forfait de 70 heures par an considérées comme du temps de travail effectif.

Ce crédit d'heure a vocation à être utilisé pendant le temps de travail.

En outre, le réseau Verr'Elles disposera de moyens matériels et humains nécessaires à son bon fonctionnement.

Tous les ans, un rapport sur l'état des lieux des travaux engagés durant l'année sera présenté à la commission égalité femmes/hommes du comité d'Entreprise.

Ce rapport sera ensuite présenté au comité d'entreprise, lors de la présentation du rapport sur l'égalité femmes/hommes.

ARTICLE 7 – SUIVI DE L'ACCORD

Chaque année, à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire, un réexamen des indicateurs et un point sur le budget alloué, au respect de l'égalité professionnelle seront effectués. La nature du budget et son utilisation seront communiqués aux membres du Comité d'Entreprise.

Cet accord sera également suivi par la commission égalité femmes/hommes du Comité d'Entreprise. La Direction présentera le rapport et le bilan de l'application de l'Accord aux membres du Comité d'Entreprise tous les ans.

Si les indicateurs du rapport de situation comparée font apparaître des déséquilibres notables en matière de mixité ou d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, une priorité sera donnée pour mettre en place des actions correctives et, en matière de rémunération, des actions spécifiques de rattrapage progressif limitées dans le temps seront également engagées à cet effet avec pour objectif de les supprimer.

ARTICLE 8- DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il prend effet le 1 février 2017 et prend fin le 31 janvier 2019. A cette date, il cessera automatiquement de produire ses effets.

Handwritten signatures and initials: PHM, RB, EF, DT, VF, 16

Conformément aux dispositions des articles L.2242-1, 2° et L. 2242-20 du Code du Travail, la négociation sur l'Egalité Professionnelle est triennale. .

ARTICLE 9- MODIFICATION DE L'ACCORD

Cet accord pourra être révisé à la demande d'un ou plusieurs signataires qui le portera à la connaissance des autres signataires.

Il pourra être révisé à tout moment conformément aux dispositions légales.
Lors de la Négociation Annuelle, un point sera fait sur les besoins de l'évolution du présent accord.

ARTICLE 10- COMMISSION DE SUIVI

Cet accord sera suivi par la commission égalité femmes/hommes du Comité d'Entreprise.

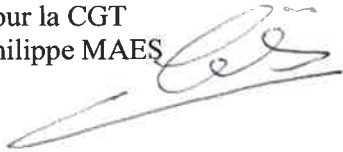
La Direction présentera, chaque année, un rapport et le bilan de l'application de l'Accord aux membres du Comité d'Entreprise.

ARTICLE 11- PUBLICITE DE L'ACCORD

Le présent accord sera déposé à la DIRECCTE compétente et au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Saint-Omer, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Arques, le 20 janvier 2017.

Pour la CGT
Philippe MAES



Pour la CFDT
Vincent FENAERT

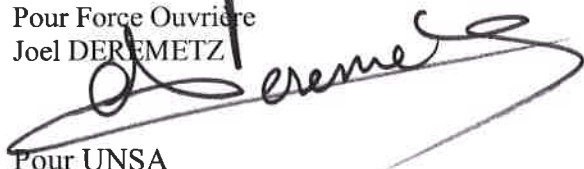


Pour la CFE-CGC
Elisabeth JACQUES



Pour la Direction de l'UES
Emmanuel SAUSSARD
Directeur des Ressources Humaines Europe

Pour Force Ouvrière
Joel DEREMETZ



Pour UNSA
Régis BOULANGER

