

PROCES VERBAL DE DESACCORD SUITE A LA NEGOCIATION SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Société COCA-COLA PRODUCTION SAS, ci-après nommée CCPSAS dont le siège est situé : ZE de Bergues à Socx (59380), représenté par Monsieur [REDACTED] agissant en qualité de Directeur,

D'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

- CFE-CGC représentée par Monsieur [REDACTED] agissant en qualité de délégué syndical;
- CGT représentée par Monsieur [REDACTED] agissant en qualité de délégué syndical;
- CGT-FO représentée par Monsieur [REDACTED] agissant en qualité de délégué syndical;

D'autre part,

Conformément à l'article L.2242-5-1 du Code du Travail, CCPSAS a initié une négociation relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. CCPSAS et ses partenaires sociaux se sont réunis les 26 juin 2013, 31 juillet 2013, 07 août 2013 et 17 septembre 2013 pour examiner les termes d'un projet d'accord.

Les différentes parties n'ayant pu se mettre d'accord sur les sujets à l'ordre du jour, il a été dressé le présent procès-verbal de désaccord qui constate l'échec de négociation à l'issue de la dernière réunion de travail.

A l'issue de l'ultime réunion de négociation, les propositions des syndicats étaient les suivantes :

Pour la CGT :

- Equilibre de rémunération entre les hommes et les femmes.
- Mettre en place un objectif de rattrapage des rémunérations pour les femmes qui seraient moins payées que les hommes.
- La prime de participation/intéressement doit être maintenue tout au long de la période de congé maternité
- Prévoir des postes à temps partiel pour les femmes
- Engager une réflexion sur le rythme de travail et plus spécifiquement sur celui des femmes en cycle 3*8 et 2*8

DF
SCA
RD

Pour la CGT-FO :

- Equilibre de rémunération entre les hommes et les femmes
- Remplacer l'augmentation au mérite par un rattrapage des salaires les moins élevés
- Développer le recours au temps partiel pour les femmes

Pour la CFE-CGC :

- L'expérience « Vis ma vie » doit être organisée sur la base du volontariat et non sur proposition de l'entreprise
- Refus de souscrire à l'idée que des postes soient dits « plutôt féminin » ou « plutôt masculin »
- Les propositions de la direction sont surtout axées sur les femmes alors que l'accord égalité doit pouvoir concerner les femmes comme les hommes.
- L'égalité professionnelle ne peut être réalisée que par vases communicants, il faut également que les hommes aillent vers des métiers occupés par des femmes...
- En ce qui concerne la déclaration de grossesse, il est utile de préciser que la salariée n'a aucune obligation de faire état de sa grossesse à son employeur dès que celui-ci a été médicalement constaté. L'entreprise peut encourager, mais ce n'est pas une obligation.
- L'article relatif à la restitution du poste à l'issue du congé maternité, il me semble qu'il aurait été bien de préciser que la qualification doit également rester la même.
- Concernant l'attribution de jours enfants malade, pas de différences quant au nombre de jours accordés entre les collaborateurs divorcés ayant la garde partielle ou un droit de visite et les collaborateurs parents

A cette date les dernières propositions de la direction étaient les suivantes :

Thème 1 : Recrutement, promotion & évolution professionnelle

Les critères de sélection, de recrutement et de promotion au sein de CCPSAS excluent strictement les considérations de genre, et sont fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle, et la qualification des candidats au regard des caractéristiques des postes à pourvoir.

Article 1. Offre d'emploi sans distinction de sexe

Les campagnes de recrutement sur l'ensemble des emplois proposés par l'entreprise s'adressent aux femmes comme aux hommes sans distinction. A cet effet, CCPSAS est attentive à ce que la terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi et de définition de fonctions ne soit pas discriminante et permette sans distinction la candidature des femmes et des hommes, en interne et en externe.

Article 2. Egalité de traitement des candidatures

CCPSAS s'engage à garantir à chaque étape du processus de recrutement ou de promotion le respect des mêmes critères de sélection entre les femmes et les hommes et à le prévoir, le cas échéant, dans les cahiers des charges établis entre l'équipe de recrutement et le manager concerné. De plus, CCPSAS rappelle qu'en aucun cas le genre d'un candidat ne saurait être un critère pris en compte lors de la fixation de son salaire d'embauche.

DF RA RD

Coca-Cola Production

Afin de garantir cette égalité de traitement, une sensibilisation et une formation sur la législation en matière de non-discrimination dans les processus d'embauche (*incluant l'ensemble des enjeux de la diversité et notamment la prise en compte des risques d'une discrimination parfois indirecte basée sur les a priori, les préjugés ...*) sera dispensée aux acteurs du recrutement (équipe recrutement, manager...).

Par ailleurs, CCPSAS rappelle son attachement au fait qu'un retour soit réalisé de manière systématique aux candidats engagés dans un processus de recrutement, quelle que soit l'issue de sa candidature.

Article 3. Mixité des recrutements

La progression de la mixité au sein de l'entreprise passe par la mise en œuvre des actions spécifiques suivantes :

3.1 Une « prise de conscience » collective partagée en interne

Elle passe par la communication aux salariés de CCPSAS des principes clefs de non-discrimination et par une formation renforcée des acteurs du recrutement. CCPSAS s'engage donc à mener régulièrement des actions de communication visant à lutter contre les stéréotypes et à promouvoir la diversité des équipes.

Pour contribuer à la disparition des *a priori*, CCPSAS s'engage à proposer à chaque salarié en CDI, une expérience « vis ma vie ». La demande pourra être faite au travers du Plan de Développement Individuel (IDP) et devra être validée par le manager. L'objectif est de permettre à chaque collaborateur qui le souhaite de doubler un poste dit plutôt « féminin » ou plutôt « masculin » d'après les préjugés existants, sur une période de un à cinq jours en fonction de sa connaissance du métier.

CCPSAS considère que le fait de partager le savoir-faire, les méthodes de travail ainsi que le quotidien d'un(e) salarié(e) sur son poste de travail peut faire changer le regard sur l'accessibilité de ce poste.

La volonté de l'entreprise est d'encourager les salariés à oser postuler pour des offres qui les intéressent mais auxquelles ils n'auraient pas pensé du fait des stéréotypes.

3.2 Une « prise de conscience » collective partagée externe

Les déséquilibres structurels constatés au sein de l'entreprise, tout particulièrement dans certains secteurs, tiennent également à un déséquilibre des candidatures reçues notamment dû à l'orientation scolaire. La mixité des recrutements sera alors recherchée par le biais d'actions de communication auprès des établissements et organismes de formations partenaires de CCE et de CCP.

Cette communication a pour objectif de sensibiliser aux déséquilibres constatés dans l'entreprise en matière de mixité et de favoriser l'orientation des femmes vers des métiers aujourd'hui majoritairement occupés par des hommes (métier production, maintenance, logistique, ...) et inversement le cas échéant.

3.3 Rééquilibrer la mixité dans les filières et métiers de l'entreprise

Afin de rééquilibrer la mixité dans des filières et des métiers de l'entreprise, CCPSAS s'engage à favoriser l'accueil de femmes ou d'hommes en stage ou en alternance dans les métiers où ils sont sous-représentés, et ce afin de favoriser la mixité du vivier de candidatures, de faire évoluer les représentations et de favoriser la mixité de ces filières professionnelles.

Par ailleurs, l'entreprise propose de mettre à disposition de tous les collaborateurs des exemples d'évolution professionnelle chez CCPSAS. Présentés sur une page, ces parcours carrière élaborés à partir de profils d'hommes et de femmes de l'entreprise ont pour objectif d'encourager chacun à réfléchir à son propre parcours de carrière, loin des *a priori*.

3.4 Favoriser l'accès des postes de management aux femmes

Coca-Cola Production

Conformément aux dispositions de la loi Roudy de 1983 et à la politique de diversité en Europe développée par CCE notamment, CCPSAS s'engage à ce que, pour tous les postes de management, une femme au moins soit présente dans la liste des candidats présentés par l'équipe recrutement aux managers et qu'une femme au moins fasse partie du panel des recruteurs.

3.5 Sensibiliser les partenaires de nos activités de recrutement

L'entreprise s'engage à impliquer les partenaires externes de recrutement dans sa politique de diversité, selon les cas:

- ✓ Cabinet de recrutement : présence d'une femme dans la liste de présélection des candidats présentés à CCE et CCP ;
- ✓ Agence d'intérim : travailler sur la mixité des candidatures fournies.

Article 4 : Accompagnement de la mobilité professionnelle

Compte tenu de l'organisation de l'entreprise, et de sa culture, la mobilité géographique est un vecteur d'évolution professionnelle dans l'entreprise. Pour poursuivre cette politique, l'entreprise doit prendre en compte davantage la mobilité professionnelle du conjoint du salarié.

CCPSAS envisage de proposer pour chaque salarié qui évoluerait dans le cadre d'une mobilité professionnelle impliquant une mobilité géographique interrégionale (en application de l'accord de mobilité CCE), un accompagnement du conjoint pour une durée de 6 mois, à compter du jour de sa demande, dans sa recherche d'emploi

Thème 2 : Parentalité et respect de la vie personnelle & familiale

CCPSAS rappelle que la perspective de la grossesse d'une salariée ou la situation familiale de ses salariés ne saurait constituer un obstacle à leur recrutement ou à leur évolution de carrière.

Article 5 : Maternité

5.1 : Déclaration de grossesse

Afin d'anticiper au mieux les changements organisationnels liés à l'état de grossesse de la salariée et de mettre en place l'ensemble des dispositifs ci-après énoncés, CCPSAS encourage les salariées à déclarer leur état de grossesse dès que celui-ci a été médicalement constaté.

5.2 : Entretiens individuels

Afin d'anticiper au mieux la maternité, deux entretiens individuels pourront être fixés :

Entretien de départ en congé maternité :

Un entretien formalisé sera organisé entre la salariée et son manager avant le départ en congé maternité au cours duquel différents points pourront être abordés, comme par exemple les objectifs réalisés avant le départ, la volonté ou non de la salariée de rester informée de la vie de l'entreprise, etc.

Entretien au retour de congé maternité :

Un second entretien sera également programmé au retour de congé maternité. Il permettra de faire un point sur les conditions de reprises du poste (besoin d'un aménagement, horaires, contraintes...) ainsi que sur les souhaits de conciliation vie professionnelle/vie personnelle. Il sera également l'occasion de réfléchir à d'éventuels besoins en formation et permettra de définir les nouveaux objectifs de la période.

Coca-Cola Production

Ces deux entretiens feront l'objet d'une formalisation écrite (mail, compte-rendu, processus d'évaluation) échangé entre les deux parties.

5.3 : Adaptation des postes / maintien dans l'emploi

Conformément à l'article L1225-7 du code du travail, CCPSAS rappelle que la salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé.

5.4 : Reprise de poste

Retour progressif

Une période de reprise progressive de fonction, à définir par le manager et le Service Santé au Travail, peut être mise en place à la demande de la personne revenant d'un congé maternité ou d'un congé parental. Cette période a pour but de réintégrer la personne dans de meilleures conditions et de lui permettre de se re-familiariser progressivement avec ses activités et son équipe de travail. Ce retour progressif se réalisera sans perte de rémunération.

Restitution du poste

CCPSAS s'engage à ce qu'à l'issue de son congé maternité la salariée retrouve le poste qu'elle occupait avant son départ, sauf changement organisationnel intervenu ou en cours nécessitant de repositionner la salariée sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Cet engagement de retrouver son emploi doit être mis en œuvre sans qu'aucune démarche particulière de la part de la collaboratrice ne soit nécessaire.

Article 6 : Rémunération pendant les périodes de grossesse ou de maternité

Les absences liées à la maternité ne sauraient constituer une raison valable de non attribution d'une augmentation. Le salaire de la salariée bénéficiera donc du plein effet des dispositions ci-dessous, aux mêmes dates que celui des autres collaborateurs :

- ✓ **Augmentation Générale** : Si une enveloppe d'augmentation générale est attribuée pour la catégorie professionnelle de la salariée, sa rémunération bénéficiera des augmentations générales.
- ✓ **Augmentation Individuelle** : La rémunération de la salariée bénéficie au moins de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise. En fonction de la performance de la salariée pendant la période d'activité, le manager pourra aller au-delà de cette obligation dans la limite de son budget et en fonction de la politique de rémunération définie par l'entreprise. Cette disposition s'applique aux cadres, agents de maîtrise, techniciens, employés et ouvriers.
- ✓ **Rémunération variable** : la prime Booster est maintenue tout au long de la période de congé maternité

CCPSAS s'engage à suivre pendant une période de 3 ans après la maternité l'évolution de la rémunération des collaboratrices concernées afin de s'assurer qu'elles ne soient sujettes à aucun écart salarial lié à leur maternité.

Article 7 : Equilibre vie professionnelle/ vie personnelle

DF P6H RD

Coca-Cola Production

En plus des dispositions prises dans le cadre de la qualité de vie au travail et qui doivent permettre un bon équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle, les parties souhaitent prendre les engagements suivants :

7.1 : Temps partiel choisi

Le temps partiel est une formule de temps de travail proposée par l'entreprise ou acceptée par celle-ci, suite à la demande expresse d'un salarié. L'entreprise s'engage donc à étudier toute demande de temps partiel en fonction de l'activité et de l'organisation du service auquel appartient le ou la salarié(e). Le temps partiel n'est pas considéré par l'entreprise comme une marque de désintérêt pour l'activité professionnelle. Il s'agit d'un temps choisi par le salarié (homme ou femme) et accepté par la hiérarchie, et ceci dans la recherche d'un équilibre entre la vie privée et l'activité professionnelle.

CCPSAS est attaché au principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel. A ce titre, les parties soulignent notamment que le travail à temps partiel ne saurait être un motif de non obtention de mesures salariales individuelles, ou de ralentissement de carrière, sur la base d'objectifs proratisés.

Les salariés à temps partiel doivent bénéficier des mêmes formations que les salariés à temps plein et des mêmes possibilités d'évolution et de mobilité géographique et fonctionnelle. Ils bénéficient par ailleurs d'une priorité pour occuper ou reprendre un emploi à temps complet.

7.2 : Rentrée scolaire

Afin de contribuer à harmoniser les temps de vie privée et professionnelle, CCPSAS s'engage à mettre en place des horaires aménagés à l'occasion de la rentrée scolaire depuis la maternelle jusqu'à l'entrée en classe de 6^{ème}. A cette occasion, le (la) salarié(e) fera la demande d'aménagement horaire pour le jour de la rentrée des classes à son supérieur hiérarchique au moins 3 semaines à l'avance. Si le planning de production le permet, l'organisation du service pourra être modifiée en conséquence.

7.3 : Journées enfants malade

Les dispositions relatives aux 5 jours « enfant malade » définies dans l'accord salarial de 2008 sont reconduites. Ces dispositions concernent les collaborateurs ayant un enfant de moins de 12 ans nécessitant la présence du parent auprès de lui (justificatif médical à produire et 1^{ère} page de la déclaration fiscale).

La possibilité de bénéficier des jours « enfant malade » en cas d'hospitalisation est étendue aux enfants de moins de 16 ans.

Pour les enfants handicapés à charge (au sens de la sécurité sociale), les dispositions s'appliquent sans limite d'âge. Le collaborateur fournira uniquement en début d'année la copie de la carte d'invalidité (à hauteur minimum de 50%) et l'attestation selon laquelle l'enfant est à sa charge (copie de l'attestation de la carte vitale).

Pour le collaborateur divorcé ayant la garde partielle et/ou le droit de visite d'enfant(s), celui-ci bénéficie de 3 jours « enfant malade » par an ; (le justificatif médical est à fournir ainsi que la 1^{ère} page de la déclaration fiscale). Ces 3 jours ne peuvent se cumuler avec les 5 jours du premier alinéa.

Article 8 : Information : « Guide de la maternité chez CCPSAS »

Un livret d'information appelé « Guide de la maternité et de la parentalité chez CCPSAS » sera élaboré et mis à disposition de tous les salariés de CCPSAS. Il récapitule les dispositions légales mais également les mesures d'accompagnement personnelles et organisationnelles (congé maternité, couverture maladie, aménagement de la durée du travail...) liées à l'état de maternité d'une salariée au sein de l'entreprise. Il renseigne également les salariés et les managers sur les situations liées à la parentalité : congé de paternité, congé parental d'éducation, ...

JB
DF
PCH
RD

Thème 3 : Développement et Formation

Le développement et la formation représentent un levier majeur du maintien et du développement des compétences de l'entreprise. En ce sens, ils constituent une responsabilité partagée entre l'entreprise et les salariés, qu'ils soient hommes ou femmes.

Article 9. Accès identique à la formation professionnelle

L'entreprise veillera à ce que les moyens de formation apportés aux salariés, tant pour le développement de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, soient accessibles indistinctement entre les femmes et les hommes, ainsi qu'entre les salariés à temps complet et ceux à temps partiel. A ce propos dans le cadre de la politique diversité, l'entreprise s'engage à former l'ensemble des managers et des HRBP aux questions d'égalité professionnelle et tout particulièrement de développement et d'accès à la formation.

Article 10. Entretien individuel de formation au retour de congé parental d'éducation

Un entretien individuel de formation est systématiquement proposé au retour de congé parental d'éducation de 12 mois ou plus. Moment d'échange privilégié entre le salarié et son manager, il est l'occasion donnée à chaque salarié ayant suspendu temporairement son activité professionnelle, de mesurer l'écart éventuel entre les compétences/connaissances qu'il détient et celles requises pour le poste (en prenant en compte les différentes évolutions du poste : évolutions technologiques, changement dans les processus...).

Il permet ainsi au manager d'identifier les besoins en termes de formation et de développement afin de permettre au salarié de reprendre son activité professionnelle dans les meilleures conditions.

Article 11. Période d'absence et DIF

Conformément à l'article L. 6323-2 du code du travail, la période d'absence du salarié en congé maternité, d'adoption ou en congé parental d'éducation est intégralement considérée comme du temps de travail effectif pour le calcul du DIF.

Thème 4 : Egalité salariale

Article 12 : Rappel du principe d'égalité salariale

Les parties signataires réaffirment que l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, tout au long de la carrière, constitue l'un des fondements essentiels de l'égalité professionnelle.

A ce titre et conformément à la loi, il est rappelé que les périodes de congé maternité et de congé paternité ne sauraient avoir une incidence sur le déroulement de carrière des salarié(e)s ou les priver d'un élément de leur rémunération.

Les éléments du Bilan Social Annuel sont garants de cette politique.

Thème 5 : Suivi du présent accord

Article 13 : Commission de suivi

Pour effectuer un suivi régulier du présent accord d'entreprise, une commission de suivi « égalité professionnelle » sera créée dès la signature. Constituée de deux personnes par organisation syndicale représentative dans l'entreprise, la commission se réunira deux fois par an. Un point relatif au suivi de

Coca-Cola Production

l'accord pourra également être fait lors des réunions du Comité d'Hygiène et de Sécurité des Conditions de Travail.

Par décision unilatérale, la Direction a décidé de mettre en œuvre un Plan D'actions en Faveur de l'Egalité Professionnelle entre les Hommes et les Femmes.

Ce plan d'actions a été signé le 15 novembre 2013 par la direction et a obéi aux formalités de dépôt.

Fait à Socx,

Pour la direction :

 Directeur

Pour les organisations syndicales :

Pour la CGT	Pour la CGT-FO
	
Pour la CFE-CGC	
	