

ACCORD-CADRE RELATIF A LA DIVERSITE DANS LES INDUSTRIES CHIMIQUES

PREAMBULE

Les parties signataires s'accordent sur la nécessité pour les entreprises de prendre en considération la diversité sous ses différentes formes tout au long de la vie au travail, sans aucune discrimination, telle que définie par l'article L. 122-45 du code du travail.

Dans le prolongement de l'accord sur la diversité dans l'entreprise, signé au niveau interprofessionnel le 12 octobre 2006, elles conviennent de l'importance de promouvoir, au sein des Industries Chimiques, cette diversité qui implique le respect de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances entre tous les salariés. Les parties signataires entendent ainsi manifester leur attachement à ces principes. Elles affirment que la diversité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles sont un facteur d'enrichissement collectif, d'équilibre social et d'efficacité économique.

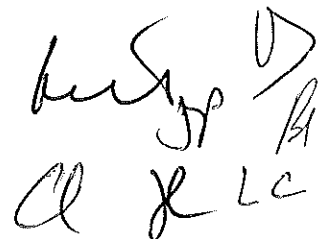
Les évolutions démographiques dans les industries chimiques peuvent constituer pour les entreprises, en termes d'emploi et d'évolution de carrière, une opportunité pour développer la diversité.

Les entreprises de la profession devront recourir à toutes les compétences disponibles sur le marché du travail et traiter indistinctement toutes les personnes concernées en matière de formation, de rémunération, d'affectation et d'évolution de carrière, sans préjudice des dispositions légales applicables à certaines d'entre elles.

Article 1^{er} : Objet du présent accord-cadre

Les parties signataires sont conscientes que le rappel des principes légaux de non discrimination, d'égalité de traitement et de promotion de la diversité ne peut suffire, à lui seul, à les faire progresser s'il ne s'accompagne pas de la prise de conscience de chacun et de la volonté politique de tous les acteurs de faire évoluer les mentalités, de lutter contre les stéréotypes et de mettre en œuvre des actions concrètes.

Cette promotion de la diversité, par des actions de sensibilisation vis-à-vis des entreprises et de toutes leurs composantes sera précédée, pour être efficace, d'un état des lieux de la situation de la branche en la matière. Un suivi de branche permettra de mesurer l'efficacité des actions menées et de faire apparaître que le pluralisme et la diversité peuvent constituer des facteurs de progrès pour l'entreprise.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature, the initials 'JP', 'A', and 'LC'.

L'objet du présent accord est de souligner l'engagement de tous dans l'entreprise pour la promotion de l'égalité de traitement et de la diversité. Cet engagement portera sur des éléments aussi variés que l'accès à l'emploi, l'affectation aux différents postes dans l'entreprise, la rémunération, la formation professionnelle ou le déroulement de carrière.

Article 2 : Mobilisation et sensibilisation

Des actions en matière de communication et de formation peuvent modifier progressivement les comportements et accélérer l'évolution nécessaire des mentalités.

L'engagement personnel du chef d'entreprise et des équipes de direction est un préalable à la réussite de ces actions.

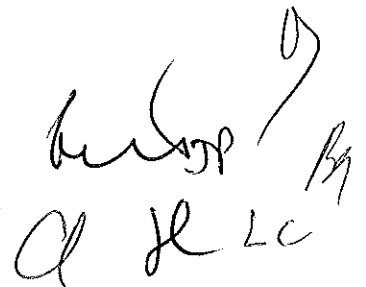
Les entreprises seront tenues informées de cette politique de promotion de la diversité via des supports de communication spécifiques (Internet ou plaquettes d'information). Le présent accord sera porté à la connaissance de l'ensemble des entreprises et pourra être communiqué aux entreprises extérieures intervenant sur leurs sites.

Des outils, tels que des actions de formation, portant sur l'égalité de traitement et la diversité, seront élaborés et mis à disposition des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques. Le concours de la HALDE et de l'ANPE, sera sollicité.

Ces outils permettront d'appréhender au mieux les réalités de l'emploi dans les industries chimiques au regard des principes d'égalité de traitement et de respect de la diversité.

Les parties signataires conviennent que la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) procèdera, ou fera procéder par l'Observatoire de branche, à des études permettant de mieux appréhender ces réalités. Ces études, qui seront portées à la connaissance de la profession et des organisations syndicales de salariés, permettront de suivre l'évolution de la diversité dans les entreprises de la branche.

Enfin, chaque année, à l'occasion d'une réunion spécifique, supplémentaire si nécessaire, de la CPNE, un bilan global en matière de diversité sera présenté prenant en compte les initiatives des entreprises de la profession dont chacun des membres aura pu avoir connaissance.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature and the initials 'AL' and 'LC'.

Article 3 : Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et de la diversité

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications sera chargé par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi ou par le comité de pilotage paritaire de la diversité, d'effectuer des études permettant de mieux appréhender les réalités de l'emploi au regard des principes d'égalité de traitement et de respect de la diversité. Ces études porteront notamment sur les formations et le recrutement. Afin de souligner l'attachement des partenaires de la branche au présent accord, l'« *Observatoire prospectif des métiers et des qualifications* » changera de dénomination pour devenir l'« *Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et de la diversité* ».

Cet observatoire sera chargé, en outre, d'élaborer une rubrique « *Diversité* » dans le « *tableau de bord des industries chimiques* » dont il proposera des indicateurs au comité de pilotage paritaire de la diversité prévu par l'article 4 ci-après. Les données en résultant seront remises aux membres de la CPNE avant la réunion annuelle où elles leur seront présentées. Elles seront mises à disposition des entreprises et communiquées au comité de pilotage paritaire de la diversité. Elles figureront sur le site de l'Observatoire.

Le premier tableau de bord de la diversité, établi par l'Observatoire, constituera l'état des lieux de la diversité dans la profession.

Les études menées dans ce cadre seront prises en charge par le budget de l'Observatoire.

Article 4 : Comité de pilotage paritaire de la diversité

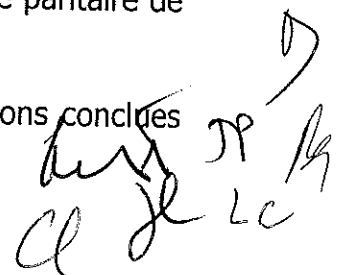
Un comité de pilotage paritaire de la diversité, composé de 2 représentants par organisation syndicale représentative au plan national et d'une délégation équivalente de représentants des employeurs, sera constitué au sein de la branche. Son secrétariat sera assuré par l'UIC.

Ce comité se réunira à l'initiative de l'UIC au minimum une fois par an, pour examiner les indicateurs suivis par l'Observatoire ainsi que l'évolution des statistiques. Il pourra, par ailleurs, proposer des pistes de réflexion et des actions concrètes en matière de diversité.

Article 5 : Conventions de partenariat

Des conventions de partenariat avec des organismes publics, tels la HALDE, l'ANPE ..., seront recherchées en vue de promouvoir la diversité et l'égalité de traitement dans les industries chimiques. Elles seront communiquées au comité de pilotage paritaire de la diversité.

Les entreprises de la branche, qui seront tenues informées des conventions conclues par la profession, seront invitées à rechercher de tels partenariats.



Article 6 : Suivi de la politique de promotion de la diversité et du respect de l'égalité de traitement

Dans les entreprises disposant d'un comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement organisant un dialogue et des échanges sur la diversité, le chef d'entreprise présentera au comité d'entreprise ou d'établissement, une fois par an, à l'occasion de l'une des réunions consacrées à son information sur la situation de l'emploi, les éléments permettant de faire le point sur la situation de la diversité dans l'entreprise.

Les délégués du personnel et les délégués syndicaux dans les entreprises qui en sont dotées, seront associés à ce point de l'ordre du jour de la réunion du comité d'entreprise ou d'établissement qui, à cette occasion, se constituera en « comité élargi de la diversité ».

Dans les entreprises ne disposant pas d'un comité d'entreprise ou d'établissement, les parties signataires souhaitent que le sujet de la diversité soit abordé une fois par an avec les délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées.

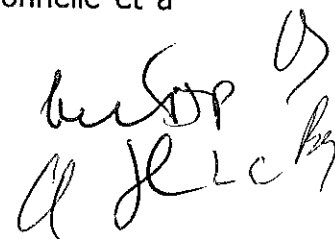
Un correspondant « *diversité* », chargé de suivre la mise en œuvre de la politique de promotion de la diversité et du respect de l'égalité de traitement dans l'entreprise, pourra être désigné par le chef d'entreprise. Il sera chargé de faire connaître dans l'entreprise, notamment au sein du comité élargi de la diversité, les données en matière de diversité fournies par l'Observatoire de branche et de promouvoir les bonnes pratiques identifiées dans la branche par le comité de pilotage paritaire de la diversité.

Article 7 : Ouverture de négociations complémentaires de branche

Dans le prolongement des dispositions du présent accord, afin que le principe d'égalité de traitement entre salariés trouve dans les industries chimiques une traduction concrète, les parties signataires conviennent d'ouvrir, à partir du second semestre 2007, des négociations qui pourraient porter sur les thèmes suivants :

- Egalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes ;
- Emploi et insertion des salariés handicapés ;
- Emploi des seniors ;
- Emploi des jeunes et stages en entreprise ;
- Droit syndical et représentation du personnel.

Les parties signataires sont convenues d'aborder dans ces négociations, entre autres sujets, les questions ayant trait au recrutement, à la formation professionnelle et à l'évolution de carrière.



Elles précisent que chacune de ces négociations sera menée distinctement et pourra donner lieu à accord séparé avec tout ou partie des signataires ou non signataires du présent accord-cadre.

Article 8 : Conditions d'application de l'accord

Le présent accord ne remet pas en cause les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur.

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 9 : Champ d'application

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

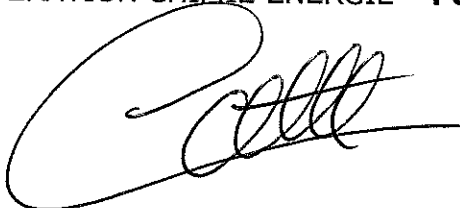
Article 10 : Dépôt, Extension et entrée en vigueur de l'accord

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.

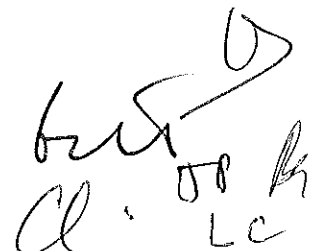
Il entrera en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté portant son extension.

Fait à Puteaux, le 20 Juillet 2007

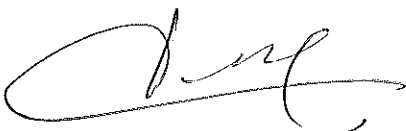
FEDERATION CHIMIE ENERGIE – **FCE-CFDT**



FEDERATION NATIONALE DU PERSONNEL D'ENCADREMENT DES INDUSTRIES
CHIMIQUES, PARACHIMIQUES ET CONNEXES – **CFE-CGC**



FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES – **CFTC-CMTE** secteur
Chimie

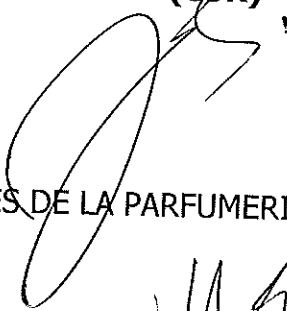
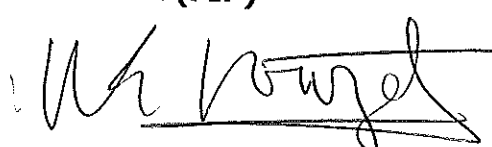
LYSDENCZUK dr. 

FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES – **FNIC-CGT**

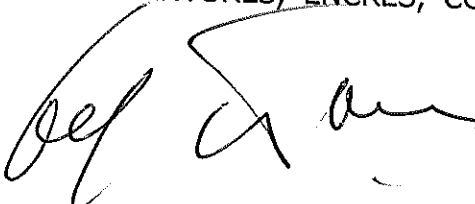
FEDECHIMIE – **CGT-FO**

UNION DES INDUSTRIES CHIMIQUES (**UIC**)
CHAMBRE SYNDICALE DU PAPIER : 10ème COMITE (**CSP**)
CHAMBRE SYNDICALE DU RERAFFINAGE (**CSR**)

FEDERATION DES INDUSTRIES DE LA PARFUMERIE (**FIP**)

FEDERATION DES INDUSTRIES DES PEINTURES, ENCRE, COULEURS, COLLES ET
ADHESIFS (**FIPEC**)



FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES DE CORPS GRAS (**FNCG**)



FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES ELECTROMETALLURGIQUES, ELECTRO-
CHIMIQUES ET CONNEXES (**FNIEEC**)

