

**Accord professionnel**  
**INTERSECTEUR PAPIERS-CARTONS**

ACCORD DU 26 JUIN 2012  
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE  
NOR : ASET1251400M

PRÉAMBULE

Au 1<sup>er</sup> janvier 2010, la population française compte 64,6 millions de personnes dont 51,6 % de femmes. Cette répartition des populations ne se retrouve pas dans la population salariée française. Depuis 20 ans, les femmes continuent de se porter de plus en plus sur le marché du travail et les taux d'activité des femmes et des hommes se rapprochent. L'écart de taux d'activité entre femmes et hommes était de 18 points en 1990, avec un taux d'activité de 76 % pour les hommes et de 59 % pour les femmes. En 2010, l'écart est de 9 points, le taux d'activité des femmes étant de 66 % et celui des hommes de 75 %. Les 20 dernières années sont, de ce point de vue, dans le prolongement des tendances que l'on observe depuis le début des années 1960 : au début des années 1960, l'écart de taux d'activité entre hommes et femmes de 15 ans ou plus était de plus de 40 points.

Même si on constate une nette augmentation du taux d'activité moyen des femmes, l'équilibre des effectifs n'est pas à ce jour une réalité. En 2010, la population française compte 28,3 millions d'actifs, dont 13,5 millions de femmes (47,7 %).

Tout comme les élèves et les étudiants ne s'orientent pas vers les mêmes filières d'études selon leur sexe, les femmes et les hommes ne travaillent pas dans les mêmes secteurs d'activité. 88,6 % des femmes actives sont salariées du secteur tertiaire et en particulier dans le secteur de l'administration publique, l'enseignement la santé et l'action sociale. Elles sont presque absentes du secteur de la construction et de l'agriculture, et peu présentes dans celui de l'industrie. Depuis 2001 l'industrie connaît une baisse continue de ses effectifs. Le nombre de salariés dans l'industrie a ainsi fortement baissé sur la période 2005-2009 avec une baisse de - 2,2 % par an en moyenne. Tous secteurs confondus, l'industrie a, en 2010, un effectif de 3 597 000 salariés, soit 14 % de la population active française. Il est composé de 2 604 000 hommes (72,4 %) et 992 700 femmes (27,6 %).

Ce déséquilibre va en s'accroissant dans les entreprises de l'intersecteur papiers-cartons. Il y a 66 716 salariés, dont 49 924 hommes (74,8 %) et 16 792 femmes (25,2 %). On constate donc que les femmes sont sous-représentées de 2,4 points par rapport à l'industrie générale et de 22,5 points tous secteurs confondus.

Compte tenu de ce constat, les parties signataires décident d'un certain nombre de mesures visant à corriger les déséquilibres existants.

Le présent texte s'inscrit dans le prolongement des textes européens et nationaux et des accords interprofessionnels qui visent à promouvoir et à garantir l'égalité entre les femmes et les hommes et à favoriser une plus grande mixité professionnelle :

- article 3 du préambule de la Constitution de 1946 ;
- article 141 du traité de Rome ;

- directive du 5 juillet 2006 relative à l'égalité de traitement ;
- lois du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, du 13 juillet 1983 et du 9 mai 2001 relatives à l'égalité professionnelle, du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale et du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances ; loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites pour son titre VI visant l'égalité professionnelle femmes-hommes ;
- accords nationaux interprofessionnels du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et du 12 octobre 2006 relatif à la diversité <sup>(1)</sup>.

Les parties signataires souhaitent, en outre, réaffirmer et offrir un prolongement aux principes d'égalité de traitement et de respect de la dignité de la personne inscrits dans le préambule du titre II de l'accord professionnel intersecteur papiers-cartons du 11 mars 2008 pour l'emploi des seniors et la valorisation du capital humain.

Elles précisent que le respect de la dignité de la personne est un préalable à toute politique visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Le principe d'égalité offre la possibilité à tous, femmes et hommes, d'avoir une vie professionnelle et personnelle plus harmonieuse et épanouissante.

Elles rappellent que la mise en œuvre de mesures favorisant l'égalité est un facteur d'attractivité et de développement durable des industries des papiers et cartons.

Elles relèvent qu'en près de 30 ans, la question de l'égalité professionnelle a fait l'objet de plusieurs lois et accords collectifs et constitue toujours un thème fort de concertation, de négociation et de progrès. Elles constatent que les freins à l'égalité relèvent, pour partie, de représentations socioculturelles dépassant le cadre professionnel.

Fortes de ce constat, les parties signataires décident d'adopter une approche pragmatique, non spécifiquement centrée sur les femmes et les situations de discrimination, qui invite à sortir du cliché traditionnel femmes-hommes pour repenser l'égalité professionnelle comme un défi commun s'imposant indistinctement aux individus quel que soit leur sexe et s'imposant aux négociations collectives quelle qu'en soit la thématique.

En outre, elles optent pour une démarche nouvelle visant à offrir des outils d'accompagnement aux entreprises. Ainsi, est-il prévu que le présent accord soit suivi de la rédaction d'un guide pratique listant des propositions de mesures visant à une intégration du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de l'intersecteur papiers-cartons. Ce guide, qui sera finalisé dans le courant de l'année 2012 sera annexé à l'accord.

Concrètement, les parties signataires s'engagent à inscrire l'égalité femmes-hommes au rang des principes conventionnels fondamentaux et à œuvrer pour son respect, notamment à l'occasion des négociations collectives conventionnelles et/ou intersecteur papiers-cartons, et ce quel qu'en soit le sujet.

Elles veilleront enfin à une parfaite diffusion du présent texte.

De surcroît, les parties signataires conviennent que l'implication de tous est indispensable au succès d'une démarche de mixité et d'égalité professionnelle et salariale dans l'entreprise (équipes de direction, lignes hiérarchiques, instances représentatives du personnel, salariés...).

Les parties signataires insistent sur le fait que la question de l'égalité professionnelle et de la diversité sont deux sujets distincts qui méritent d'être traités séparément. Ainsi, dans la continuité de la négociation relative à l'égalité professionnelle, elles étudieront l'opportunité d'ouvrir des discussions paritaires sur la diversité au travail.

(1) L'ensemble des textes ci-dessus référencés sont consultables sur le site internet de l'UNIDIS.

Toutefois, elles souhaitent rappeler que les entreprises de l'intersecteur papiers-cartons sont tenues de garantir à l'ensemble des salariés le respect des principes de non-discrimination et d'égalité de traitement en matière tout particulièrement :

- de recrutement ;
- de rémunération ;
- de formation ;
- de reclassement ;
- d'affectation ;
- de qualification ;
- de classification ;
- de promotion professionnelle ;
- de mutation ou de renouvellement de contrat,

et ce, compte tenu du principe de diversité, sans tenir compte de l'origine, du sexe, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de la situation de famille ou de l'état de grossesse, des caractéristiques génétiques, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice normal du droit de grève, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du nom de famille ou en raison de l'état de santé ou du handicap.

## TITRE I<sup>ER</sup>

### **CHARTRE D'ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Les principes d'égalité professionnelle, de non-discrimination et de diversité sont des valeurs essentielles de l'intersecteur papiers-cartons que ses représentants tiennent à garantir et à promouvoir.

Les parties signataires souhaitent ainsi réaffirmer les grands principes auxquels elles sont attachées et lister les leviers d'actions permettant de corriger les déséquilibres constatés en la matière dans les entreprises de l'intersecteur papiers-cartons.

Dans ce cadre, les parties signataires s'engagent à :

- repenser la culture de la négociation collective en intégrant le principe d'égalité femmes-hommes dans les processus d'élaboration de la norme conventionnelle tout particulièrement lorsque celle-ci a trait aux processus ressources humaines, et notamment aux salaires, à l'aménagement du temps de travail et à la gestion des parcours professionnels ;
- veiller à ce qu'il n'y ait pas de stéréotype, ni de catégorisation, ni de préjugé ;
- reconsidérer la question de la mixité sous l'angle de l'égalité professionnelle ;
- développer une culture professionnelle de l'égalité visant à instaurer dans les entreprises un dialogue naturel sur les bénéfices d'une égalité femmes-hommes partagée ;
- aborder plus ouvertement dans les négociations collectives les questions de l'équilibre indispensable entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- effectuer, concernant les textes conventionnels antérieurs à la signature du présent accord, un travail visant à supprimer toutes les dispositions faisant état de distinction femmes-hommes non justifiée par des raisons objectives.

Elles s'engagent tout particulièrement à lutter contre les stéréotypes, véhiculés par chacun de façon inconsciente, ainsi que contre les clichés sexistes et culturels qui peuvent mener à la violence. Elles s'engagent dans une démarche volontariste de sensibilisation permanente des hommes et des femmes de l'intersecteur papiers-cartons.

## TITRE II

### MESURES VISANT À CORRIGER LES DÉSÉQUILIBRES CONSTATÉS EN ENTREPRISE

Les parties signataires rappellent que, dans les entreprises dotées d'au moins une section syndicale, l'employeur est tenu d'engager une négociation annuelle spécifique sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et sur les mesures permettant de les atteindre.

Cette négociation doit notamment porter sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, sur les conditions de travail et d'emploi (en particulier celles des salariés à temps partiel) et sur l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Cette négociation doit s'engager à partir du rapport de situation comparée ou du rapport annuel sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise pour sa partie consacrée à la situation comparée des femmes et des hommes remis par le chef d'entreprise au comité d'entreprise et/ou d'établissement, ou à défaut aux délégués du personnel.

En outre, elles rappellent que ce rapport établit un plan d'actions destiné à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes. Il est fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels et détermine les objectifs de progression pour l'année à venir. Il est rappelé que l'employeur qui se soustrait à ses obligations est passible de sanctions financières et/ou pénales. Les acteurs de la négociation d'entreprise se référeront aux dispositions qui suivent pour alimenter leurs réflexions.

#### **Article 2.1**

##### *Emploi. – Recrutement*

Les branches professionnelles de l'intersecteur papiers-cartons mettront à profit leurs liens avec les établissements d'enseignement pour promouvoir les principes d'égalité professionnelle femmes-hommes et de mixité prévus dans le présent accord.

Les parties signataires favoriseront, sur tous les supports de communication ainsi qu'à l'occasion des forums de recrutement et/ou de présentation des métiers, une communication dynamique et attractive en faveur de l'égalité femmes-hommes et de la mixité professionnelle à destination du monde éducatif, des jeunes, de leur famille et des futurs salariés. Elles considèrent que l'évolution vers la mixité des métiers nécessite des actions de communication dénonçant les représentations, stéréotypes et préjugés relatifs aux métiers de l'intersecteur papiers-cartons.

En outre, les partenaires sociaux s'engagent à ce que les offres d'emploi diffusées via la bourse de l'emploi intersecteur papiers-cartons, les descriptions ou référentiels nationaux portant sur les situations concrètes de travail soient rédigés de telle sorte que les métiers, emplois, fonctions et postes soient accessibles et attractifs pour les femmes et les hommes.

En tout état de cause, les branches professionnelles de l'intersecteur papiers-cartons s'attacheront, ainsi que leurs représentants au sein des différents organismes professionnels de concertation (CPENF intersecteur papiers-cartons, OPCA 3+, ADEFPA, CPC, comité de suivi de la convention nationale de coopération avec le ministère de l'éducation nationale...), à lutter contre les stéréotypes et les préjugés qui peuvent faire obstacle à l'accès de l'un ou l'autre sexe aux formations conduisant aux métiers des industries des papiers-cartons.

Par ailleurs, les parties signataires souhaitent rappeler qu'elles se sont mobilisées depuis plusieurs années, dans le cadre des actions de l'OPCA FORMAPAP portant sur l'égalité et la mixité professionnelles pour :

- faciliter l'accès des femmes aux formations, métiers techniques et de production ainsi qu'aux fonctions d'encadrement au sein de l'intersecteur papiers-cartons ;

- favoriser l'accès des hommes aux formations et aux métiers majoritairement occupés par des femmes, qui correspondent entre autres à des fonctions qualités, communication, accueil...

Elles demandent aujourd'hui à l'OPCA 3+ de pérenniser ces actions.

Les parties signataires demandent aux entreprises d'appliquer le principe d'égalité professionnelle femmes-hommes dans les stages en entreprise et les différents dispositifs de formation en alternance. Elles doivent également prendre en considération le fait que l'environnement et les postes de travail doivent être adaptés à l'un et l'autre sexe et ce tout au long de la vie professionnelle. Ces dernières veilleront donc à ce qu'ils puissent être occupés indifféremment par des femmes et des hommes.

Elles souhaitent également que la part respective des femmes et des hommes embauchés tende, à qualification équivalente, vers une répartition femmes-hommes reflétant celle des taux nationaux des différentes grandes filières de formation technologique, scientifique, commerciale et administrative. L'observatoire paritaire des métiers et des qualifications de l'intersecteur papiers-cartons réalisera chaque année, dans le cadre du bilan annuel de l'intersecteur papiers-cartons, une enquête visant à comparer les taux professionnels et nationaux et à analyser, le cas échéant, la différence existante.

Dans tous les cas, les entreprises doivent sensibiliser, informer et/ou former le personnel en charge du recrutement sur le thème de l'égalité professionnelle femmes-hommes, tout particulièrement sur les dispositions contenues dans le présent accord. Cette phase est reconnue déterminante pour lutter contre les discriminations, agir en faveur de l'égalité professionnelle, la diversité des équipes et la mixité des métiers. Les parties signataires rappellent que le recrutement doit être fondé exclusivement sur les capacités professionnelles requises pour le poste considéré.

Les entreprises sensibiliseront également les personnels d'encadrement qui s'avèrent être des acteurs essentiels de la réussite de l'égalité professionnelle femmes-hommes et de la mixité au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que, dans le cadre du rapport annuel écrit sur la situation comparée des femmes et des hommes, l'employeur est tenu de fournir au moins une fois par an au comité d'entreprise et/ou d'établissement les informations permettant d'évaluer la politique de recrutement au regard des objectifs d'égalité professionnelle et de mixité. Ce rapport établit un plan d'actions destiné à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes. Il est fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels et détermine des objectifs de progression pour l'année à venir. Une synthèse de ce plan sera portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage et publiée sur le site internet de l'entreprise s'il en existe un.

Il est enfin rappelé que la loi prévoit des indicateurs de suivi sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de conditions générales d'emploi. Ceux-ci sont précisés dans un guide pratique à destination des entreprises (cf. art. 2.10).

## **Article 2.2**

### *Minima, rémunérations*

Les parties signataires rappellent que les négociations annuelles de branche sur les minima conventionnels sont, par principe, égalitaires et non discriminantes.

En ce qui concerne, la politique salariale des entreprises, elles rappellent que :

- les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles sont conformes aux dispositions des articles L. 1133-1 et suivants du code du travail ;
- les entreprises doivent s'assurer, notamment lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, que les éléments de rémunération des femmes et des hommes sont établis selon les mêmes critères ;

- 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 par la négociation visée ci-dessus doivent mettre en œuvre, à cet effet, les moyens les plus appropriés notamment en termes de données salariales permettant de mesurer les écarts de rémunération et l’impact des éventuelles mesures correctives retenues ;
- les écarts de rémunération ou de salaire de base ne reposant pas sur des éléments objectifs devaient être, en application de la loi du 23 mars 2006 relative à l’égalité salariale entre les femmes et les hommes, supprimés depuis le 31 décembre 2010.

Elles soulignent, en outre, 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. Elles rappellent qu’à défaut d’accord d’entreprise, les salariés de retour de congé de maternité ou de congé d’adoption doivent bénéficier, en application de la loi du 23 mars 2006, d’une garantie visant les augmentations salariales pratiquées pendant la durée de leur congé par les salariés, femmes ou hommes, relevant de la même catégorie professionnelle.

Les présentes dispositions seront systématiquement rappelées dans les accords annuels portant revalorisation des minima conventionnels des branches de l’intersecteur papiers-cartons.

Il est enfin rappelé que la loi prévoit des indicateurs de suivi sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération. Ceux-ci sont précisés dans un guide pratique à destination des entreprises.

### **Article 2.3**

#### *Formation professionnelle*

La formation professionnelle constitue un levier majeur pour corriger les inégalités existant dans les parcours professionnels entre les femmes et les hommes.

Son accès doit être librement ouvert aux femmes et aux hommes, qu’ils aient été embauchés à temps plein ou à temps partiel.

Les entreprises qui auront constaté des inégalités dans l’accès à la formation, en se référant notamment aux indicateurs prévus par le code du travail, détermineront des objectifs chiffrés à atteindre afin d’atténuer progressivement les écarts constatés et les moyens leur permettant d’y parvenir.

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 :

- délais de prévenance permettant la prise en compte des impératifs personnels et familiaux ;
- décentralisation de certaines actions afin de réduire l’éloignement géographique des lieux de formation, qui 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 durées adaptées et modulaires permettant une meilleure accessibilité pour tous ;
- objectif de progression de l’accès des femmes aux formations qualifiantes menant vers les métiers techniques ou les postes à responsabilité opérationnelle.

Les congés pour raisons familiales ne doivent pas avoir d’incidence sur les droits à formation pour le salarié et doivent, au contraire, amener les entreprises à estimer que les salariés qui en ont bénéficié doivent être considérés comme public prioritaire pour accéder aux formations, et ce afin de maintenir ou de développer le niveau de compétences de ces salariés.



En ce sens, et dans la continuité des décisions actées dans l'accord professionnel intersecteur papiers-cartons du 30 novembre 2011, les parties signataires conviennent de prioriser, dans la mesure du possible, une partie des fonds de la professionnalisation pour des formations adaptées permettant le changement de métier et favorisant la mixité et le maintien ou le développement des compétences des salariés absents pour congés familiaux de longue durée.

Elles reconnaissent également que les périodes d'absence dues à la suspension du contrat de travail pour prise d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé de paternité ou d'un congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel sont intégrées dans le calcul des droits à DIF.

Enfin, lorsqu'une action de formation est suivie en dehors du temps de travail, l'allocation de formation versée par l'entreprise est majorée d'au moins 10 % sur justificatif des frais engagés pour la garde d'un enfant de moins de 12 ans.

Il est enfin rappelé que la loi prévoit des indicateurs de suivi sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de formation. Ceux-ci sont précisés dans un guide pratique à destination des entreprises.

#### **Article 2.4**

##### *Parcours professionnel et évolution de carrière*

Les parties signataires affirment que la formation professionnelle s'avère être pour, tous les salariés, un outil majeur pour sécuriser leur parcours professionnel et faciliter leur évolution de carrière.

Une approche égalitaire et non discriminante 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. De plus, l'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une réelle égalité de traitement dans l'évolution de leurs qualifications et le déroulement de leur carrière.

La mixité doit être favorisée dans les parcours professionnels à tous les niveaux hiérarchiques. Les entreprises doivent s'attacher à ce que les systèmes d'évaluation et les critères de promotion soient fondés sur les compétences dans la perspective que les changements d'emploi et/ou les promotions professionnelles accordées permettent une véritable mixité. Une attention particulière sera portée sur les emplois auxquels les femmes ou les hommes n'ont aujourd'hui que rarement accès.

Il est rappelé que les salariés à temps partiel doivent bénéficier d'un développement de leurs qualifications et d'un déroulement de leur carrière équivalents à celui des salariés à temps complet.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet dans le même établissement, ou à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur doit ainsi procéder à une diffusion des emplois disponibles.

Les parties signataires étudieront les mesures propres à favoriser la poursuite et le développement des dispositifs spécifiques portant sur l'égalité et la mixité professionnelles dans le cadre des actions de l'OPCA 3+.

#### **Article 2.5**

##### *Conciliation des temps de vie professionnelle et familiale*

Les parties signataires réaffirment le droit de chaque salarié à une vie privée, familiale et sociale en parallèle de sa vie professionnelle. Leur souhait est que chaque salarié ait la possibilité de concilier son temps de travail avec les besoins de sa vie personnelle de manière à remplir au mieux l'ensemble de ses responsabilités tant professionnelles que personnelles.

Les parties signataires rappellent que les salariés pères bénéficient de droits à la naissance de l'enfant. Les accords d'entreprise doivent tenir compte de cette évolution de la parentalité masculine qui favorise aussi une meilleure effectivité de l'égalité femmes-hommes.

Ainsi, afin de permettre cette nécessaire conciliation des impératifs de la vie professionnelle et familiale, les parties signataires demandent aux entreprises de veiller à ce que les congés pour raisons familiales (congés de maternité, de paternité, d'adoption, pour enfant malade, parental d'éducation, de présence parentale, ou de soutien de familial), ne constituent pas un frein à l'évolution professionnelle des salariés concernés. En tout état de cause, ces congés ne peuvent faire obstacle ou retarder une promotion professionnelle et ne doivent pas nuire à un déroulé normal de carrière.

Pour permettre de préparer dans les meilleures conditions les congés susvisés, un entretien pourra avoir lieu avant le départ à la demande du salarié, afin d'envisager les modalités de son déroulement et le retour en poste. Cet entretien sera l'occasion pour l'employeur et le salarié d'examiner les éventuelles conséquences résultant de la suspension du contrat de travail au regard des droits existants, notamment en matière de protection sociale et de prévoyance. Un autre entretien pourra être organisé, dans les mêmes conditions, au retour de congé en vue d'organiser au mieux la reprise du travail. Ce dernier entretien sera particulièrement important dans le cas des congés parentaux de longue durée.

L'exercice de la parentalité ne doit pas conduire à ralentir l'évolution de carrière des salariés. L'entretien de seconde partie de carrière constituée, à ce titre, un outil qui doit permettre aux femmes ou aux hommes à partir de 45 ans, de faire un bilan et de relancer, si nécessaire, leur carrière par tous les moyens appropriés. Aussi, en cas de ralentissement avéré des actions correctrices devront être engagées.

Elles rappellent que 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.

Il est également rappelé que, conformément à l'article L. 2242-5 du code du travail, la négociation annuelle obligatoire doit notamment porter sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse.

Pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, les entreprises étudieront les possibilités qu'offrent les dispositifs d'horaires variables et s'attacheront, dans la mesure du possible, à fixer des heures de réunion compatibles avec le rythme de la vie familiale ou à envisager une mesure de compensation pour les frais de garde d'un enfant de moins de 12 ans engagés exceptionnellement par le salarié. Elles s'attacheront à ce que les modifications d'horaires rendues nécessaires par les contraintes productives et/ou organisationnelles tiennent compte de délais ou de mesures d'accompagnement prenant en considération les impératifs familiaux des salariés.

Dans le même ordre d'idées, les entreprises examineront les possibilités de recourir aux moyens offerts par les nouvelles technologies pour contenir les temps de déplacement des salariés appelés à voyager dans le cadre de l'exécution du contrat de travail et/ou pour favoriser des temps de travail à domicile lorsque ceux-ci permettent une meilleure conciliation des temps de vie familiale et professionnelle.

Les parties signataires s'engagent à tenir compte des présentes dispositions à l'occasion de toutes les négociations de branches qui pourraient voir le jour sur les sujets d'organisation et d'aménagement du temps de travail.

Il est enfin rappelé que la loi prévoit des indicateurs de suivi sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de congés et d'organisation du temps de travail dans l'entreprise. Ceux-ci sont précisés dans un guide pratique à destination des entreprises.



## **Article 2.6**

### *Rappel des dispositions légales concernant l'affichage*

L'employeur est tenu d'afficher dans les lieux du travail et dans les locaux où se fait l'embauche le texte des articles L. 225-1 à L. 225-4 du code pénal et des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 et R. 3221-1 à L. 3221-3 du code du travail relatifs à l'égalité de rémunération femmes-hommes.

Sur les panneaux réservés à cet affichage, l'employeur fera la publicité du présent accord.

## **Article 2.7**

### *Représentation des femmes et des hommes dans les délégations syndicales*

Sauf absence de candidat, les parties signataires s'engagent à créer les conditions favorables à une représentation femmes-hommes progressivement rééquilibrée afin d'aboutir à une mixité des délégations, tant dans les instances représentatives d'employeurs que de salariés des branches professionnelles de l'intersecteur papiers-cartons.

Les parties signataires feront un point d'étape dans le semestre précédant la date d'échéance de l'accord.

## **Article 2.8**

### *Etat des lieux de la situation de l'égalité professionnelle dans l'intersecteur papiers-cartons*

Toute action visant à corriger les disparités de traitement entre les femmes et les hommes dans l'intersecteur papiers-cartons suppose une connaissance précise des situations rencontrées.

Les parties signataires ont convenu, le 30 juin 2010, de dresser un état des lieux sur la situation de l'égalité professionnelle femmes-hommes dans les entreprises de l'intersecteur papiers-cartons. Ce bilan a été établi sur la base de l'enquête de terrain réalisée par le cabinet Arborus, grâce à un partenariat avec le fonds social européen.

Il est prévu que cette étude soit complétée d'une série d'indicateurs devant permettre d'apprécier si des disparités de traitement injustifiées entre femmes et hommes existent, d'en identifier les causes puis de déterminer des mesures correctives.

Pour ce faire, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications s'appuiera notamment sur les statistiques publiques. Dans la perspective d'affiner les indicateurs de suivi, il étudiera également l'opportunité et la faisabilité d'avoir recours à un panel d'entreprises. Dans ce cadre, il est envisagé que les entreprises de plus de 300 salariés lui transmettent leur rapport annuel de situation comparée ainsi que leur éventuel accord ou plan d'action en faveur de l'égalité femmes-hommes. Les entreprises de moins de 300 salariés seront également invitées à communiquer la partie du rapport annuel sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise consacrée à la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

Cet état des lieux, analysé par les partenaires sociaux dans le semestre précédant la date d'échéance de l'accord, alimentera les réflexions et les propositions en vue du renouvellement et/ou de l'intégration de nouvelles dispositions conventionnelles favorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## **Article 2.9**

### *Dispositions conventionnelles éventuellement contraires au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Avant le 31 décembre 2013, les parties signataires s'engagent à présenter, dans les commissions paritaires de négociation propres à chaque convention collective, des avenants de révision modifiant les dispositions conventionnelles qui contreviendraient à la charte d'engagements inscrite au titre I<sup>er</sup> du présent accord.

Par ailleurs, tout individu estimant être victime d'une inégalité de traitement femmes-hommes, sur la base de l'application d'une disposition conventionnelle pourra, à l'issue de la date visée ci-dessus, saisir les partenaires sociaux de chaque branche dans le cadre des commissions d'interprétations propres à chaque convention collective. Ces derniers s'engagent à examiner dans les 6 mois la discrimination portée à leur connaissance et à proposer les mesures de correction ou de suppression des dispositions textuelles.

### **Article 2.10**

#### *Guide pratique à destination des acteurs de l'entreprise*

Un guide pratique à destination des acteurs de l'entreprise sera rédigé à l'initiative de la partie patronale avant la fin de l'année 2012. Il fera l'objet d'une procédure de validation paritaire.

Ce guide sera réalisé en collaboration avec le service projet de l'OPCA 3+.

Il reprendra notamment les indicateurs de suivi prévus à l'article R. 2323-9 pour les entreprises de moins de 300 salariés et à l'article R. 2323-12 pour les entreprises d'au moins 300 salariés.

## TITRE III

### **DISPOSITIONS DIVERSES CONCERNANT L'APPLICATION DE L'ACCORD**

#### **Article 3.1**

##### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises ressortissant au champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

- n° 3011 (IDCC 0700) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses ;
- n° 3054 (IDCC 0925) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la distribution des papiers et cartons, commerce de gros ;
- n° 3068 (IDCC 0707) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique ;
- n° 3115 (IDCC 0489) : convention collective nationale pour le personnel des industries de cartonnage ;
- n° 3158 (IDCC 0802) : convention collective nationale de la distribution des papiers-cartons commerces de gros pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise ;
- n° 3242 (IDCC 1492) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses ;
- n° 3250 (IDCC 1495) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes ;
- n° 3171 (IDCC 715) : convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes <sup>(1)</sup>.

#### **Article 3.2**

##### *Durée, effets*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prendra fin, en tout état de cause, le 31 décembre 2015.

Il est entendu que les partenaires sociaux de l'intersecteur papiers-cartons se réuniront 6 mois avant cette date afin d'examiner les conditions permettant sa prorogation et de négocier, le cas

---

(1) Il est entendu que les dispositions relatives à l'éventuelle mobilisation des fonds de la formation professionnelle intersecteur ne seront pas applicables pour les entreprises ressortissant à ce secteur et non adhérente à l'OPCA 3+. Il appartiendra aux entreprises de se rapprocher de leur OPCA pour examiner dans quelle mesure il pourra favoriser la mise en œuvre des dispositions du présent accord.

échéant, les éventuels aménagements rendus nécessaires par l'évolution de la situation professionnelle au regard des principes inscrits aux titres I<sup>er</sup> et II.

Le présent accord a un effet normatif. Il ne peut y être dérogé par accord d'entreprise ou d'établissement que dans un sens plus favorable.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension.

#### LEXIQUE

Egalité : fait d'être égal, fait de ne pas présenter de différence de qualité, de valeur (égalité des chances, des conditions, des droits ; égalité professionnelle).

Dignité : sentiment de la valeur intrinsèque d'une personne ou d'une chose qui commande le respect d'autrui (dignité de caractère ; dignité de la personne humaine).

Discrimination : action, fait de différencier en vue d'un traitement séparé (des éléments) les uns des autres en (les) identifiant comme distincts (discrimination tarifaire, nationale ; discrimination professionnelle).

Diversité : état de ce qui est divers (la diversité des goûts, des caractères ; diversité professionnelle).

Mixité : état, caractère de ce qui est mixte, mélange des sexes (mixité d'une population ; mixité professionnelle).

Stéréotypes : les stéréotypes sexistes se définissent comme des attitudes de discrimination à l'encontre des femmes. C'est un processus par lequel on associe, à l'un ou l'autre sexe, de façon arbitraire, rigide, restrictive et répétée, des caractéristiques personnelles et des rôles sociaux différenciés, comme par exemple « les femmes sont plus faites pour les études littéraires que scientifiques ». Les stéréotypes conduisent ainsi à une réticence à la mixité des emplois « les femmes ne sont pas faites pour... », à l'évolution des parcours professionnels des salariées « on ne peut pas nommer une femme à ce poste-là ! », à l'évolution de leur rémunération « son mari gagne bien sa vie, elle n'a pas besoin d'être augmentée ». Les stéréotypes peuvent également concerner l'équilibre des temps de vie « elle a des enfants en bas âge, elle n'est pas assez disponible ».

Intitulés des organismes cités :

ADEFPA : association pour le développement de la formation dans les industries des papiers et cartons (collecteur de la taxe d'apprentissage) ;

CPC : commission professionnelle consultative (rattachée au ministère de l'éducation nationale) ;

CPNF : commission nationale paritaire formation intersecteur papiers-cartons ;

OPCA 3+ : organisme paritaire collecteur agréé des industries de l'ameublement, du bois, des matériaux pour la construction et l'industrie, de l'intersecteur papiers-cartons.

Fait à Paris, le 26 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FFC ;

SGIEIC ;

AFDPE ;

UNIDIS.

#### **Syndicats de salariés :**

FFSCEGA CFTC ;

FPC FO.