

**ACCORD AMCOR FLEXIBLES CAPSULES FRANCE  
SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**

Entre

La société Amcor Flexibles Capsules France, société par actions simplifiée, au capital de 39 408 000 euros, immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro B 348 390 626 et dont le siège social se trouve à la défense 8, 100-101 Terrasse Boieldieu 92 042 Paris La Défense, représentée par Monsieur Eric VICENTE en qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment habilité aux fins des présentes.

d'une part,

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise, représentées respectivement par leur délégué syndicale :

- la CGT représentée par Monsieur , Didier DUHAU
- la CFDT représentée par Monsieur , Didier MAUPAS
- FO représentée par Monsieur , Jean-Claude DELATTRE
- la CFE CGC représentée par Monsieur , Dominique LAGRON

d'autre part,

**Préambule**

En s'inscrivant dans la continuité de l'action des partenaires sociaux qui ont signé à l'unanimité, l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 « relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes », l'accord national du 19 juin 2007 relatif « à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes » et l'avenant national du 30 juin 2009, la direction et les organisations syndicales d'AMCOR Flexibles Capsules marquent leur volonté de promouvoir ce concept notamment pour une plus grande justice sociale.

Cet accord fait suite à une réunion de négociation qui s'est tenue le Mercredi 30 Novembre 2011 (précédées de 2 réunions préparatoires de la commission égalité professionnelle) et après la consultation du Comité Centrale d'Entreprise d'Amcor Flexibles Capsules France qui a rendu un avis favorable le Mercredi 14 Décembre 2011. Les congés de fin d'année n'ont pu rendre possible une date de signature antérieure au 31 Décembre 2011.

L'objectif du présent accord est de promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes au sein de la société notamment en matière d'embauche, de formation professionnelle, d'affectation, de qualification, de classification, d'évolution de carrière, de mutation et de rémunération.

Les parties signataires insistent sur le fait que la réussite d'un tel accord nécessite l'implication et l'engagement, à leur niveau, de l'ensemble des acteurs de l'entreprise : la direction, la hiérarchie, les organisations syndicales et les salariés.

A ce titre, la diffusion du présent accord, s'accompagnera au sein de l'entreprise d'une action de communication destinée au personnel, rappelant les objectifs poursuivis à travers celui-ci.

Elles rappellent également que la réalisation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes repose sur le respect du principe de non-discrimination. Aucune

personne ne peut en effet être écartée d'une procédure de recrutement, sanctionnée ou licenciée en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de ses orientations sexuelles, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

**Ceci étant préalablement exposé, il a été arrêté et convenu ce qui suit :**

Les parties considèrent que l'objectif d'égalité professionnelle s'articule autour des 5 axes suivants :

- L'embauche
- La formation professionnelle et le développement des compétences
- Promotion professionnelle, qualifications et évolutions de carrières
- Les rémunérations
- Egalité professionnelle et dialogue social

Et doit être accompagné par un suivi régulier de l'accord par une commission de suivi de l'accord avec restitution des indicateurs.

## **I. L'embauche**

### **I-1 Mixité des offres d'emploi**

AMCOR Flexibles Capsules ne pratique pas de discrimination à l'embauche. Le décalage constaté sur les proportions respectives d'embauches entre les hommes et les femmes provient essentiellement du fait que les candidatures spontanées ou en réponse aux offres sont présentées dans une large majorité par des hommes.

***Engagement 1 : la direction veillera à ce que toutes les offres d'emploi (CDI, CDD, contrat en alternance...) soient non sexuées et présentent une formulation objective.***

### **I-2 Traitement des candidatures**

Concernant les recrutements, les établissements de la société AMCOR Flexibles Capsules se donneront pour objectif que la part des femmes et des hommes parmi les candidats retenus reflète, à compétences, expériences et profils équivalents, l'équilibre de la mixité des emplois.

***Engagement 2 : La direction s'engage à veiller au développement de la mixité des métiers, notamment par un traitement égal des candidatures masculines et féminines valablement reçues. Les parties soulignent que les critères retenus pour le recrutement doivent être exclusivement fondés sur les compétences et qualifications des candidats.***

***Engagement 3 : L'entreprise s'engage à avoir un taux de recrutement par sexe reflétant la répartition de l'ensemble des candidatures qualifiées.***

Afin de mesurer la progression des ces actions l'indicateur quantitatif ci-dessous sera suivi :

- évolution de la répartition par sexe et par catégorie sociaux-professionnelle.
- le nombre de candidatures reçues de chaque sexe et le nombre d'embauches réalisées pour chacun d'eux.

L'entreprise encourage la promotion des enjeux de la mixité auprès des organismes de recrutement et des entreprises de travail temporaire lors des recrutements.

### I-3 Féminisation de l'image des métiers de l'entreprise

Les équipes des Ressources Humaines sont garants, pour leur part, du respect de l'engagement de la Direction Générale dans le cadre du présent accord et de la sensibilisation des managers qui sont impliqués dans le processus de recrutement.

**Engagement 4 :** *L'entreprise s'engage à promouvoir en amont nos métiers auprès de l'ensemble des organismes de formations et d'améliorer l'image de nos activités pour le personnel féminin.*

**Engagement 5 :** *L'entreprise s'engage à sensibiliser ses partenaires en termes d'embauche et de formation (établissements scolaires, sociétés d'emploi temporaire) et à nous présenter des candidatures favorisant la mixité dans l'entreprise.*

## II. La formation professionnelle et le développement des compétences

La formation professionnelle est un élément essentiel du développement des compétences des salariés. L'accès des femmes à la formation doit être facilité et équilibré. Les contraintes familiales ne doivent pas constituer un frein dans l'accès à la formation professionnelle.

**Engagement 6 :** *la direction des établissements s'engage à prendre en compte ces contraintes dans l'organisation des formations et d'apporter des solutions notamment en termes d'horaire, de durée et de lieu, chaque fois que cela est possible.*

La direction générale préconise une concertation avec les représentants du personnel de la commission formation du Comité Central d'Entreprise, destinée à évaluer les besoins de perfectionnement du personnel non qualifié en portant une attention particulière au personnel féminin.

Cette concertation pourra déboucher sur la définition d'actions de formation. Elle s'appuiera sur les outils de gestion prévisionnelle des emplois utilisés dans le cadre de la gestion des compétences (exemple : entretiens annuels de progrès).

**Engagement 7 :** *l'entreprise s'engage à ce que le sexe ne soit pas un obstacle à l'accès à la formation*

**Engagement 8 :** *l'entreprise veillera à ce que les obligations familiales et l'éloignement géographique ne soient pas des obstacles à cet accès. Dans cet esprit, l'entreprise :*

- *privilégiera les formations locales plutôt que nationales dans la mesure du possible*
- *informera le plus tôt possible les salariés des dates et lieu de leur formation afin de leur permettre de s'organiser.*

Afin de mesurer la progression de ces actions **les indicateurs quantitatifs** ci-dessous seront suivis :

- indicateurs du rapport annuel relatif à la situation comparée entre des hommes et des femmes ainsi que dans le bilan annuel sur la formation professionnelle.

- taux de formation par sexe ramené à l'effectif par sexe.

Une synthèse de suivi du présent accord sera présentée en commission sociale du Comité Central d'Entreprise.

### **III. Promotion professionnelle, qualifications et évolutions de carrière**

Les parties signataires réaffirment leur attachement au principe selon lequel tout salarié de l'entreprise bénéficie d'une évolution de carrière conforme à ses aptitudes et qualités professionnelles en ligne avec les objectifs et priorités de l'entreprise.

Les parties signataires considèrent notamment que des actions concrètes doivent être menées pour neutraliser l'impact sur l'évolution de carrière, de la maternité, de la prise d'un congé parental et du travail à temps partiel. La maternité ou le congé parental éloigne les femmes de l'environnement professionnel. Il doit être veillé à ce qu'il existe une continuité d'évolution de carrière de ces salariées qui ont bénéficié de ces périodes d'absence.

La direction proposera d'encourager la promotion des femmes pour répondre aux offres d'emploi internes sur lesquelles leurs candidatures restent structurellement très en retrait pour des raisons diverses.

Conformément à l'article 35 de l'accord national de juin 2009 portant avenant à l'accord national du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle nous retenons les dispositions suivantes :

Afin de maintenir un lien entre l'entreprise et le salarié pendant une période d'absences longues (maternité, congé parental) l'entreprise s'engage au point suivant :

**Engagement 9 :** *l'entreprise s'engage à communiquer aux salariés concernés, au fur et à mesure de leur publicité, les informations sur la marche de l'entreprise tel que diffusés aux autres salariés de l'entité à laquelle appartient le salarié.*

Afin de faciliter le retour du salarié pendant une période d'absences longues (maternité, congé parental) l'entreprise s'engage au point suivant :

**Engagement 10 :** *l'entreprise s'engage à réaliser un entretien de retour au moins 1 mois avant la date prévue de retour de celui-ci. Lors de cet entretien l'entreprise mettra à sa disposition les informations utiles sur l'état de l'emploi dans son entité et sur son poste de travail tel que diffusé collectivement.*

Par ailleurs l'entreprise respecte d'ores et déjà les dispositions du code du travail visant à ce que le salarié absent retrouve à son retour son précédent emploi ou un emploi équivalent.

#### **Droit individuel à la formation**

Conformément à l'article 37 de l'accord national de juin 2009 portant avenant à l'accord national du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle nous retenons les dispositions suivantes :

**Engagement 11 :** *l'entreprise s'engage à re-créditer le compteur des heures de DIF d'un salarié absent (maternité, congé parental) à hauteur de 50% des heures de DIF utilisées pendant la période d'absence.*

Le présent accord prévoit un suivi particulier des personnes concernées.

Par ailleurs, la mixité professionnelle doit être encouragée dans tous les métiers et niveaux hiérarchiques de l'entreprise.

#### **IV. Les rémunérations**

Le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes pour les promotions est réaffirmé, sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines qui s'assurera, à l'examen des commissions collégiales ou la revue du personnel, que les propositions pour le personnel féminin sont en adéquation avec ce principe.

Si des écarts persistent entre la rémunération des hommes et des femmes, malgré l'utilisation de barèmes d'embauche et de grilles de salaire.

***Engagement 12 :** la direction s'engage à étudier la raison de l'existence d'écarts éventuels, de mesurer la pertinence et d'étudier des corrections éventuelles.*

***Engagement 13 :** la direction s'engage à proposer à l'embauche, des rémunérations équivalentes à profil équivalent, expériences égales et compétences similaires.*

Les éventuelles corrections seront abordées à l'occasion de la Négociation Annuelle Obligatoire.

#### **V. Egalité professionnelle et dialogue social**

Une démarche d'égalité professionnelle en entreprise nécessite d'impliquer les partenaires sociaux dans la mise en œuvre.

Les organisations syndicales examineront les moyens en vue de parvenir, dans la mesure du possible, à une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes sur les listes de candidatures aux élections professionnelles (CE, DP et CHSCT), et plus généralement pour l'ensemble des mandats représentatifs.

***Engagement 14 :** l'entreprise s'engage à être particulièrement vigilante à ce que l'engagement syndical ne constitue pas un frein à l'évolution professionnelle des femmes notamment.*

#### **VI. La commission de suivi de l'accord**

Une fois signé, le présent accord sera transmis à l'ensemble des responsables hiérarchiques.

Dans le cadre du présent accord une commission sur l'égalité professionnelle hommes-femmes sera créée.

Elle aura pour mission et compétence de veiller à la bonne application de l'accord et de faire part des difficultés de mise en œuvre dont ses membres pourraient avoir connaissance. Elle se réunira une fois par an sur convocation de la direction.

### Composition :

- Cette commission sera composée de 6 membres et du secrétaire du CCE, idéalement et dans la mesure du possible, à parité égale hommes-femmes, représentant chaque établissement et chaque organisation syndicale.

### Fonctionnement :

Elle disposera des informations nécessaires à la bonne réalisation de sa mission. L'action en faveur de l'égalité professionnelle nécessite une analyse qualitative et quantitative (chiffrée), basée sur des indicateurs pertinents.

Ces indicateurs permettront d'établir le rapport de situation comparée sous forme de données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle. Ils couvrent l'ensemble des problématiques concernées.

- Sensibilisation
- Recrutement
- Formation, emploi
- Rémunération
- Conditions de travail
- Mobilité et parcours professionnel
- Représentation du personnel

Les indicateurs aideront la commission à progresser dans l'amélioration de la situation constatée. (La liste des indicateurs figure en annexe)

### Rôle :

- Vérifier l'application des dispositions du présent accord.
- Etablir un diagnostic précis et objectif pour identifier les déséquilibres.
- Analyser les causes et définir les objectifs et les actions envisageables dans les délais nécessaires.

Rythme : la commission se réunira une fois par an après que les données du bilan social soient disponibles.

## **VII. Dispositions générales**

Le présent accord s'applique à tous les salariés de l'entreprise quelque soit leur catégorie professionnelle et entrera en vigueur au plus tôt le lendemain du dépôt de l'accord à la DIRECCTE.

Il est conclu pour une durée de 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur.

Conformément aux dispositions des articles L.2261-7 du code du travail, le présent accord pourra être révisé, pendant sa période d'application, à l'initiative de l'une des parties. La demande de révision pourra intervenir à tout moment, par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties, accompagnée d'un projet d'avenant de révision. Les parties devront alors se réunir dans un délai de trois mois à compter de la réception de la demande de révision afin de négocier un éventuel avenant. Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par la loi. L'avenant de révision devra être signé par au moins une organisation syndicale représentative signataire ou ayant adhéré ultérieurement à l'accord.

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du Travail, le présent accord sera notifié à chacune des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord est établi en 7 exemplaires originaux, un pour l'entreprise, un pour chacune des organisations syndicales signataires et deux exemplaires pour assurer les formalités de dépôt et de publicité de l'accord.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du Travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support électronique et une version sur support papier, auprès de la Direction départementale de travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Nanterre. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du Conseil de prud'hommes de Nanterre.

Conformément aux dispositions de l'article L.2231-7 du code du travail, ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'expiration du délai d'opposition, soit à l'expiration d'un délai de 8 jours à compter de la date de notification du présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Fait à Nanterre, le 12 Janvier 2012,

Parties signataires :

CGT représentée par Monsieur Didier DUHAU  
CFDT représentée par Monsieur Didier MAUPAS  
FO représentée par Monsieur Jean-Claude DELATTRE  
CFE CGC représentée par Monsieur Dominique LAGRON

Le Direction représentée par Monsieur Eric VICENTE, Directeur des Ressources Humaines, Amcor Flexibles Capsules

Eric VICENTE



DSC CFDT

M. MAUPAS Didier



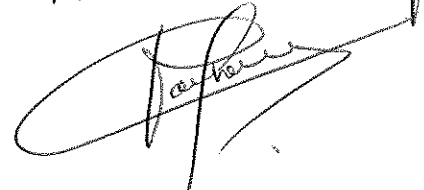
DSC F.O

M. DELATTRE Jean. Claude



DSC CFE-CGC

M. LAGRON Dominique



DSC CGT

M. DUHAU Didier



## Annexe 1

RAPPORT ANNUEL relatif à la situation comparée des hommes et des femmes (Article D23-23-12 du Code du Travail)

Le rapport annuel mentionné à l'article D23-23-12 du code du travail comporte des indicateurs qui doivent permettre la réalisation d'une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et de son évolution ainsi que d'une analyse des conditions dans lesquelles s'articulent l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des salariés ;

Ces indicateurs comprennent des données chiffrées permettant de mesurer les écarts et, le cas échéant, des données explicatives sur les évolutions constatées ou à prévoir.

Les indicateurs relatifs à la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise sont les suivants :

### Conditions générales d'emploi

#### 1 – Effectifs

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail ;
- pyramide des âges par catégorie professionnelle.

#### Durée et organisation du travail

Données chiffrées par sexe :

- répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel
- répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end...

#### Données sur les congés

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon :
- le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne temps, congé parental, congé sabbatique.

#### Données sur les embauches et les départs

Données chiffrées par sexe :

- répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ;
- répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat à durée déterminée, licenciement.

#### Positionnement dans l'entreprise

Données chiffrées par sexe sur la répartition des effectifs selon les niveaux d'emplois définis par les grilles de classification au sens des conventions collectives.

#### Promotions

Données chiffrées par sexe :



- répartition des promotions au regard des effectifs de la catégorie professionnelle concernés
- nombre de promotions suite à une formation

## 2 – Rémunérations

Données chiffrées par sexe, et selon les catégories d'emplois occupés au sens des grilles de classification ou de filières/métiers :

- éventail des rémunérations ;
- rémunération moyenne mensuelle ;
- nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

## 3 - Formation

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon :
- la participation aux actions de formations ;
- la répartition par type d'action : formation d'adaptation, formation qualifiante, congé individuel de formation, formation en alternance ;
- le nombre moyen d'heures d'actions de formation.

## 4 – Conditions de travail

Données générales par sexe :

- répartition par poste de travail selon :
- l'exposition à des risques professionnels ;
- la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches

Les indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale sont les suivantes :

### 1 – Congés :

Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption.

Nombre de jours de congés de paternité réellement pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.

### 2 – Organisation du temps de travail dans l'entreprise :

Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle :

- nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ;
- nombre de salariés à temps partiel ayant repris un travail à temps plein.

Services de proximité :

- participation de l'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance ;
- évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt familles ;
- \*implication de l'entreprise dans un bureau des temps ou dans une structure territoriale de même nature.

## Annexe 2

### Liste des indicateurs

#### Sensibilisation :

- Mise en place d'outils de communication utilisés pour diffuser la politique d'égalité professionnelle au sein de l'entreprise
- Texte type des annonces d'offres d'emploi
- Nombre et pourcentage de responsables ayant suivi une action de sensibilisation à l'égalité

#### Recrutements :

- Embauche par catégorie et par sexe et type de contrat de travail
- Rapport entre le nombre de candidatures reçues de chaque sexe
- Suivi du nombre de candidatures féminines et masculines en interne
- Embauche par catégorie professionnelle et par sexe et type de contrat de travail.

#### Emploi :

- Effectifs par catégorie, sexe et type de contrat au 31/12
- Effectifs par sexe et coefficient hiérarchique
- Changement de catégorie par sexe
- Changement de coefficient par sexe
- Départ par motif, catégorie et sexe
- Pyramide des âges par sexe et catégorie professionnelle
- Répartition des effectifs par sexe et selon l'organisation du travail

#### Rémunération :

- Rémunération moyenne mensuelle par sexe et catégorie
- Augmentations individuelles par sexe
- Salaire d'embauche minimas par catégorie
- Nombre de femmes dans les dix plus fortes rémunérations

#### Formation :

- Effectifs des stagiaires par sexe et nature de formation
- Effectif par sexe et catégorie professionnelle