



## ACCORD D'ENTREPRISE

### Relatif à l'égalité professionnelle et à la Diversité

#### ENTRE

La société **BOSTIK S.A.** représentée par,  
Directeur des Ressources Humaines France,

D'UNE PART,

#### ET

Les **Organisations Syndicales** soussignées,

D'AUTRE PART.

#### PREAMBULE

La diversité professionnelle est reconnue comme une source d'équilibre social, d'efficacité et de complémentarité des compétences au sein de l'entreprise. C'est aussi un vecteur de créativité et d'innovation, nécessaires à notre développement pour répondre aux enjeux économiques et sociétaux de demain.

Aussi, la Direction de Bostik SA et les Organisations Syndicales signataires réaffirment, par cet accord, leur attachement au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et leur opposition à toute forme de discrimination au sein de la société, notamment en matière d'âge, d'origine, d'appartenance syndicale, de situation vis-à-vis du handicap, etc.

L'accord précédent avait défini des mesures conduisant notamment à :

- Promouvoir l'égalité de traitement dans le recrutement et permettre un accès égal à l'emploi des femmes et des hommes dans tous les secteurs,
- Progresser en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes,
- Garantir une égalité d'accès à la formation professionnelle,
- Offrir des opportunités d'évolution de carrière aux salariés, indépendamment de leur sexe,
- Permettre une bonne articulation entre l'activité professionnelle et les responsabilités familiales.

Actant des progrès réalisés et souhaitant poursuivre la dynamique engagée, la Direction et les Organisations Syndicales signataires ont souhaité conclure un nouvel accord. Il vise à poursuivre la dynamique engagée en matière de promotion de l'égalité professionnelle et de diversité en matière :

- De recrutement,
- D'accès à la formation,
- D'évolution professionnelle,



- De rémunération,
- D'articulation entre vie personnelle et professionnelle,
- Et de diversité.

Il a aussi été décidé de s'appuyer sur les dernières dispositions réglementaires relatives à la mesure de l'égalité professionnelle, et de suivre des indicateurs qui pour nombre seront issus de l'Index Egalité professionnelle (tel que défini par la loi).

Les mesures prises dans le présent accord constituent des objectifs de progression pris dans le cadre de la responsabilité citoyenne et de la volonté de la Direction de Bostik SA et des Organisations Syndicales signataires de participer à l'évolution durable des comportements sur le sujet.

## **ARTICLE 1 - RECRUTEMENT**

Le recrutement, reflet de la prise en compte des différences individuelles par l'entreprise et les acteurs y œuvrant, est un élément déterminant dans la mise en application d'une politique de gestion de l'égalité professionnelle et de la diversité. La coexistence de profils variés est, en effet, une source de complémentarité et d'équilibre social.

Afin de garantir l'égalité dans le recrutement, la Société s'engage à ce que le processus de recrutement externe ou dans le cadre de la mobilité interne, se déroule dans les mêmes conditions entre les femmes et les hommes.

Ainsi, à chaque étape du processus de recrutement, les mêmes critères de sélection, liés aux exigences techniques et managériales du poste, seront appliqués à tous les candidats, afin que le choix s'établisse sur les seuls critères objectifs que sont les compétences, l'expérience professionnelle, la formation et la motivation, critères appréciés dans leur globalité.

Dans le cadre d'un processus de recrutement en tous points identiques entre les hommes et les femmes, Bostik SA poursuivra les objectifs suivants :

- Atteindre un taux de féminisation au-delà de 40 % sur l'ensemble de la population,
- Augmenter le taux de féminisation de la population Ouvriers pour atteindre 9 % en 2022.

Pour atteindre les objectifs fixés, Bostik SA mobilisera spécifiquement les moyens suivants :

- Communication sur l'accessibilité de tous les métiers aux femmes,
- Participation des managers à une formation « manager en diversité »,
- Réalisation d'études des postes reconnus physiquement difficiles, et ainsi peu accessibles aux femmes, et chiffrage des modifications possibles lorsqu'elles sont identifiées,
- Mise en place rapide sur l'ensemble des sites, de vestiaires dédiés aux femmes.

Pour évaluer les progrès de la société dans ce domaine, les indicateurs suivants feront l'objet d'un suivi :

- Evolution de la répartition par genre au sein des CSP,
- Proportion de candidatures retenues par genre au regard des candidatures reçues, par métier et par CSP,
- Proportion de candidatures retenues au regard de la répartition de la population par métier et par CSP.

## **ARTICLE 2- ACCES A LA FORMATION**



Un égal accès à la formation professionnelle est un élément essentiel de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le développement de leur carrière.

Dans le cadre d'une démarche de développement professionnel aussi attractif et motivant pour les hommes que pour les femmes, Bostik SA poursuivra les objectifs suivants :

- Avoir une proportion de femmes formées par catégorie au moins égale à leur poids dans chacune des catégories,
- Maintenir une forte employabilité interne des femmes.

Pour atteindre les objectifs fixés, Bostik SA mobilisera spécifiquement les moyens suivants :

- Utilisation pilotée du plan de formation, au regard de la répartition de la population,
- Maintien d'aménagements, en matière de garde d'enfant, pour permettre aux salariés de participer à des formations professionnelles (remboursement des frais supplémentaires de garde d'enfant lors d'une augmentation de l'amplitude d'absence du fait d'une formation, avec un plafond de 60€ par jour).

Pour évaluer les progrès de la société dans ce domaine, les indicateurs suivants feront l'objet d'un suivi :

- Proportion de femmes formées par CSP au regard de leur répartition,
- Nombre d'heures de formation par genre et par CSP au regard de la répartition par genre de la population,
- Nombre de participations aux frais de garde d'enfants.

### **ARTICLE 3- EVOLUTION PROFESSIONNELLE**

La Société réaffirme le principe selon lequel les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière. A compétences, expériences et qualifications professionnelles équivalentes, les femmes et les hommes doivent pouvoir disposer des mêmes possibilités d'accès à un nouveau poste.

De façon plus ciblée, Bostik SA poursuivra les objectifs suivants :

- Faire évoluer la proportion de femmes dans les fonctions de management et de Direction,
- Maintenir un taux de promotion des femmes au moins égal à celui des hommes.

Pour atteindre les objectifs fixés, Bostik SA prévoit un budget annuel de 10 000 € pour faciliter la promotion des femmes notamment en leur donnant accès plus facilement à la réalisation de bilans de compétences. Pour rappel, les bilans de compétence ont pour objet d'identifier les compétences professionnelles et personnelles des salariés afin de les valoriser dans ou en dehors du métier, et ce afin d'accroître l'employabilité des salariés.

Pour évaluer les progrès de la société dans ce domaine, les indicateurs suivants feront l'objet d'un suivi :

- *Index égalité professionnelle* (tel que défini par la loi) : indicateur d'écart du taux de promotion entre les hommes et les femmes, par catégorie socioprofessionnelle,
- Evolution de la représentation des femmes dans les fonctions de management et de direction.

### **ARTICLE 4- REMUNERATION**

L'égalité salariale constitue un fondement essentiel de l'égalité professionnelle.



Aussi, dans le cadre d'une politique salariale en tous points identiques entre les hommes et les femmes, Bostik SA poursuivra les objectifs suivants :

- Réduire significativement l'écart pondéré tel que défini dans l'index égalité professionnelle (par âge, genre et CSP) entre les hommes et les femmes : atteindre 7,5 % en 2020, puis 7 % en 2021, et 6,5 % en 2022 (pour rappel, il était de 8,1 % en 2018),
- Progresser sur le score de l'*Index égalité professionnelle* (tel que défini par la loi) pour atteindre 85 % minimum en 2022.

Pour atteindre les objectifs fixés, Bostik SA mobilisera spécifiquement les moyens suivants :

- Maintien d'une enveloppe annuelle de 0,1 % maximum de la Masse Salariale destinée au traitement des situations salariales atypiques (détail ci-après),
- Propositions de salaire à l'embauche similaires aux hommes et aux femmes, à expérience et niveau de poste équivalents.

Pour évaluer les progrès de la société dans ce domaine, les indicateurs suivants feront l'objet d'un suivi :

- *Index égalité professionnelle* (tel que défini par la loi) : indicateur d'écart de rémunération par genre, âge et CSP,
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'une mesure individuelle par sexe et par catégorie socioprofessionnelle,
- Nombre de situations atypiques traitées par genre, CSP et métier. Un focus sera par ailleurs fait par Etablissement.

#### Focus sur l'enveloppe dédiée au traitement des situations atypiques

La Société s'engage à comparer annuellement les salaires des femmes et des hommes afin de détecter toute situation individuelle atypique à emploi comparable en tenant compte de critères objectifs (compétences, qualifications professionnelles, expérience professionnelle, performance, engagement, etc.).

Pour les années 2019 et 2020, la société Bostik SA s'engage à consommer intégralement cette enveloppe pour remédier à des situations salariales individuelles décalées sans justification objective. A cette fin, les managers seront associés à l'utilisation de cette enveloppe une fois les situations individuelles atypiques identifiées.

### **ARTICLE 5 - ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE**

La Société réaffirme sa volonté d'aider les collaborateurs à articuler au mieux leur vie professionnelle et leur vie personnelle et familiale. Ainsi, elle veillera à ce que les absences liées à la parentalité soient sans incidence sur le déroulement de la carrière et la rémunération.

Dans le cadre de la recherche d'une articulation adéquate entre vie professionnelle et responsabilités familiales, Bostik SA poursuivra les objectifs suivants :

- Permettre aux salariés souhaitant avoir recours à du temps partiel au titre de responsabilités familiales d'en bénéficier,
- Optimiser le retour des salariés après des périodes d'absence pour motif familial (maternité, paternité, adoption, congé parental, etc),

Pour atteindre les objectifs fixés, Bostik SA mobilisera spécifiquement les moyens suivants :

- Acceptation systématique des demandes de temps partiels des parents d'enfants de moins de 16 ans,
- Possibilité de cotiser à 100 % à l'assurance retraite pour tous les salariés à temps partiel,
- Maintien et formalisation des entretiens de retour après une absence pour motif familial de plus de 3 mois.

Pour évaluer les progrès de la société dans ce domaine, les indicateurs suivants feront l'objet d'un suivi :

- Proportion de demandes de passage à temps partiel acceptées,
- Proportion d'absences pour motif familial de plus de trois mois suivies d'un entretien formalisé.

#### Focus sur les mesures d'accompagnement de la parentalité

Pour accompagner au mieux les salariés lors des moments forts de la parentalité, des moyens complémentaires seront mis en place :

- Pérennisation du principe de maintien de salaire à 100 % dans le cadre du congé paternité,
- Ouverture de la possibilité de maintien de la couverture frais de santé durant les congés parentaux, pendant la première année. Les cotisations salariales et patronales seront retenues sur la base des cotisations versées les 12 mois précédant le départ. Pour les éventuelles années suivantes, il sera aussi ouvert cette possibilité, mais le salarié devra s'acquitter de la totalité des cotisations, le mode de versement restant à préciser,
- Versement à 100 % de la prime de vacances pour les salariés en congé parental. Un premier versement au prorata sera effectué au moment du départ, le solde lors du versement habituel de la prime de vacances,
- Prise en compte l'ancienneté acquise durant la période de congé parental,
- Mise en place d'un crédit d'une heure le jour de la rentrée scolaire pour les parents d'enfants scolarisés jusqu'en 6ème.

### **ARTICLE 6 - DIVERSITE**

Au-delà de la promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, Bostik SA s'engage à prévenir et corriger toute forme de discrimination entre les salariés eu égard à :

- Leur âge,
- Leur origine,
- Leur appartenance syndicale, ou leur qualité de salarié mandaté,
- Leur situation vis-à-vis du handicap,
- Leur état de santé.

Pour ces deux derniers points, des études de poste en vue de leurs aménagements seront réalisées, dans un objectif de maintien dans l'emploi.

En outre, et afin d'intégrer la dimension diversité au-delà du strict périmètre de la société, les parents d'enfants handicapés bénéficieront de 2 jours de congés supplémentaires pour les accompagner à des rendez-vous médicaux.

### **ARTICLE 7 - COMMUNICATION**

Les parties signataires ont observé que les dispositions relatives à l'accompagnement de la parentalité notamment, comme d'autres, souffraient d'un manque de communication envers les salariés. Le présent accord



fera donc l'objet d'une communication appuyée, via un kit à destination des Direction d'Etablissement et des managers, et via l'intranet.

#### **ARTICLE 8- DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée de quatre ans.

#### **ARTICLE 9- PUBLICITE ET DEPOT**

Le présent accord est établi conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et pour enregistrement auprès des autorités administratives compétentes.

Fait à Colombes, le 18 avril 2019

Pour Bostik SA

Pour la CFDT  
Le Délégué Syndical Central

Pour la CFE-CGC  
Le Délégué Syndical Central

Pour la CGT  
Le Délégué Syndical Central

Pour l'UNSA  
Le Délégué Syndical Central