



ACCORD EGALITE HOMMES - FEMMES

ENTRE :

La Société **LAINÉ DELAU**, Société Anonyme Simplifiée au capital de 1 218 114 euros, inscrite au RCS de Nanterre sous le numéro 552 036 253 dont le siège social est sis 61 avenue Jules Quentin 92730 Nanterre Cedex, représentée par Monsieur Gaston COPPIN en qualité de Président,

D'UNE PART

ET

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise :

- FO représentée par José Luis MARTINS,
- CFTC représentée par Mohamed HANZAZ
- UNSA représentée par Patrick THOMAS

D'AUTRE PART

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

H.N. G.M.
y A

PREAMBULE

Conscientes de la nécessité de privilégier, de développer et de garantir la diversité et l'égalité de traitement des salariés dans l'entreprise, les organisations syndicales et la Direction réaffirment le principe d'égalité des chances depuis le recrutement jusqu'au terme de la vie professionnelle.

La diversité des salariés et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes constituent un point essentiel dans la mise en œuvre d'une politique sociale conforme aux valeurs de notre entreprise. Cette diversité représente un atout indispensable et la coexistence de profils variés des deux sexes et de différentes origines est une source de richesse et de complémentarité indispensable au fonctionnement de l'entreprise.

Les directives communautaires (directives du 9 février 1976, du 5 juillet 2006) ainsi que les interventions législatives répétées sur ce thème (loi du 13 juillet 1983, du 9 mai 2001 et du 23 mars 2006) témoignent de l'importance du sujet qui constitue un préalable indispensable à la déclinaison de notre politique fondée sur l'individu et la performance.

Par ailleurs, la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, a complété l'obligation des entreprises sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes à travers la nécessité de mettre en œuvre un plan d'action précis visant à promouvoir l'égalité des situations entre les hommes et les femmes.

C'est dans cette perspective que nous sommes amenés à négocier le présent accord visant à supprimer les écarts qui pourraient être constatés entre les hommes et les femmes alors même que ces différences ne seraient pas justifiées de manière objective.

Ainsi et au-delà des mesures générales de rattrapages visant à réduire les écarts, les parties signataires s'accordent pour considérer qu'au-delà des différences collectives constatées entre personnes de sexes différents, le principe d'égalité doit se décliner pour l'ensemble des salariés et être appréhendé de manière pertinente lorsque la différence de traitement n'est pas justifiée par des éléments objectifs.

C'est donc par la définition du concept d'égalité, au-delà même de la simple appartenance à une catégorie donnée, que nous pourrions appréhender l'existence ou non de situations égales justifiant une égalité de traitement ou la mise en œuvre de mesures différentes.

Cette démarche nous permettra non seulement de rattraper les retards entre personnes de sexes différents mais surtout de garantir le principe d'égalité dans la durée, pour l'ensemble des salariés.

HN GM
JF

Ce n'est que de cette façon que notre politique d'égalité des chances sera en cohérence avec les valeurs de l'entreprise où l'appréciation des collaborateurs n'est pas liée à l'appartenance à telle ou telle catégorie mais à la performance et à la qualité du travail accompli.

A cet effet, le présent accord comporte les volets suivants :

- Le premier volet vise les mesures correctives destinées à supprimer les écarts injustifiés entre les hommes et les femmes. En application de l'article L.2323-57 du Code du travail, préalablement aux mesures de rattrapage, un diagnostic de la situation comparée entre les hommes et les femmes sera effectué et actualisé chaque année.
- Le second volet a pour objet de définir des critères objectifs et pertinents permettant d'assurer le principe d'égalité de traitement entre collaborateurs tout au long de la relation de travail.

Les parties signataires s'accordent donc sur la nécessité de mobiliser de manière équivalente tous les potentiels disponibles, qu'il s'agisse des femmes comme des hommes et de développer une réelle égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'accès à l'emploi, de formation, de conditions de travail, d'évolution professionnelle (mobilités, promotions...), de rémunération.

Le seul moyen de garantir le principe d'égalité auprès de l'ensemble des collaborateurs consiste dès lors à s'assurer que les décisions prises à leur égard sont fondées sur leur activité et le travail fourni, et détachées de toute autre considération.

Dans ces conditions, les parties signataires s'accordent, en toute bonne foi, à mettre en œuvre les mesures suivantes :

- L'embauche
- La formation
- La promotion professionnelle

**ARTICLE 1 - Modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise
sur la situation comparée des femmes et des hommes**

Chaque année, au plus tard fin juin, l'employeur soumet pour avis au comité d'entreprise, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Ce rapport comporte une analyse permettant d'apprécier pour chacune des positions et des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales.

Ce rapport comparatif entre les hommes et les femmes est établi à partir des données chiffrées définies à l'article R.2323-12 du Code du travail portant sur les domaines suivants :

- Les conditions générales d'emploi,
- Les rémunérations,
- La formation,
- Les conditions de travail,
- Les congés,
- L'organisation du temps de travail dans l'entreprise.

ARTICLE 2 - Mesures collectives visant au rattrapage des écarts constatés entre les femmes et les hommes

En fonction des écarts identifiés dans le cadre de l'analyse du rapport de la situation comparée et compte tenu de la composition des effectifs de la Société, les parties conviennent d'adopter un ensemble de mesures collectives visant à réduire les écarts constatés entre les hommes et les femmes.

Les parties conviennent de mettre en œuvre des mesures collectives à tous les stades de la relation de travail, elles constituent un préalable à la déclinaison du principe d'égalité au sein de l'entreprise.

A – L'embauche

Le recrutement est une phase essentielle pour lutter contre les discriminations du fait du sexe. Il doit permettre d'accéder aux différents postes d'embauche selon ses qualifications et ses compétences, indépendamment de toute considération relative au sexe des intéressés :

- **Objectif** : augmenter le nombre d'entretien de recrutement de femmes sur tous types de poste
- **Action** : sélectionner au moins une femme à profil équivalent dans les derniers candidats pour un poste lorsque nous avons des candidatures féminines
- **Indicateur** : nombre de femmes sélectionnées à profil équivalent dans les trois derniers candidats pour un poste

B - Promotion professionnelle

L'évolution professionnelle doit reposer exclusivement sur des critères objectifs.

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une évolution de carrière équitable.

Les femmes et les hommes doivent en effet être en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels et les mêmes opportunités, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités, sans que des motivations liées au sexe puissent les remettre en cause.

La Direction s'engage, avant l'ouverture d'un poste au recrutement externe, à favoriser la promotion professionnelle interne, en recherchant si l'emploi est susceptible d'être pourvu par un ou une salariée déjà en poste, en l'accompagnant si nécessaire par toute formation adaptée.

- **Objectif** : neutraliser les effets du congé maternité, parental d'éducation ou d'adoption concernant l'évolution de carrière
- **Action** : réaliser pour chaque salarié en état de grossesse ou en congé parental ou d'adoption, un entretien avec son supérieur hiérarchique avant son départ en congé afin de définir notamment l'impact de l'absence sur l'organisation du poste de travail, préparer le remplacement, aborder les éventuels souhaits de mobilité et d'organisation au retour et un entretien à son retour permettant au salarié de s'informer sur les faits saillants et les actualités intervenues dans l'entreprise, dans son service au cours de l'absence et si l'organisation du service le permet, évoquer les souhaits d'organisation liés à la nouvelle situation de famille du salarié
- **Indicateur** : 100% d'entretiens avant et après le congé

C- Formation professionnelle

Les parties signataires rappellent que l'accès à la formation de l'ensemble des salariés, est un élément déterminant pour leur assurer une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution des qualifications.

La Direction veillera à ce que cet engagement soit respecté.

La Direction veillera à ce que le plan de formation ainsi que les actions de formations projetées tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, continuent à bénéficier aussi bien aux femmes qu'aux hommes, qu'ils soient employés à temps partiel ou à temps plein.

A ce titre, la Direction veillera à ce que cette répartition égalitaire des actions de formation se vérifie au sein de chaque service, afin de prendre en compte la forte présence féminine et masculine de certains services.

La Direction réaffirme sa volonté d'améliorer l'accès aux formations professionnelles des salariés qui ont pu s'absenter assez longuement dans l'entreprise du fait de la prise des congés maternité, d'adoption ou parental, et prévoit, si cela s'avère nécessaire, des mesures qui favorisent l'évolution professionnelle des salariés concernés pour leur permettre une reprise d'activité plus facile et ainsi leur assurer une réintégration plus harmonieuse dans leur activité professionnelle.

- **Objectif** : neutraliser les périodes d'absence du salarié pour congé maternité/paternité, d'adoption pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation
- **Action** : vérifier au retour du salarié que les heures au titre du DIF ont bien été comptabilisées
- **Indicateur** : 100% de vérifications

HN Gⁿ  A

ARTICLE 3 - Mesures visant à garantir le principe d'égalité de traitement auprès de l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise

Au-delà des mesures générales et collectives de rattrapage, les parties s'accordent pour considérer que le principe d'égalité doit se décliner pour l'ensemble des salariés quelle que soit leur appartenance à telle ou telle catégorie. Cette démarche doit nous conduire à appréhender ce concept de manière pertinente à travers la définition de critères objectifs permettant à la fois de justifier les situations égales mais aussi les autres situations justifiant des différences de traitement.

Ainsi et pour garantir le principe d'égalité dans la durée, les parties signataires s'accordent à la mise en œuvre de critères objectifs, identiques et constants applicables à l'ensemble du personnel, seuls à même à justifier des différences de traitement entre collaborateurs.

Dans cette démarche, les parties signataires rappellent les critères objectifs qui serviront de base aux décisions patronales et qui permettront aux collaborateurs d'être évalués selon leurs mérites et leurs performances au travail.

Trois catégories de critères peuvent notamment être retenues :

⇒ **Des critères objectifs attachés à la personne du salarié et à son parcours professionnel tels que :**

- l'ancienneté et l'expérience du collaborateur (il s'agit du nombre d'années passées dans l'exercice d'une fonction permettant au collaborateur d'avoir acquis un savoir-faire),
- le niveau de diplôme lorsque ce dernier a un lien direct avec l'exercice de la fonction.

⇒ **Des critères objectifs liés à la nature du poste de travail occupé ainsi qu'aux responsabilités exercées** (il s'agit notamment du niveau de poste, de l'autonomie, du niveau de qualification conventionnelle et du niveau de responsabilité occupé).

⇒ **Des critères objectifs liés à la qualité du travail accompli et la performance du collaborateur** (il s'agit d'évaluer l'activité professionnelle du salarié au regard notamment de la réalisation des objectifs fixés notamment lors de l'entretien annuel d'évaluation, exemple d'outils pouvant être utilisés : référentiel de compétences, fiches de postes ...).

A ce titre, et afin de garantir une mise en œuvre efficace de ce dernier critère, chaque responsable hiérarchique recevra annuellement ses collaborateurs pour valider, lors de cet entretien annuel, l'atteinte des objectifs fixés et la fixation de nouveaux objectifs.

Le respect de ces critères constitue ainsi un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité dans l'emploi.

ARTICLE 4 - Dispositions relatives à l'accord

Article 4.1 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L.2222-4 et suivants du Code du travail pour une durée déterminée de 3 ans et sera ensuite renouvelable par tacite reconduction et par exercice civil.

A l'issue des trois premières années, le présent accord pourra faire l'objet d'une dénonciation dans le respect des dispositions de l'article L.2222-6 du Code du travail.

La dénonciation prendra effet à compter du premier exercice civil ouvert postérieurement à cette dénonciation.

Par exception, l'accord peut être dénoncé avec effet immédiat à l'initiative de l'une des parties dès réception d'une contestation de l'administration de la légalité de l'accord, formée dans les quatre mois de son dépôt lorsque cette dénonciation a pour objet la renégociation d'un accord conforme aux dispositions législatives et réglementaires.

Il entrera en vigueur à compter du 01/01/2013

Les dispositions du présent accord se substituent de plein droit aux dispositions contraires issues d'accords collectifs ou usages antérieurs.

H. 07
GM
4
A

Article 4.2 : Formalités

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt en deux exemplaires dont l'un en version électronique, auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Nanterre. Il sera également déposé auprès du greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

Le dépôt de cet accord sera effectué par la Direction dans les 15 jours suivant la signature du présent accord.

Une copie originale de l'accord sera transmise à l'ensemble des parties signataires.

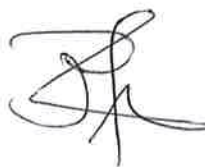
Fait à Nanterre, le 17/12/2012

Pour les organisations syndicales :

- FO représentée par José Luis MARTINS



- CFTC représentée par Mohamed HANZAZ



- UNSA représentée par Patrick THOMAS



Pour la Direction :

Gaston COPPIN

