

**PROTOCOLE D'ACCORD PORTANT SUR
L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES / HOMMES**

Entre :

La **Société CRAY VALLEY SA**, dont le siège social est situé Immeuble IRIS – 12, Place de l'Iris – La Défense 2 – 92062 PARIS LA DEFENSE Cedex représentée par M. Bernard PINATEL, Président Directeur Général, d'une part,

Et

Les **Représentants des Organisations Syndicales** signataires dans l'Entreprise, d'autre part

Il a été arrêté et convenu ce qu'il suit :

PREAMBULE

La Direction et les Organisations Syndicales signataires du présent accord reconnaissent l'importance de la mixité professionnelle, source de complémentarité et d'équilibre social.

Ainsi la Direction et les Organisations Syndicales ont engagé une réflexion afin de favoriser le développement de l'emploi féminin et l'égalité professionnelle entre femmes et hommes au sein de Cray Valley SA

Un état comparatif F/H de la situation actuelle a d'abord été établi et présenté, afin d'obtenir une situation de l'année 2004 servant de référence et, après étude de cet état de mieux choisir les axes de progrès, ainsi que les indicateurs de suivi permettant de mesurer les actions qui seront menées et les progrès qui pourront être réalisés.

Les axes prioritaires de développement retenus sont les suivants :

- Recrutement
- Féminisation des filières industrielles
- Féminisation de l'encadrement
- Harmonisation des rémunérations / Promotions
- Formation
- Equilibre vie professionnelle/vie personnelle

CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord sont applicables à tous les établissements français et pour toutes les catégories socio-professionnelles :
ouvriers, employés, Techniciens, Agents de Maîtrise, Ingénieurs et Cadres de Cray Valley SA

RECRUTEMENT

Afin de lutter contre toute discrimination, l'Entreprise s'engage à appliquer les mêmes critères de recrutement pour tous, c'est-à-dire fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle, la qualification (niveau d'études et diplômes), le potentiel et les nécessités du poste à pourvoir.

L'Entreprise veillera à rédiger des offres d'emploi sans caractère discriminatoire, exempt de tout caractère sexué, laissant ainsi toute possibilité aux femmes comme aux hommes de postuler sur tout type de poste.

Cette action s'appliquera pour les différents types de recrutements et de contrats :
Mobilité au sein de Cray Valley et du Groupe, CDD, CDI, contrat en alternance, stages, VIE, intérim. ...

Afin de montrer son fort engagement contre la discrimination, l'Entreprise mettra en oeuvre des moyens de communication et de formation visant à sensibiliser l'ensemble du personnel à ce sujet .

Suivi :

- % de recrutements féminins / % recrutements masculins par catégorie,
- % « « par métier (filière professionnelle)
- % « « par tranche d'âge
- % « « par établissement
- Nombre de CV sélectionnés F/H / Nombre de recrutements réalisés F/H par filière professionnelle

FEMINISATION DES FILIERES INDUSTRIELLES

Afin de favoriser la mixité des emplois, l'Entreprise s'engage à développer le recrutement des femmes dans des métiers aujourd'hui occupés en majorité par des hommes et réciproquement.

Des actions de communication externe d'une part, seront menées, telles que présentation de nos différents métiers dans les écoles, forums, journées (ex : Les journées portes ouvertes de la chimie...) pour favoriser l'orientation des femmes vers les filières industrielles, historiquement choisies en majorité par les hommes et des actions de communication interne seront entreprises pour inciter l'intégration des femmes dans ces métiers.

L'Entreprise s'efforcera de renforcer la mixité du recrutement dans le cadre de stages, contrat en alternance, VIE., notamment, ces expériences étant un des moyens de découvrir nos métiers et d'inciter les jeunes femmes à choisir des orientations plus techniques .

Suivi :

- le % de femmes travaillant dans les 7 filières industrielles (fabrication, technique, laboratoire, commercial, finance, informatique, administration) par rapport au nombre de salariées de l'Entreprise sera communiqué afin de suivre la progression de la féminisation.

- Nombre d'actions externes réalisées par site

FEMINISATION DE L'ENCADREMENT

Toujours dans le souci d'éviter toute discrimination, l'Entreprise s'engage à augmenter le taux de femmes dans l'encadrement en étudiant, pour chaque poste d'encadrement, quel qu'en soit le niveau, les candidatures féminines susceptibles de tenir la fonction, en écartant toute contrainte à composante personnelle (maternité, manque de disponibilité ou risque d'absentéisme..) . L'Entreprise s'engage à étudier en toute objectivité toutes les candidatures répondant aux critères de compétences requis pour les postes d'encadrement et plus précisément pour les postes à hautes responsabilités.

L'Entreprise veillera à mettre à l'ordre du jour, une fois par an, un point spécifique sur l'évolution professionnelle des femmes dans les Comités Carrières T/AM et Cadres.

L'Entreprise s'engage également à suivre la proportion de femmes dans la catégories des cadres et Techniciens/Agents de maîtrise à haut potentiel, en veillant à ce qu'aucune des composantes personnelles mentionnées ci-dessus n'interfère dans l'évaluation des compétences de la personne.

Suivi :

Afin de suivre l'augmentation de la féminisation dans l'encadrement y compris les postes à hautes responsabilités, l'Entreprise communiquera :

- le nombre annuel des promotions Femmes par rapport à celles des hommes pour l'avenant 2 (T/AM)
- le nombre annuel des promotions Femmes par rapport à celles des hommes pour l'avenant 3 (Ingénieurs & Cadres)
- Nombre de femmes « Hauts potentiels » /Nombre d'hommes « Hauts potentiels »

Nombre de femmes « cadres individualisées »/ Nombre d'hommes « cadres individualisés »

HARMONISATION DES REMUNERATIONS / PROMOTIONS

Afin d'instaurer une véritable égalité des chances d'évolution professionnelle au sein de l'entreprise, la promotion d'un(e) salarié(e) se fera à partir de critères uniquement basés sur les compétences et les connaissances professionnelles ainsi que sur les capacités d'évolution de la personne.

L'Entreprise veillera à ce que les salaires d'embauche soient, toutes choses égales par ailleurs, égaux entre les hommes et les femmes. Le salaire ne sera déterminé qu'en fonction des compétences, de l'expérience professionnelle et des diplômes.

L'Entreprise continuera à suivre l'évolution des salaires et surveiller que ces dispositions soient appliquées. En cas d'écarts constatés et non justifiés par rapport aux critères rappelés en début de chapitre, l'Entreprise s'engage à ce que des mesures correctives soient prises.

L'Entreprise veillera également à ce que l'attribution des augmentations individuelles se fasse de façon équitable entre femmes et hommes, à performance individuelle comparable.

En cas de temps partiel, d'absences pour longues maladies ou accidents du travail, les objectifs seront fixés et évalués en tenant compte de ces éléments et l'évaluation des résultats se fera au prorata du temps de présence.

Cette pratique devra également être appliquée lors de la décision des augmentations individuelles.

L'Entreprise s'engage à veiller à ce que les absences pour maternité ou adoption ne puissent avoir aucune conséquence sur la rémunération ou l'évolution des salarié(e)s et, par voie de conséquence, à ce que les périodes d'absence pour congé de maternité ou d'adoption soient neutralisées.

A cet effet, lors de l'attribution des augmentations salariales individuelles, les cas des salarié(e)s absent(e)s pour congé maternité ou d'adoption seront étudiés tout particulièrement et la décision se fera au regard des objectifs réalisés pendant la période de présence ; l'absence ne devra en aucun cas être un motif de refus d'attribution d'une récompense au mérite (augmentation ou prime).

En ce qui concerne le personnel cadre féminin sous statut « individualisé », la part variable de la rémunération sera fixée, en cas de congé maternité ou d'adoption, en tenant compte du travail et des objectifs réalisés durant la période de présence.

L'Entreprise s'engage également à assurer, pour suivre au mieux l'évolution professionnelle de chacun, un Entretien Individuel Annuel à chaque salarié, quel que soit sa catégorie professionnelle.

De plus, pour les salariées devant s'absenter pour maternité ou adoption, la hiérarchie pratiquera un entretien individuel avant le départ en congé et au retour de la personne.

L'entretien avant le congé servira notamment à faire le point des réalisations et justifier l'attribution ou non d'une mesure individuelle au moment venu.

L'entretien après le congé sera le moment privilégié pour fixer les objectifs, envisager un besoin éventuel de formation ou toute autre évolution professionnelle.

L'Entreprise s'engage, à ce que les congés parentaux d'éducation puissent être pris par des femmes ou par des hommes, sans conséquence sur l'évolution future de la carrière professionnelle de l'intéressé.

Suivi

Afin de s'assurer des bonnes pratiques, l'Entreprise continuera à suivre :

- les statistiques globales par avenant et par établissement sur les augmentations individuelles et les promotions entre femmes et hommes.
- une information sur la tenue des EIA par avenant et par établissement sera faite (% des EIA / nombre salariés par avenant)
- le ratio des entretiens pré et post maternité par rapport au nombre de congé maternité.
- La moyenne des augmentations de l'année n-1, n- 2 et n- 3, pour les personnes parties en congé maternité ou d'adoption afin de veiller à ce que la maternité n'ait pas d'incidence particulière sur l'évolution professionnelle de la femme.
- % du personnel à temps partiel promu

En complément des axes annoncés, il est convenu que la formation est un des moyens pour assurer l'égalité en ce qui concerne l'évolution et le développement professionnel.

Il est donc décidé qu'en ce qui concerne ce point :

. FORMATION

La formation participe à l'évolution professionnelle et l'entreprise s'engage :

- . à proposer en toute égalité, aux femmes comme aux hommes, des actions de formation leur permettant de développer leurs compétences
- . à apporter une attention particulière dans la mise en place d'actions de formation, notamment périodes de professionnalisation, pour favoriser le retour à l'emploi des salariés ayant pris un congé parental
- . à ce que la période d'absence du salarié pour congé de maternité ou d'adoption, ou congé parental d'éducation soit prise en compte pour le calcul des droits ouverts au DIF.

Durant les périodes de formation ouvrant droit à allocation selon le protocole sur le droit à la Formation Professionnelle Continue qui seraient réalisées hors temps de travail et qui occasionneraient de ce fait des frais de garde pour les enfants de – 12 ans, l'allocation de formation serait majorée de 10 % .

Suivi :

- le nombre de jours de formation par établissement F/H par avenant
- le nombre de formation suite à congé parental / nombre de congé parental

seront transmis afin de mesurer l'égalité des chances d'évolution par les actions de formation ou d'adaptation qui auront été réalisées.

EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE – VIE PERSONNELLE

Par ailleurs, afin d'améliorer l'équilibre vie professionnelle – vie personnelle, et sans que cela ne crée de freins à l'évolution de carrière des salariés, l'Entreprise

- fournira toutes les informations sur les possibilités de travail à temps partiel et d'horaires adaptés.
- étudiera toute demande de travail à temps partiel, tant pour les hommes que pour les femmes, notamment pour faciliter la période post maternité (3 premières années de l'enfant).

En ce qui concerne les congés payés, les salarié(e)s de retour de congé de maternité ou d'adoption, de longue maladie ou accident du travail conservent leurs droits acquis à congés payés. Le la) salarié(e) pourra prendre son congé, même si la période de prise de CP est terminée.

Ce principe s'appliquera pour tout autre congé (repos compensateur, jours fériés récupérés et RTT).

Toujours dans la recherche d'un équilibre vie professionnelle-vie personnelle, les réunions de travail devront, dans la mesure du possible, être planifiées à l'avance et se tenir dans des créneaux horaires correspondant à des plages de travail standard (9 h – 17 h) .

A l'occasion de la rentrée scolaire, sur justificatif de l'horaire de rentrée :

- pour le personnel non posté : les parent d'enfants de – 12 ans auront la possibilité de s'absenter et demander que leur horaire de la journée soit crédité de 2 heures maximum.
- pour le personnel posté, les parents d'enfants de – 12 ans, pourront bénéficier d'un bon de sortie de 3 heures maximum (absence autorisée, rémunérée).

Ces heures ne seront pas récupérables.

Au cours d'une année, 2 jours d'absence exceptionnelle pour enfant malade (-12 ans) sont autorisés sur présentation d'un justificatif du médecin. Ces jours seront récupérés à raison d'au maximum 1 jour (7h 30) par mois.

Suivi :
Nombre de temps partiel / catégories socio professionnelles

COMMISSION DE SUIVI

1 fois /an, une commission de suivi se réunira (fin 1^{er} trimestre de l'année) pour étudier avec les Organisations Syndicales les différents indicateurs de suivi qui leur auront été communiqués à cet effet et proposer la mise en œuvre de mesures correctives si elle constate des situations révélant des écarts significatifs inexplicables afin de réduire et annuler les inégalités constatées.

PUBLICITE ET DEPOT

Conformément aux dispositions des articles L 132-10 et R.132-1 du Code du Travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires signés des parties (une version sur support papier et une version sur support électronique) auprès de la Direction Départementale du travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Hauts de Seine.

Il sera également déposé un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre conformément aux dispositions de l'article L.132-10 alinéa 2 du Code du Travail.

Fait à Paris la Défense, le 18 octobre 2006

Pour la Direction Générale :

Pour les Organisations Syndicales :

B. PINATEL

CFDT

C. FOULON

CGT

J.P PERCQ

CFE-CGC

B. SAYER

FO

M. THIRY