

Accord enregistré sous le
N° A021060284 courrier du
23 mai 2006

ACCORD D'ENTREPRISE
JTEKT Automotive Dijon Saint-Etienne SAS
PORTANT SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Entre :

La société **JTEKT** Automotive Dijon Saint-Etienne SAS désignée ci-après comme l'Entreprise, représentée par Monsieur Alexandre WILHELEM,

D'une part

et

les organisations syndicales représentées par les Délégués Syndicaux Centraux, dûment mandatés :

CFTC	représentée par	M. BORJA
CFE-CGC	représentée par	M. SAINT-DIZIER
CGT	représentée par	M. ORMANCEY
CGT-FO	représentée par	M. GAUTHIER
CFDT	représentée par	M. SORLIN

D'autre part

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT.

Préambule

La Direction et les parties signataires du présent accord reconnaissent, en préalable, l'importance et la richesse de la mixité professionnelle dans l'entreprise. Ils constatent que les métiers de la métallurgie sont historiquement des métiers masculins, notamment dans le secteur de l'automobile. Ce déséquilibre s'explique principalement par des phénomènes sociaux extérieurs à l'entreprise tel que le choix des filières scolaires, les représentations socio-culturelles, les mentalités...

A JTEKT Automotive Dijon Saint-Etienne, l'effectif est très largement masculin. L'emploi s'est néanmoins féminisé depuis quelques années. Pour apporter la pérennité nécessaire à cette évolution et veiller à l'absence de toute forme de discrimination entre les femmes et les hommes dans le cadre de leur activité professionnelle, la Direction et les organisations syndicales ont souhaité engager des discussions sur les thèmes suivants :

- ▶ Recrutement
- ▶ Formation
- ▶ Rémunération et politique salariale
- ▶ Maternité/ adoption - éducation des enfants – vie familiale
- ▶ Fonctionnement de la commission égalité professionnelle

Article 1 - Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés JTEKT Automotive Dijon Saint-Etienne, quelle que soit leur catégorie professionnelle.

Article 2 - Recrutement

2.1. Critères de recrutement uniques et offres d'emplois asexuées

JTEKT Automotive Dijon Saint-Etienne convient d'appliquer un processus de recrutement qui se déroule exactement selon les mêmes conditions entre les hommes et les femmes. Les critères d'embauche doivent être strictement identiques : compétences, potentiel d'évolution, niveau de formation et diplôme détenu par le candidat, expérience professionnelle.

2.2. Recherche de la mixité

Lors du traitement des candidatures, le département Ressources Humaines examinera le taux de candidatures féminines reçues et veillera à ce que le nombre de recrutements féminins réalisé soit à l'image de ce taux.

Article 3 - Formation professionnelle

JTEKT Automotive Dijon Saint-Etienne s'engage à assurer les mêmes conditions d'accès à la formation pour les hommes et les femmes. Aussi, l'objectif est d'engager un nombre d'heures de formation pour les femmes au moins équivalent à la proportion des femmes dans l'entreprise. Des actions de formation spécifiques pourront, si nécessaire être menées au profit du personnel féminin. L'entreprise veillera à ce que l'organisation des formations se fasse dans les meilleures conditions possibles (délais de prévenance suffisant) pour limiter la gêne éventuelle qu'elles pourraient occasionner.

Article 4 - Rémunération et évolution de carrière

4.1. Barèmes d'embauche

Comme par le passé, l'entreprise conservera des barèmes d'embauche strictement égaux entre les hommes et les femmes

4.2. Promotion interne et augmentation individuelle

Les critères d'évolution de carrière sont les mêmes pour les femmes et les hommes. Dans ce cadre, il est rappelé que l'évolution de la rémunération repose sur les compétences, les performances et la nature de la fonction tenue, quel que soit le sexe.

A ce titre, la Direction des Ressources Humaines veillera au respect de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes

Les événements familiaux tel qu'un congé maternité ou un congé paternité ainsi que les choix faits par le salarié pour se consacrer à l'éducation de ses enfants comme un congé parental d'éducation ne sauraient pénaliser l'évolution de carrière du salarié.

4.3. Mobilité fonctionnelle

Lors des recrutements internes, les critères pris en compte portent exclusivement sur les motivations et les capacités professionnelles du salarié. Le choix doit en effet reposer sur la recherche de la meilleure adéquation entre le profil du salarié et les exigences requises par le poste.

Article 5 - Maternité / adoption- éducation des enfants – Vie familiale

Les mesures de cet article visent à améliorer la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée.

5.1. Salariées enceintes et congés maternité

Les parties rappellent que le congé maternité est considéré comme du temps de travail effectif notamment pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, le calcul des congés payés et du treizième mois.

Les dispositions suivantes sont mises en place :

- ▶ Mise à disposition de places de parking à l'intérieur de l'entreprise afin de limiter les trajets à pied
- ▶ Des autorisations d'absences rémunérées pour se rendre aux examens prénataux obligatoires ainsi qu'aux séances de préparation à l'accouchement (justificatifs à fournir obligatoirement)
- ▶ Disponibilité du Service Médical pour répondre aux questions, conseiller, donner des soins spécifiques (tension, prise de sang...) aux salariées enceintes qui le souhaitent.
- ▶ Possibilité de bénéficier des services de l'assistante sociale pour les démarches administratives (recherche de solutions de garde des enfants...)
- ▶ Aménagements éventuels de poste ou d'horaires de manière à réduire les contraintes physiques qui pèsent sur les salariées enceintes. Ces aménagements se feront sur avis du médecin du travail.

- ▶ Réduction d'horaire d'une heure par jour à compter du 3^{ème} mois (non fractionnable et non cumulable).
- ▶ Possibilité de prendre ½ heure de pause supplémentaire à compter du troisième mois pour les femmes enceintes travaillant sur ligne de production. Cette pause se prendra à l'infirmerie, dans une salle permettant une prise de repos dans le calme.

5.2. Congé paternité

Les pères, après la naissance d'un enfant, ont la possibilité de prendre un congé de paternité pendant une période de 11 jours calendaires consécutifs, portés à 18 jours en cas de naissances multiples. Ce congé doit être pris dans un délai de quatre mois suivant la naissance de l'enfant. Le salarié qui souhaite en bénéficier doit en faire part à sa hiérarchie et adresser un courrier au département Ressources Humaines 1 mois avant la prise de ce congé.

L'entreprise assurera le maintien de la rémunération du salarié en congés paternité. Ainsi, les pères en congés paternité bénéficieront des mêmes conditions de revenus que les mères en congés maternité.

5.3. Congé parental d'éducation ou temps partiel

Les salariés ayant au moins un an d'ancienneté à la date de naissance de l'enfant ou d'adoption d'un enfant de moins de 16 ans peuvent bénéficier soit :

- ▶ d'un congés parental d'éducation qui suspend le contrat de travail
- ▶ d'un travail à temps partiel. Dans ce cas, les nouveaux horaires sont définis avec le Département RH et la Hiérarchie, en prenant en compte les possibilités d'organisation du travail.

La durée initiale de ce congé (à temps plein ou partiel) est d'un an au plus. Il peut être prolongé 2 fois pour prendre fin, en tout état de cause, au troisième anniversaire de l'enfant. Le salarié qui souhaite en bénéficier informera sa hiérarchie et adressera un courrier au département Ressources Humaines au moins 1 mois avant la prise de ce congés ou de son renouvellement.

5.4. Mesures accompagnant la prise de congés maternité, de congés adoption et de congés parental d'éducation

Les salariés en congés maternité ou en congés parental d'éducation peuvent bénéficier, s'ils le souhaitent, des dispositions suivantes :

- ▶ d'un entretien avec leur responsable hiérarchique et/ou le département Ressources Humaines avant le départ en congés. Cet entretien portera notamment sur les modalités de prise du congé et d'organisation du travail pendant l'absence (passage des consignes, répartition des activités...)

- ▶ D'un entretien de retour dont le but sera de définir, le cas échéant, la nouvelle affectation (lieu – horaires - fonction...), de réécarter la mission confiée ainsi que les objectifs associés et de prévoir les actions de formation nécessaire.
- ▶ Pendant le congé, le journal interne de l'entreprise pourra être adressé au domicile du salarié qui en formule la demande auprès du service communication.

5.5. Salariés assurant des charges de familles

Les mères de famille ou les pères ayant la garde de leur enfant peuvent bénéficier :

- ▶ de 16 heures rémunérées par an et par enfant de moins de 14 ans afin de s'occuper des enfants malades (justificatif demandé) ou pour les rentrées scolaires.
- ▶ de 16 heures par an non rémunérées
- ▶ d'aménagement d'horaire, lorsque cela est possible, pour déposer les enfants à l'école le matin.

Par ailleurs, les demandes de prise de congés (RTT, récupération, congés autres...) des salariés dont le conjoint ou les enfants connaissent de graves problèmes de santé feront l'objet d'une attention particulière.

5.6. Autres mesures

Afin de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle, l'entreprise s'efforcera de :

- ▶ développer l'utilisation de la visio conférence afin de limiter les déplacements professionnels
- ▶ ne pas positionner des réunions de travail à des horaires tardifs en fin de journée
- ▶ apporter une aide à la recherche d'emploi aux conjoints des salariés en situation de mobilité géographique.

Article 6 – Rôle et fonctionnement de la Commission Egalité Professionnelle

6.1. Le rôle

Le rôle de la Commission Egalité Professionnelle est de préparer les délibérations du Comité d'Etablissement relatives au rapport annuel concernant la situation comparée des Hommes et des Femmes.

La Commission Egalité Professionnelle aura également pour rôle d'assurer le suivi de l'application du présent accord.

6.2. Composition de la Commission Egalité Professionnelle

La Commission est composée d'un Président et de sept membres.

Chacun de ses membres disposera de 3 h 00 de délégation par an afin de préparer la réunion.

La Commission se réunira au moins une fois par an.

6.3. Indicateurs

Pour remplir son rôle, la commission étudiera le rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise. D'autres indicateurs seront présentés, tel que :

- ▶ nombre de congés paternité (à temps plein et à temps partiel)
- ▶ pourcentage des CV féminins reçus lors des recrutements externes
- ▶ proportion de stagiaires féminines
- ▶ cartographie des emplois occupés par les femmes
- ▶ proportion de femmes présentes sur les listes aux élections professionnelles

6.4. Mesures spécifiques pour l'égalité professionnelle

Si la commission était amenée à constater des différences injustifiées de traitement entre les hommes et les femmes, un plan d'actions correctives devra alors être présenté par la Direction.

Article 7 – Dispositions finales

7.1. Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de signature pour une durée de 3 ans.

Au-delà des 3 ans, l'accord cessera de plein droit de produire effet. Les parties se retrouveront afin de convenir d'un éventuel nouvel accord.

Si, pendant la durée du présent accord, les prescriptions légales et conventionnelles venaient à être modifiées, les dispositions correspondantes de l'accord seraient reconsidérées. Les parties signataires conviennent dans ce cas de se réunir dans les trois mois qui suivraient les modifications pour examiner les aménagements à y apporter.

7.3. Communication de l'accord

La Direction s'engage à faire connaître cet accord à l'ensemble du Personnel. Les modalités de cette communication seront abordées avec la commission égalité professionnelle.

7.2. Dépôt

JTEKT Automotive Dijon Saint-Etienne SAS procédera aux formalités de dépôt, conformément aux dispositions des articles L.132.10 et R.132.1 du Code du Travail.

Le présent accord sera notifié à chaque organisation syndicale et si à l'issue du délai légal de 8 jours aucune opposition valable n'est faite, l'accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail du Siège Social de JTEKT.

Dijon, le 7 AVRIL 2006

Pour la Direction de JTEKT Automotive Dijon
Saint-Etienne

Alexandre WILHELEM

Pour les Organisations Syndicales

CGT/FO M. GAUTHIER

CGT M. ORMANCEY

CFTC M. BORJA

CFE/CGC M. SAINT-DIZIER

CFDT M. SORLIN