

KONÉ

**Accord d'Entreprise relatif à l'égalité professionnelle
Entre les femmes et les hommes**

PREAMBULE

A l'initiative de la Direction de KONÉ, l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives dans l'entreprise - C.F.E.-C.G.C., F.O., C.G.T., C.F.T.C. et C.F.D.T. a été convié à participer à la négociation obligatoire sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'Entreprise.

Cette négociation qui s'inscrit dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires notamment prévues par les articles L. 132 - 27 et L. 132 - 27 - 1 du Code du travail résulte de la volonté des parties d'approfondir ce sujet tel que défini lors de la réunion préparatoire du 27 février 2007, dans le but de conclure un Accord d'Entreprise fixant des engagements réciproques et des axes d'amélioration concrets.

DISCUSSION

La Direction rappelle que le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a toujours fait l'objet d'une préoccupation constante de la Direction de KONÉ France et du Groupe KONÉ, et ce au plus haut niveau de ces Directions :

- Au niveau du groupe KONÉ

La mise en place d'un Code de conduite en 2003 qui s'applique à l'ensemble des salariés du groupe confirme le principe indiscutable de non-discrimination et d'égalité des chances au sein de toutes les sociétés du groupe KONÉ dans le monde.

Extrait du Code de conduite KONÉ : article 2.1. : Non-discrimination

« Tout le personnel de KONÉ doit être traité d'une manière juste et égale aussi bien par le personnel d'encadrement qu'entre collègues de travail. KONÉ s'engage à mener une politique d'égalité des chances qui interdit tout type de discrimination. La diversité est acceptée et valorisée.

AG

BP

FFS

RF

BR

AL

Toutes les décisions concernant un salarié devront être fondées sur le mérite, par exemple ses aptitudes, ses compétences et ses réalisations. En prenant de telles décisions, aucune importance ne devra être accordée au sexe, à l'âge, à la religion, à l'opinion politique ou à l'origine ethnique du salarié.

L'objectif et l'intention de KONÉ sont de placer tous les salariés dans les fonctions qui sont les mieux adaptées à leurs capacités »

• Au niveau de la Direction de KONE France

La Direction a constamment réaffirmé que la diversité des salariés au sein de l'entreprise, que ce soit en terme de culture, de nationalité, de parcours professionnel, constituait une richesse contribuant au développement global des activités de l'Entreprise.

Conformément à la législation, le rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes (article L. 432-3-1 du Code du Travail) a été régulièrement transmis aux Partenaires sociaux puis a été largement débattu dans le cadre des réunions du Comité Central d'Entreprise.

Par ailleurs, le principe de l'égalité professionnelle, les objectifs à atteindre et les moyens concrets pour y parvenir ont régulièrement fait l'objet d'une négociation spécifique dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

Dans ce contexte, la Direction de KONE avait constitué en 2004 une commission d'étude spécifique sur l'égalité professionnelle Hommes-Femmes – constituée de Représentants de la Direction des Ressources Humaines et de Représentants des Organisations syndicales - qui s'était réunie à plusieurs reprises, puis avait remis ses travaux qui ont été largement repris lors des négociations annuelles obligatoires et inscrites dans les différents Accords Sociaux d'Entreprise ces dernières années.

• Au niveau des Organisation Syndicales représentatives dans l'Entreprise

L'ensemble des organisations syndicales reconnaît la réalité de l'engagement de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et s'accorde à reconnaître qu'aucun cas d'infraction au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes n'a jamais été relevé ni constaté.

Les organisations syndicales confirment les convergences d'intérêts entre les partenaires sociaux et la Direction de l'Entreprise pour mener des actions qualitatives et quantitatives favorisant la mixité au sein de l'Entreprise.

Les parties signataires font valoir les arguments suivants :

La Direction affirme sa volonté d'agir avec le concours et en collaboration étroite avec les Instances Représentatives du Personnel de l'Entreprise afin de poursuivre et amplifier les actions qui concourent à l'égalité des chances au sein de l'Entreprise.

Les organisations syndicales reconnaissent avoir reçu les documents et communications qui leur fournissent toutes les informations nécessaires et utiles pour cette négociation. Au-delà

DL

BP

JFS BR
RG

AL

des obligations légales, ces documents rendent compte de données quantitatives et qualitatives et de toutes les initiatives d'ores et déjà prises pour favoriser la mixité.

L'Article L. 132 – 12 – 3 du Code du Travail dispose que la négociation vise à définir et à programmer les mesures destinées à supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes d'ici à fin décembre 2010.

Les parties signataires n'ayant pas constaté d'écart de rémunérations ou de traitements entre les hommes et les femmes, au vu des informations communiquées dans le Rapport annuel, confirment qu'il n'y a en conséquence pas de mesure particulière à engager pour satisfaire aux obligations de l'Article du Code du Travail pré-cité.

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes qui ont pour but de fixer des objectifs ambitieux mais réalistes, en se dotant d'indicateurs de suivi permettant de mesurer les évolutions obtenues, notamment dans les quatre domaines primordiaux qui sont les suivants :

- conditions d'accès à l'emploi : recrutement
- formation professionnelle continue, accueil et intégration
- rémunérations et promotions professionnelles
- conditions de travail : articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales

* *
*

CHAPITRE I : Conditions d'accès à l'emploi : recrutement

Article 1.1 : Le processus de recrutement au sein de l'entreprise est identique entre les hommes et les femmes. Le mode de sélection et d'évaluation est fondé sur la prise en compte de critères objectifs tels que les compétences, les diplômes, l'expérience professionnelle ou les potentiels d'évolution professionnelle. L'entreprise continuera à veiller à ce que le principe de non-discrimination soit maintenu et rigoureusement observé pour toute action de recrutement.

Article 1.2 : Afin de faire évoluer la représentation des femmes dans l'intégralité de ses métiers et notamment dans les métiers dits « techniques » où elles ne sont que très peu représentées, KONE s'engage à développer et amplifier ses actions de communication et de promotion de nos métiers auprès des partenaires externes de l'Entreprise.

Ces engagements se traduiront par :

AG

BP

JFS
RG

BR

AL

- la création et la diffusion de supports de communication à destination plus particulièrement des femmes (brochure d'information sur les métiers de KONE, plaquette de recrutement...)
Un groupe de travail est constitué pour mener à bien ce projet : le responsable du Service Recrutement sera responsable de ce Groupe de travail.
- des actions ciblées d'information et de communication pour renforcer la coopération avec l'Education Nationale (collèges, lycées ...) les acteurs d'orientation scolaire ainsi que les Services publics de l'Etat, les organismes de formation et d'insertion professionnelle...et toutes autres structures qualifiées. A cet effet, les femmes de l'entreprise seront sollicitées pour participer à ces actions de promotion de nos métiers.
- le renforcement d'actions ciblées d'accueil de stagiaires et d'apprentis, quel que soit le métier

la DRH s'attachera tout particulièrement à ce qu'aucune candidature féminine ne soit écartée de ce seul fait : les candidatures de femmes seront étudiées de façon scrupuleusement identique en fonction du profil professionnel requis (niveau de formation, aptitudes...) De la même façon, les candidatures masculines à des postes traditionnellement occupés par des femmes, ne pourront être écartées à ce simple motif.

A cet effet, une sensibilisation particulière de la hiérarchie sera faite pour que les candidatures de femmes soient toutes examinées, notamment pour les postes techniques.

Article 1.3 : La Direction mettra en place des indicateurs de suivi permettant de mesurer l'évolution du taux de candidatures féminines, spontanées ou en réponses à une offre d'emploi.

CHAPITRE II : Formation professionnelle : accueil et intégration

L'entreprise reste attentive au maintien de l'égalité des hommes et des femmes en matière d'accès aux actions de formation professionnelle continue, bien qu'il n'ait jamais été constaté d'inégalité en la matière.

Néanmoins, pour renforcer cette veille, ce sujet sera régulièrement abordé de façon spécifique lors des réunions des Commissions de Formations, afin de vérifier qu'il n'y ait pas d'écart de traitement.

DB

BO

JFS

BO

RG

AL

Des actions d'amélioration seront réalisées :

- par des efforts d'adaptation des stages de formation technique destinés au personnel féminin (exemple : exercices appropriés pour les femmes lors du stage « Gestes et postures »)
- par la mise en place dans un premier temps d'un suivi spécifique de l'intégration du personnel technique féminin afin d'identifier les éventuels problèmes rencontrés et y apporter des solutions rapides et adaptées

CHAPITRE III : Rémunérations - Promotions professionnelles

Article 3.1 : KONE continuera de maintenir l'égalité de rémunérations entre les hommes et les femmes, dans chacune des catégories professionnelles et quelles que soient les fonctions exercées.

Article 3.2 : il est prévu chaque année un examen individuel des salariés concernés par l'Accord d'Entreprise annuel sur l'évolution des salaires : il est rappelé que dans ce cadre, cet examen, qui porte sur l'évolution de salaire et de la classification, doit être réalisé pour l'ensemble du Personnel (y compris le Personnel administratif, majoritairement féminin)

Article 3.3 : Conformément à la volonté de soutenir la mixité des emplois, les critères d'évolution professionnelle au sein de KONE sont identiques pour les hommes et pour les femmes.

Ils prennent en compte les compétences, la performance, les qualités professionnelles, ainsi que l'acceptation de la mobilité géographique lorsque celle-ci est nécessaire.

Sur cette base, l'Entreprise veillera à ce que les femmes accèdent à des fonctions de management – sans discrimination par rapport aux hommes – chaque fois qu'elles répondront aux critères ci-dessus définis.

Article 3.4 : Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne légale de travail effectif, chaque fois qu'elles sont nécessaires et demandées par l'employeur.

Il est rappelé que le recours à ces heures supplémentaires se fait sans discrimination de sexe ou d'emploi au sein de l'entreprise et qu'elles sont payées selon les mêmes règles.

Article 3.5 : il est rappelé que l'absence pour congé de maternité ou d'adoption ne peut avoir d'influence sur l'évolution professionnelle des salariés (hommes et femmes) : il s'agit notamment de l'évolution de salaire ou de toute promotion professionnelle. En conséquence, la Variation moyenne fixée dans l'Accord d'Entreprise sur l'évolution des salaires effectifs, sera appliquée aux salariés concernés par cet Accord.

Cette mesure ne concerne pas le congés parental d'éducation.

OG

OP

JFS

PR

RG

AL

CHAPITRE IV : Conditions de Travail

Les parties signataires affirment leur volonté de permettre à l'ensemble du Personnel, hommes et femmes, de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Article 4.1 : lors de l'embauche de Personnel technique féminin, le service et le poste d'affectation seront spécifiquement pris en compte pour favoriser l'intégration et la prise de fonction, dans un environnement propice.

Article 4.2 : Le CHSCT sera consulté pour améliorer les conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre au problème lié à la maternité. Il procède également aux analyses de risques professionnels auxquels peuvent être exposés des femmes enceintes.

Article 4.3 : Un entretien de ré-accueil sera réalisé par le Supérieur Hiérarchique pour les Membres du Personnel au retour de congé maternité, d'adoption ou congés parental d'éducation.

Article 4.4 : Chaque fois que ce sera possible et compatible avec les contraintes liées à nos activités, la répartition hebdomadaire des horaires de travail du Personnel féminin sera étudiée et des aménagements seront apportés pour permettre une meilleure articulation entre la vie professionnelle et privée.

CHAPITRE V : modalité de suivi

Les parties signataires conviennent de se réunir au moins une fois par an au sein d'une commission de suivi qui s'assurera de la bonne application du présent accord et de l'évolution des résultats obtenus.

Cette Commission de suivi sera composée des Délégués Syndicaux Centraux signataires du présent Accord, ou de leurs représentants désignés, ainsi que des Représentants de la Direction.

CHAPITRE VI : date d'effet, durée et publicité

Conformément aux dispositions légales, cet accord valable pour KONÉ aura une validité de trois ans : il annule et remplace tout autre accord ou dispositions de ce type antérieur à sa conclusion.

Les dispositions de cet Accord d'Entreprise sont sans préjudice de nouvelles dispositions législatives et réglementaires postérieures à sa conclusion.

BG

BP

IFS ER

RG

AL

Le présent accord sera adressé en deux exemplaires, à Monsieur le Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi du lieu de signature du présent accord. Un exemplaire sera également adressé au Conseil de Prud'hommes du lieu de signature du présent accord.

Le présent Accord fera l'objet d'une information particulière du Personnel de KONÉ.
Un exemplaire sera affiché dans les Etablissements de KONÉ sur les emplacements réservés à cet effet.

* * *

DL

DP

DS

BR

RG

AL

Fait à Trappes, le 21 mai 2007

Pour la Direction de KONÉ :

- Bernadette GUYOT
Directrice des Ressources Humaines

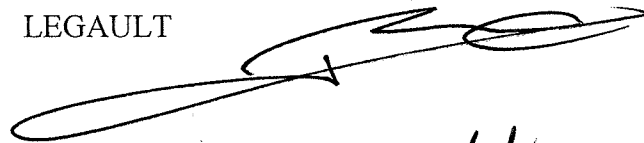


Les Délégués Syndicaux Centraux de KONE :

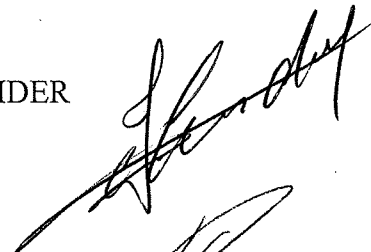
F.O. - Gérard RIVALLAIN



C.F.E. – C.G.C. - André LEGAULT



C.F.T.C - Jean-François SCHNEIDER



C.G.T. - Patrice BESNARD



C.F.D.T. - Rabah BELKACEM

