



PROTOCOLE D'ACCORD

SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET SALARIALE ENTRE HOMMES ET FEMMES

Préambule

La Direction et les Organisations Syndicales signataires du présent accord expriment leur attachement au respect du principe de non discrimination notamment entre les hommes et les femmes, et affirment leur volonté de favoriser l'égalité des chances entre tout(e)s les salarié(e)s tout au long de la carrière professionnelle.

Pour mieux cerner la situation réelle comparée entre les hommes et les femmes au sein de la société PAULSTRA SNC, et partant de là, déterminer les mesures appropriées à développer pour tendre à un équilibre entre les sexes, un diagnostic a été établi à partir du rapport égalité hommes / femmes et présenté aux partenaires sociaux.

A partir de ce diagnostic, les parties signataires ont décidé de concentrer les actions à entreprendre dans les 5 domaines suivants :

- le recrutement
- la formation
- la promotion et l'évolution de carrière
- la politique salariale
- la conciliation entre la vie professionnelle et familiale

Cette négociation s'inscrit dans le cadre des dispositions légales des articles L.132-27 et L.132-27-2 du code du travail

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à tous les établissements de la société PAULSTRA SNC. Tous les salarié(e)s : ouvriers, techniciens, employés, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres bénéficient du présent accord.

ARTICLE 2 RECRUTEMENT

Les parties conviennent de favoriser la mixité des recrutements.

Les critères de recrutement demeureront identiques pour les femmes comme pour les hommes. En aucun cas, l'âge, le sexe ou tout autre critère discriminant ne devra être un critère éliminatoire.

M.R

Les offres d'emplois sont et demeureront asexuées ou spécifieront qu'elles sont ouvertes aux deux sexes

Lorsqu'il est constaté un déséquilibre marqué entre le nombre d'hommes et de femmes dans une catégorie professionnelle donnée, la Direction afin de corriger cette situation, portera une attention particulière aux candidatures féminines et masculines reçues dans le sexe sous représenté

Enfin, des actions de sensibilisation et d'information seront dispensées auprès des acteurs du recrutement sur la législation en matière de non discrimination

ARTICLE 3 FORMATION

Les parties conviennent que l'accès à la formation des femmes comme des hommes est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement de carrière et dans l'évolution des qualifications

Dans ces conditions, la Direction s'engage donc à assurer les mêmes conditions d'accès à la formation continue pour les femmes et les hommes, notamment en rappelant aux responsables hiérarchiques la nécessité de proposer de manière identique des actions de formation

La Direction s'engage à s'assurer que, suite à un congé maternité et/ou parental, des actions de formation seront mises en œuvre autant que de besoin.

ARTICLE 4 PROMOTION ET EVOLUTION DE CARRIERE

Pour favoriser une évolution de carrière équitable, les parties conviennent d'encourager les mesures suivantes

- éviter tout ralentissement négatif lié à l'impact des congés maternité, congés parentaux et du temps partiel sur l'évolution de carrière
- une communication auprès des Responsables et de la fonction Ressources Humaines pour que les postes à responsabilité soient proposés aux hommes et aux femmes ayant les compétences et les qualifications requises
- solliciter les femmes pour qu'elles puissent accéder à des postes de niveaux supérieurs
- proposer des parcours de formation et de carrière permettant aux hommes comme aux femmes d'accéder à des métiers à responsabilité managériale.

ARTICLE 5 LA POLITIQUE SALARIALE

Pour rétablir un meilleur équilibre entre les situations salariales hommes femmes, la Direction s'engage à

- conserver des barèmes d'embauche strictement égaux entre les femmes et les hommes et veiller à ce que des écarts ne se creusent pas dans le temps
- continuer de faire évoluer les rémunérations des femmes et des hommes selon les mêmes critères basés uniquement sur les performances de la personne, ses compétences et son expérience professionnelle

M.R.



J.P.C.





Afin de corriger les éventuels écarts non justifiés de rémunération entre les hommes et les femmes, les Responsables Ressources Humaines de chaque établissement de la société se réuniront pour effectuer une analyse aussi fine que possible des salaires, dans les coefficients et catégories ou un écart global supérieur à 8 % a été constaté dans le but d'identifier les collaborateurs ou collaboratrices susceptibles de présenter une différence salariale non justifiée.

Constitue une différence salariale non justifiée, l'écart de salaire constaté entre un homme et une femme ayant le même métier et le même coefficient, à âge et ancienneté équivalente, non justifiée par leurs réalisations annuelles en fonction des objectifs fixés et l'appréciation portée par leur responsable hiérarchique

En 2007, la Direction se fixe pour objectif d'apporter les corrections nécessaires aux écarts de rémunération non justifiés supérieurs à 8 %.

Les fonctions Ressources Humaines de chaque établissement seront chargées de s'assurer localement du respect de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans le domaine de la rémunération.

Par ailleurs, 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, la répartition de l'intéressement et de la participation, le calcul des droits à congés payés, du 13^{ème} mois et de la prime de vacances

Les Directions de chaque établissement s'engagent à veiller à ce que les absences pour maternité n'aient aucune incidence sur la rémunération, conformément à l'article L. 122 26 du code du travail, ou sur l'évolution professionnelle des salariées et par, voie de conséquence, à ce que les périodes d'absences pour congé maternité soient neutralisées

Pendant son congé maternité, la personne restera destinataire, si elle en exprime le souhait, des informations générales adressées aux salariées.

Chaque femme concernée sera reçue en entretien par son responsable hiérarchique au moment de la reprise d'activité au retour d'un congé maternité ou d'un congé parental

La Direction s'engage également à ce que les congés parentaux d'éducation pour les hommes puissent être pris sans conséquence sur leur évolution de carrière.

ARTICLE 6 CONCILIATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET FAMILIALE

Afin d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les Responsables Ressources Humaines de chaque établissement étudieront au cas par cas les demandes d'aménagement du temps de travail (passage à temps partiel, etc.) présentées par les salariés.

Handwritten signatures and initials, including 'M2', 'M', 'H', and 'M.C.'

Handwritten signature



ARTICLE 7 ENTREE EN VIGUEUR ET DEPOT

Conformément à l'article L. 132-27-2 du code du travail, les dispositions de l'article 6 relatives à l'égalité salariale sont conclues pour l'année 2007

Conformément à l'article L. 132-27 du code du travail, les autres dispositions relatives à l'égalité professionnelle hommes femmes sont conclues pour une durée déterminée de trois ans à compter de sa date d'entrée en application.

Le présent accord sera notifié par la Direction de la société aux Organisations Syndicales représentatives en lettre recommandée avec AR ou lettre remise en main propre contre décharge.

Après notification, il sera déposé à l'initiative de la Direction de la société, en deux exemplaires (une version papier signée et une version électronique), à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de NANTERRE, et en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de LEVALLOIS.

Le présent accord entrera en vigueur, une fois les formalités de dépôt accomplies.

Fait à LEVALLOIS, le 13 décembre 2006

En 8 exemplaires originaux dont

- 1 exemplaire pour la DDTE
- 1 exemplaire pour le Greffe du conseil des prud'hommes
- 1 pour chaque signataire.

Pour les Organisations Syndicales

CFDT **Madame M. RAGNEAU**
Déléguée Syndicale Centrale

CFE-CGC **Monsieur Y. SEGARD**
Délégué Syndical Central

CFTC **Monsieur J.P. CHEVALE**
Délégué Syndical Central

CGT **Monsieur J.P. LAVAINNE**
Délégué Syndical Central

CGT-FO **Monsieur C. REMAUD**
Délégué Syndical Central

Pour la Société PAULSTRA SNC

Monsieur J. MAIGNE
Cogérant

TABLEAU DE SYNTHESE DES ACCORDS

Etablissement	Accord	PV désaccord	Date de signature	Signataires
HUTCHINSON SA		X	27/12/2006	FO
HUTCHINSON SNC	Nouvelle négociation en 2007			
LE JOINT Français	X		Pour le moment, signé par FO	
PAULSTRA	X		21/12/2006	CFDT-CGC-CFTC-CGT-FO
MAPA (Neuilly+Liancourt)	Signature prévue en Janvier 2007			
SPONTEX	Négociation en 2007			
FACEL	Pas d'accord spécifique-sujet abordé dans accord NAO signé le 07/12/06			
LE CARDE	Néant car pas OS			
ALLEGRE	Négociation en 2007			
DESMARQUOY	X		20/12/2006	CFDT
ESPA	Néant car pas OS			
CAOUTCHOUCS MODERN	X		13/12/2006	CGT - CFDT
JPR	X		18/12/2006	CGT - CFDT
HFA	X		21/12/2006	CFDT
BARRY CONTROL	Néant car pas OS			
TECHLAM	X		18/12/2006	CFTC
JEHIER	X		14/12/2006	CFDT