

ACCORD RELATIF à L'EGALITE PROFESSIONNELLE et aux MESURES PERMETTANT la SUPPRESSION des EVENTUELS ECARTS de REMUNERATION entre les HOMMES et les FEMMES

Au terme de la négociation obligatoire prévue par la loi du 23 Mars 2006 portant sur l'égalité professionnelle et les mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, il a été convenu ce qui suit entre :

- La Direction d'ALCAN AVIATUBE d'une part,
- Les Organisations Syndicales signataires d'autre part,

I – DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 – OBJET

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions prévues par l'article L. 2242-5 du code du travail, visant à renforcer les principes de mixité et d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et supprimer les discriminations fondées sur le sexe. La négociation doit porter notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, sur les conditions de travail et d'emploi, et sur l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Si l'on se réfère aux études réalisées sur le sujet, il existe un écart entre le salaire moyen des femmes et celui des hommes. Cet écart de salaire moyen recouvre des réalités très différentes d'une branche à l'autre, en fonction de la nature des activités et de la répartition des emplois selon les sexes. La métallurgie emploie, historiquement, un pourcentage de femmes se situant autour de 20 % depuis plus de 30 ans (*source Unédic*).

Cette mobilisation en faveur d'une plus grande féminisation de l'industrie, doit convaincre les femmes que l'industrie peut leur offrir une vie professionnelle, épanouissante et compatible avec leur vie familiale.

Les signataires considèrent que le présent accord constitue une première étape dans la volonté de favoriser cette plus grande féminisation dans la Société ALCAN AVIATUBE.

Article 2 - CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés de la Société ALCAN AVIATUBE.

Article 3 – ETAT DES LIEUX COMPARATIF DES CONDITIONS D'EMPLOI DES HOMMES ET DES FEMMES et SUPPRESSION DES ECARTS DE REMUNERATION

Un diagnostic par site et au niveau Société sera réalisé, de la situation comparative des femmes et des hommes en terme de rémunération, promotion et conditions de travail. Pour 2009, ce diagnostic sera proposé en complément des documents remis lors des négociations annuelles obligatoires.

1. Comparaison de la situation des hommes et des femmes afin de déterminer les écarts éventuels de rémunération.

Par catégorie professionnelle, par coefficient hiérarchique et par métier, recensement :

- du nombre de femmes et d'hommes
- de leur ancienneté moyenne dans l'entreprise
- de l'âge moyen
- de la rémunération moyenne.

Ces données seront ensuite analysées afin d'identifier les catégories concernées par les écarts éventuels de rémunération.

2. Comparaison de la situation des hommes et des femmes afin de déterminer les écarts éventuels dans les évolutions de carrière.

Par catégorie professionnelle et par coefficient hiérarchique, recensement :

- du nombre de femmes et d'hommes
- de leur ancienneté moyenne dans l'entreprise
- de l'âge moyen
- du nombre de promotions et changement de qualification.

Ces données seront ensuite analysées afin de déterminer le pourcentage d'évolution de qualification des hommes et des femmes par rapport à leur représentativité dans la Société et évaluer les écarts éventuels dans l'évolution de carrière des femmes.

A compétences égales, sur les métiers techniques ou sur les postes les plus qualifiés de l'entreprise, la Société ALCAN AVIATUBE s'engage à favoriser l'accès aux femmes à ces emplois.

3. Informations sur les conditions d'emploi des deux sexes

Par catégorie professionnelle et par métier, recensement :

- du nombre de femmes et d'hommes
- de l'organisation du travail : effectifs par sexe par organisation horaire (équipes, journées...)

Ces données seront ensuite analysées afin d'évaluer les conditions d'emploi des hommes et des femmes et les taux de féminisation dans chaque service.

Article 4 – REPARTITION DES CANDIDATURES RECUES et ABOUTIES

Pour des raisons qui tiennent sans doute aux conditions physiques de travail et aussi à une moindre attirance des femmes pour les activités industrielles, notre industrie est encore aujourd'hui peu féminisée.

La Société s'engage à faire une étude quantitative des candidatures reçues par sexe, et du nombre d'hommes et de femmes recrutées par rapport au nombre de candidatures reçues. La Société ALCAN AVIATUBE veillera lors du recrutement interne ou externe à se rapprocher d'une répartition hommes/femmes reflétant au minimum celle de l'ensemble des candidats ou même celle des diplômés des filières concernées.

Il est important de prendre en compte la mixité des candidatures et de favoriser les recrutements d'un plus grand nombre de femmes dans les métiers et fonctions traditionnellement occupés par les hommes et inversement, afin de rééquilibrer la proportion entre les hommes et les femmes.

Article 5 – ACCES A LA FORMATION ET A L'APPRENTISSAGE

1. Formation

Les congés de maternité, d'adoption, de présence parentale (*en cas de maladie, handicap ou accident grave pour un enfant de moins de 20 ans*) ou de soutien familial (*pour un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie grave*) et le congé parental d'éducation sont pris en compte pour calculer des droits au DIF.

L'entreprise s'engage à donner un accès équilibré entre les hommes et les femmes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience, de la période de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

DB

P.L. JH
TB. .2
JPA

2. Taxe d'apprentissage

Les parties signataires décident d'affecter les fonds de la part additionnelle à la taxe d'apprentissage aux actions suivantes :

- Actions encourageant la mixité dans les filières de formation initiale scientifique et technique.
- Actions visant à développer les collaborations entre les établissements d'enseignement supérieur et les entreprises en faveur de la recherche et de l'innovation.
- Actions de promotion des contrats d'apprentissage et de professionnalisation et, plus particulièrement, des contrats qui permettent à des jeunes femmes d'obtenir un master ou un doctorat.

Il sera demandé chaque année à l'organisme collecteur de faire un bilan des versements accordés.

Article 6 – GESTION DE LA PARENTALITE

Un entretien avec le Service des Ressources Humaines aura lieu avec chaque intéressé avant leur départ en congé de maternité, congé parental d'éducation, congé de soutien familial ou encore d'adoption.

Au cours du mois précédant le retour d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation ou de présence parental ou encore d'un congé de soutien familial et des trois mois suivant la reprise, les salariés bénéficieront à leur demande, d'un entretien d'orientation professionnelle avec le Service des Ressources Humaines, visant à déterminer si des formations de mise à niveau sont utiles et à leur proposer, le cas échéant, un bilan de compétences.

Les dispositifs actuels permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle en faveur de la parentalité pour les salariés masculins (congés parentaux, temps partiels...) sont peu utilisés par les hommes. La Société s'engage à communiquer sur ces mesures auprès des salariés masculins.

Article 7 – NON-DISCRIMINATION SALARIALE

Les salariés en congé de maternité ou d'adoption bénéficient déjà des augmentations générales.

Leur rémunération sera aussi majorée du pourcentage moyen des augmentations individuelles perçues durant le congé par leurs collègues des emplois de même catégorie.

II – SUIVI DE L'ACCORD

Les analyses et mesures seront remises aux membres du CCE et présentés lors du second CCE ordinaire de l'année de signature de cet accord. Les informations seront ensuite déclinées dans chaque C.E.

Chaque année, un bilan sera présenté et discuté au cours des négociations annuelles obligatoires.

III – DUREE ET MODALITES DE L'ACCORD

Article 1 – DUREE

Le présent accord prend effet à la date du 14 novembre 2008. Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

DB

P.L - TB.
J#
JFA -3

Article 2 – REVISION

Conformément aux dispositions articles L 2222-5, L 2261-7 et L 2261-8 du Code du Travail, le présent accord pourra faire l'objet d'une révision suite notamment à une modification législative nécessitant une adaptation ponctuelle de l'accord ou à la demande de la Direction ou d'une organisation syndicale représentative signataire.

Article 3 – FORMALITES DE DEPOT

Le présent accord, établi en vertu des dispositions prévues par le Code du Travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle au secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes.

Fait à Carquefou, le 13 novembre 2008

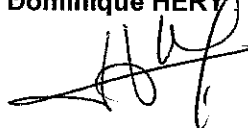
Pour la Direction

Didier BOUTRY

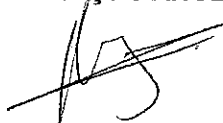
Pour la **C.F.D.T** – représentée par **Pierre MEUNIER** :



Pour la **C.F.E / C.G.C** – représentée par **Dominique HERY**



Pour la **C.F.T.C** - représentée par **Jean-François ANGENIARD** :



Pour la **C.G.T** – représentée par **Thierry BAZOT** :



Pour la **C.G.T / F.O** – représentée par **Pascal LONGEPE** :

