

Egalité professionnelle entre hommes et femmes

Accord d'entreprise

Entre le Groupement d'Intérêt Economique « LE MAIL », la Société PIMC – 43, avenue Marie Reynoard – 38100 Grenoble
Représentés par leur administrateur et Gérant, Monsieur Michaël METZGER

Et

La déléguée Syndicale CFDT du GIE, Madame Christine PYPÉ, mandatée par ailleurs par le syndicat CFDT pour signer l'accord pour la structure PIMC.

PREAMBULE

En application des articles L2242-5-1 et R2242-2 du code du travail, les entreprises d'au moins cinquante salariés doivent mettre en œuvre de nouvelles mesures relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Ces mesures doivent figurer dans l'**accord relatif à l'égalité professionnelle** mentionné à l'article L2242-5 ou, à défaut d'accord, dans les objectifs et les mesures constituant le **plan d'action** défini dans les rapports prévus aux articles L2323-47 et L2323-57.

Au titre de l'article L2242-5, l'employeur engage chaque année une négociation sur les **objectifs d'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.
Le présent accord s'intègre et complète cette négociation.

De plus, les articles L2323-47 et L2323-57 imposent dans tous les cas, l'établissement d'un **plan d'action** pour l'égalité professionnelle venant s'intégrer aux rapports et informations transmis annuellement au comité d'entreprise.

En outre, l'article L2242-7 dispose que la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs conformément au 1^o de l'article L2242-8, vise également à définir et à programmer les mesures permettant **de supprimer** les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

BILAN COMPARE DE LA SITUATION

La négociation s'appuie sur les éléments figurant dans le rapport de situation comparée prévus par l'article L2323-57, complétés éventuellement par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise.

Ces éléments ont été préalablement transmis aux organisations syndicales et sont joints en annexe du présent accord :

Rapport unique des entreprises de moins de 300 salariés (L2323-47).

CP 11

ARTICLE 1 : ACTIONS RETENUES

Conformément à l'article R2242-2 du code du travail, l'**accord collectif** ou, à défaut, le **plan d'action** fixe les **objectifs de progression** et les **actions** permettant de les atteindre portant sur **au moins 2** domaines d'action.

Ces objectifs et ces actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés (R2242-2).

Les **domaines d'actions** retenus par les articles L2323-47 et L2323-57 sont les suivants :

Actions	Indicateurs et évaluation des objectifs
<p>Classification</p> <p>- Souhait d'augmenter le nombre de femmes dans les postes d'encadrement. Actuellement 100% des cadres sont des hommes. Les agents de maîtrise sont répartis comme suit : 72% de femmes et 28% d'hommes. Il faut donc tendre à un rééquilibrage du statut d'encadrement en fonction du sexe.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Lors du prochain poste vacant de cadre, après appel à candidature au moins 2 candidatures féminines seront étudiées si elles se présentent.- Lors du prochain poste vacant d'agent de maîtrise, après appel à candidature, au moins 2 candidatures féminines seront étudiées si elles se présentent.
<p>Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale</p> <p>1) Améliorer le retour au travail après une longue absence, supérieure à trois mois (congé maternité, congé parental, maladie longue durée...) par le biais d'entretiens réalisés par le supérieur hiérarchique et le responsable RH.</p> <p>2) Améliorer le retour d'un salarié absent depuis 6 mois minimum en lui affectant un tuteur sur une durée déterminée. La durée peut varier entre 1 et 5 jours en fonction de la qualification du poste.</p> <p>3) Aménager des horaires spécifiques aux</p>	<p>1) 2012 : 50% des salariés ayant eu une longue absence ont un entretien de retour à l'emploi 2013 : 60% des salariés ayant eu une longue absence ont un entretien de retour à l'emploi 2014 : 70% des salariés ayant eu une longue absence ont un entretien de retour à l'emploi</p> <p>2) 2012 : 50% des salariés absents depuis 6 mois minimum se verront attribuer un tuteur. 2013 : 60% des salariés absents depuis 6 mois minimum se verront attribuer un tuteur. 2014 : 70% des salariés absents depuis 6 mois minimum se verront attribuer un tuteur.</p> <p>3) 2012 : 40% des parents ayant des enfants</p>

<p>salariés ayant des enfants, le jour de la rentrée scolaire au mois de septembre de chaque année. Cet aménagement est ouvert aux parents ayant des enfants rentrant en maternelle, primaire et 6^{ième}. Les parents peuvent alors accompagner leurs enfants pour la rentrée des classes.</p> <p>Les parents concernés devront faire leur demande à leur responsable hiérarchique dans un délai de deux mois avant la rentrée scolaire du mois de Septembre, afin de permettre la mise en place de cette organisation.</p>	<p>dans les classes correspondantes ont des horaires aménagés le jour de la rentrée scolaire s'ils le souhaitent.</p> <p>2013 : 50% des parents ayant des enfants dans les classes correspondantes ont des horaires aménagés le jour de la rentrée scolaire s'ils le souhaitent.</p> <p>2014 : 60% des parents ayant des enfants dans les classes correspondantes ont des horaires aménagés le jour de la rentrée scolaire s'ils le souhaitent.</p>
--	---

ARTICLE 2 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée maximale de trois ans. Il prendra fin de plein droit, au terme de la troisième année et ne continuera pas à produire ses effets tacitement comme un accord à durée indéterminée.

ARTICLE 3 : CONSULTATION PREALABLE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Le comité d'entreprise et le comité d'hygiène et de sécurité, au titre de leurs compétences générales respectives, ont été préalablement consultés sur les présentes dispositions.

ARTICLE 4 : DROIT D'OPPOSITION

En application des articles L2232-12 et suivants du code du travail, la validité du présent accord est subordonnée à l'absence d'opposition de l'organisation syndicale majoritaire existant à ce jour, au sein du GIE Le Mail et PIMC.

A cette fin, le présent accord sera notifié aux organisations syndicales de l'entreprise par lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre récépissé. L'opposition doit être exprimée dans un délai de 8 jours à compter de la date de notification de l'accord.

L'accord ne pourra entrer en vigueur qu'à l'expiration de ce délai d'opposition de 8 jours.

CP 11

ARTICLE 5 : DEPOT DE L'ACCORD COLLECTIF

Conformément aux articles D2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi du lieu de conclusion.

Le dépôt pendra la forme d'un exemplaire original transmis par écrit et un exemplaire sur support électronique.

Un exemplaire sera également déposé par la partie la plus diligente, au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Fait le 7/10/11 à Grendler

Pour le G.I.F. « I.F. MAIL »
L'administrateur
Michaël METZGER

Pour la SARL PIMC
Le Gérant
Michaël METZGER

Pour le GIE « LE MAIL »
La Déléguée Syndicale
Christine PYPER

Pour PIMC
La personne mandatée par le syndicat CFDT
Christine PYPER