

ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
AU SEIN DE PLACE DES EDITEURS

ENTRE :

La société **PLACE DES EDITEURS (PDE)**, SA au capital de 4 234 120 euros, ayant pour numéro unique d'identification 622 012 987 RCS Paris, dont le siège social est à Paris 13^{ème}, 12, avenue d'Italie,

Représentée par Monsieur Jean Arcache agissant en qualité de Président-directeur général,

D'UNE PART,

ET

Les organisations syndicales :

- **CFE-CGC**, représentée par Madame Véronique Chanson, déléguée syndicale,
- **CFDT**, représentée par Madame Delphine Depras, déléguée syndicale,

D'AUTRE PART,

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Le présent accord marque la volonté commune des parties de formaliser une véritable politique d'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle.

Cette volonté s'inscrit notamment dans le cadre de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes qui prévoit la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes d'ici le 31 décembre 2010.

Au-delà des distorsions induites par des phénomènes qui dépassent le cadre de l'entreprise les parties s'accordent pour considérer que l'Entreprise a un véritable rôle à jouer dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

C'est dans ce cadre que les parties se sont réunies pour examiner les conditions dans lesquelles le principe d'égalité entre les femmes et les hommes s'applique au sein de l'entreprise et déterminer les moyens de promouvoir ce principe d'égalité, au-delà des actions déjà engagées ponctuellement.

A ce titre, les parties ont souhaité examiner les éléments caractéristiques de la population de l'entreprise afin d'en connaître l'exacte réalité et disposer ainsi de l'ensemble des informations nécessaires pour mener à bien cette négociation et déterminer des actions adaptées.

Les éléments étudiés dans ce cadre ont porté sur la population de PDE appréciée au 31 décembre 2009 et sur son évolution au cours des quatre dernières années (2006-2009), notamment en terme de rémunération.

L'effectif de PDE est caractérisé par une forte proportion de femmes (84%), un fort taux d'encadrement (70%) et notamment un fort taux d'encadrement féminin (68% des femmes occupent des emplois de cadres), si bien que les femmes cadres représentent la première population de l'entreprise. En termes de rémunération, le rapport global de salaires entre les femmes et les hommes est de 73%, toutes filières et classifications confondues.

Dans le cadre du présent accord, les parties reconnaissent la nécessité :

- de favoriser une meilleure homogénéisation de la répartition des femmes et des hommes dans toutes les filières et classifications de l'entreprise,
- de porter une attention particulière à la situation des femmes et, le cas échéant, des hommes, par des mesures concrètes appliquées à tous les stades de la vie professionnelle,
- d'intégrer la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans toute réflexion susceptible d'avoir une incidence sur ce thème.

Les parties signataires se fixent pour objectifs de :

- ✓ Développer et maintenir la mixité dans l'emploi et le recrutement,
- ✓ Promouvoir et veiller à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels,
- ✓ Assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes à métier équivalent, pour un même niveau de compétences, de responsabilités et de résultat,
- ✓ Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale,
- ✓ Veiller à la neutralité des absences liées à la maternité dans l'évolution professionnelle et salariale des intéressées,
- ✓ Faire évoluer les pratiques et mentalités au quotidien et de manière durable.

Pour y parvenir, les signataires ont convenu de mettre en œuvre les moyens suivants :

- ✓ La mise en place d'actions concrètes destinées à corriger durablement les déséquilibres constatés,
- ✓ Des actions de sensibilisation auprès des principaux acteurs concernés et des actions de communication auprès de l'ensemble du personnel,
- ✓ La détermination d'indicateurs de suivi complémentaires à ceux déjà présentés lors des négociations annuelles,
- ✓ Le suivi annuel des actions mises en œuvre et de leurs résultats ainsi que l'analyse des indicateurs et de leur évolution.

Les parties reconnaissent que la mise en œuvre du présent accord doit s'inscrire dans la durée pour produire tous ses effets et entraîner une évolution durable de la situation actuelle, ce qui nécessite l'engagement et l'implication permanents des principaux acteurs concernés.

I – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société PDE.

II – PRINCIPES D'EGALITE DE TRAITEMENT

PDE affirme que le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle est un droit. En application de ce principe, tous les actes de gestion des rémunérations et évolutions de carrière doivent exclusivement reposer sur des critères professionnels, c'est-à-dire sur des éléments objectifs indépendants de tout critère lié au sexe.

La Direction des Ressources Humaines s'assurera localement, comme elle le fait déjà, sur la base des critères professionnels précités, du respect de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes notamment en termes de rémunération et de déroulement de carrière.

De la même manière, PDE applique le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel, sachant que les salariés à temps partiel sont majoritairement, pour ne pas dire exclusivement, des femmes.

III – RECRUTEMENT

L'étude des embauches en CDI réalisées au cours des quatre dernières années¹ au sein de PDE fait apparaître :

- un taux de recrutement féminin sensiblement supérieur au taux de présence des femmes dans l'entreprise (86% vs 84%),
- des embauches exclusivement féminines dans un certain nombre de filières et classifications,
- des embauches masculines globalement et proportionnellement plus concentrées sur certaines filières métier et à certains niveaux de responsabilité.

Ainsi, le rapport des salaires entre les femmes et les hommes s'explique notamment par un déséquilibre structurel rencontré dès le stade de l'embauche.

Si ce déséquilibre trouve en partie son origine dans des causes extérieures à l'entreprise (orientation scolaire, formation initiale, état du marché, représentations socio-culturelles...), le recrutement reste un important levier pour faire évoluer la structure de la population de l'entreprise.

C'est pourquoi, outre la réaffirmation des grands principes présidant sa politique de recrutement, PDE s'engage à promouvoir la mixité de ses recrutements en engageant activement des actions spécifiques.

¹ Embauches en CDI et CDD des salariés présents au 31/12/2009, réalisées entre le 1^{er} janvier 2006 et le 31 décembre 2009.

DD
9
VL

1. Politique de recrutement

1-1. Offres d'emploi sans distinction de sexe

Les campagnes de recrutement sur l'ensemble des métiers de l'entreprise s'adressent aux femmes comme aux hommes, sans distinction.

A cet effet, PDE est attentive à ce que la terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi et de définition de fonctions ne soit pas discriminante et permette ainsi, sans distinction, la candidature des femmes comme des hommes.

1-2. Egalité de traitement des candidatures

Le processus de recrutement est unique et se déroule de manière identique pour les femmes et les hommes.

PDE garantit l'application des mêmes critères de sélection et de recrutement pour les femmes et les hommes, strictement fondés sur l'adéquation entre le profil du candidat - au regard de ses compétences, de son expérience professionnelle, de la nature du ou des diplôme(s) détenu(s) et de ses perspectives d'évolution professionnelle - et les compétences requises pour les emplois proposés, sans distinction d'aucune sorte, notamment liée au sexe.

1-3. Equilibre des recrutements

Mises à part les actions spécifiques à destination de certains métiers et filières où l'un des sexes se trouve sous-représenté (cf. point 2.2 du présent chapitre), PDE veillera en permanence à préserver l'équilibre dans le recrutement entre les femmes et les hommes.

Ainsi, PDE se fixe comme objectif que la part des femmes et des hommes embauchés soit le reflet des candidatures reçues de chaque sexe, à formation, compétences, expériences et profils équivalents.

PDE souhaite également assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein d'une même équipe.

PDE veillera à assurer un accès équilibré des jeunes femmes et hommes aux dispositifs d'alternance proposés par l'entreprise.

Indicateurs :

- évolution de la répartition des effectifs, par sexe et par filière ; par sexe et par classification,
- évolution de la répartition des embauches, par sexe et par filière ; par sexe et par classification,
- suivi, par filière et par sexe, du nombre de candidatures reçues.

1-4. Egalité salariale à l'embauche

PDE s'engage à garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes. La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation et d'expérience acquise et au type de responsabilités confiées.

De même, PDE s'engage à ce que le niveau de salaire à l'embauche d'un salarié recruté à temps partiel soit proportionnellement équivalent à celui d'un salarié recruté à temps plein, sur le même type de poste et à profil équivalent.

Indicateurs :

- évolution des rapports de salaires moyens mensuels à l'embauche, par classification et par sexe.

2. Promotion de la mixité dans le recrutement

La progression de la mixité dans l'entreprise passe par la mise en œuvre des actions spécifiques suivantes :

2-1. Une prise de conscience collective

En interne

Le développement de la mixité dans le recrutement passe avant tout par :

- la sensibilisation des principaux acteurs du recrutement (managers & RH) sur les déséquilibres constatés et les enjeux de la mixité dans l'entreprise,
- la communication aux salariés de l'Entreprise des principes clés de non-discrimination, du texte de l'accord et des orientations retenues dans celui-ci pour favoriser la mixité des recrutements.

En externe

Par ailleurs, les déséquilibres structurels constatés au sein de l'entreprise tenant également à un déséquilibre des candidatures, qui trouve notamment sa source dans l'orientation scolaire, la mixité des recrutements sera recherchée par le biais d'actions de communication auprès des établissements et organismes de formation partenaires de PDE afin de les sensibiliser aux déséquilibres constatés dans l'entreprise en matière de mixité et de favoriser l'orientation des jeunes femmes vers des filières et métiers aujourd'hui majoritairement occupés par des hommes (ex : multimédia, informatique, ...) et inversement (ex : Edition, ...).

A ce titre, PDE encourage les initiatives des femmes et des hommes de l'entreprise exerçant des métiers où ils se trouvent peu représenté(e)s à participer à la présentation de leur métier à l'occasion par exemple des forums métiers, journées découvertes, interventions en établissement scolaire....

2-2. Rééquilibrer la mixité dans les filières et métiers de l'entreprise.

La mixité dans les filières et métiers dans lesquels l'un des sexes est pas ou peu représenté suppose la mise en œuvre des actions spécifiques suivantes :

- dans la mesure du possible et à candidatures équivalentes, recruter davantage de femmes dans les filières et métiers majoritairement occupés par des hommes et inversement.
- favoriser l'accueil des stagiaires hommes ou femmes dans les métiers où ils sont sous-représentés.

Indicateurs :

Pour les filières et métiers dans lesquels de forts déséquilibres ont pu être constatés, aussi bien dans le recrutement que dans la structure des effectifs de PDE, les indicateurs de suivi suivants permettront de mesurer concrètement les termes de la progression de la mixité dans ces métiers et filières et d'identifier les éventuels freins à la mixité :

- évolution de la répartition des effectifs, par sexe et par filière ; par sexe et par classification,
- évolution de la répartition des embauches, par sexe et par filière ; par sexe et par classification,
- suivi, par filière et par sexe, du nombre de candidatures reçues,
- répartition des contrats en alternance, par sexe et métier préparé.

IV – DEROULEMENT DE CARRIERE

1. Principes généraux

Les femmes et les hommes de l'entreprise doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

Chaque personne doit pouvoir être acteur de son développement. Son évolution professionnelle dépend de ses intérêts et de ses motivations, de ses efforts et de ses résultats mais également des opportunités d'évolution de l'entreprise.

Les critères d'évaluation et d'orientation professionnelle sont de même nature pour les femmes et pour les hommes. Ils sont fondés sur la seule reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la performance.

Notamment, lorsqu'un poste est disponible, il est ouvert à l'ensemble des candidats hommes et femmes et attribué, à candidatures équivalentes, au regard des seuls critères professionnels requis pour la bonne tenue du poste et des attentes de la personne.

Les décisions prises en termes d'évolution de carrière ne doivent pas être influencées par le fait d'un temps partiel, sous réserve toutefois que ce mode d'organisation soit compatible avec la configuration du poste envisagé.

2. Les constats

Les parties ont constaté une répartition hétérogène des femmes et des hommes selon les métiers de l'entreprise.

De plus, les parties ont constaté que les hommes étaient globalement et proportionnellement plus représentés que les femmes dans certaines filières métier et à certains niveaux de responsabilité.

3. Les actions

Face à cette situation, les parties marquent leur volonté de dépasser le seul stade du constat. PDE se fixe ainsi pour objectif d'assurer une plus grande mixité de ses emplois et métiers.

PDE s'engage à renforcer le positionnement des hommes dans les métiers ou emplois majoritairement occupés par des femmes et inversement.

Notamment, en cas de création de poste ou de poste laissé vacant, et à candidatures équivalentes, PDE veillera à ce que la décision d'attribution du poste tienne compte des éventuels déséquilibres constatés dans le métier ou l'emploi concerné.

DD
/

Indicateurs :

- évolution de la répartition des effectifs, par sexe et par classification.

V – REMUNERATION

1. Principes généraux

PDE réaffirme que les niveaux de salaires à l'embauche doivent être équivalents entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles mises en œuvre.

L'évolution de rémunération des femmes et des hommes doit être exclusivement fondée sur les compétences, l'expérience professionnelle, la qualification et la performance de la personne.

2. Les constats

L'étude réalisée dans ce domaine a abouti aux constats suivants :

- Le rapport global de salaires entre les femmes et les hommes est de 73% et se resserre à 84% pour les seuls cadres, ces derniers représentant plus de 70% de l'effectif de PDE.
- Ce rapport est supérieur, voire dans un cas s'inverse, en analysant chaque classification prise séparément.

Le différentiel global de rémunération constaté s'explique en grande partie par un déséquilibre structurel et une répartition hétérogène des femmes et des hommes dans les différentes filières métier et les classifications de l'entreprise.

3. Les actions

Consciente que l'approche des problématiques salariales ne peut toutefois se limiter aux seules distorsions induites par les effets de structure, PDE veille à ce que le principe d'égalité salariale soit assuré entre les femmes et les hommes, à tous les stades de la vie professionnelle et quelle que soit la durée du travail.

3.1. Rappel des actions déjà engagées

Il est rappelé que plusieurs actions ont déjà été engagées dans le cadre de la politique salariale annuelle :

- ✓ Examen spécifique de la situation des salariés n'ayant pas eu d'augmentation depuis 3 ans, lors des dossiers d'augmentations de fin d'année,
- ✓ Analyse statistique sur les rémunérations des salariées ayant eu un congé maternité et/ou ayant pris un congé parental et/ou étant à temps partiel sur les quatre dernières années, de 2006 à 2009.

3.2. Autres actions

PDE veillera à ce que des écarts de rémunération non justifiés ne se créent pas dans le temps.

Lorsque, à situation comparable, un écart de rémunération est constaté, celui-ci devra être analysé afin d'en comprendre les raisons. En l'absence de justification, une action spécifique correctrice sera engagée.

De plus, à l'occasion de chaque négociation annuelle, sera étudiée l'opportunité de prévoir des dispositifs complémentaires en faveur de la parentalité, en fonction de sa situation appréciée par rapport à la structure des effectifs.

Indicateurs :

- évolution des rapports de salaires moyens mensuels, par sexe et par classification/filière, sous condition d'effectif d'au moins 2 femmes et 2 hommes par catégorie étudiée.
- évolution des rapports de rémunérations annuelles, par sexe et par classification/filière, sous condition d'effectif d'au moins 2 femmes et 2 hommes par catégorie étudiée.

VI – PRISE EN COMPTE DE LA PARENTALITE

L'étude réalisée démontre que les événements et contraintes liés à la vie familiale, qui peuvent être plus ou moins importants aux différents stades de la vie professionnelle et qui se traduisent par une cessation ou une réduction d'activité, restent majoritairement le fait des femmes.

Une véritable politique d'égalité professionnelle doit tenir compte de ces spécificités et faire en sorte qu'elles ne constituent pas un frein à la carrière professionnelle des intéressé(e)s.

PDE réaffirme par le présent accord sa volonté d'assurer une meilleure conciliation de la vie familiale avec la vie professionnelle et met en œuvre des moyens complémentaires destinés à ce que les événements et choix liés à la naissance, l'adoption ou à l'éducation des enfants ne désavantagent pas les salariés, femmes ou hommes, dans leur déroulement de carrière.

1. Articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle

1-1 Mesures déjà en vigueur

- ✓ Souplesse dans l'organisation du temps de travail, en fonction des spécificités professionnelles et des impératifs professionnels.
- ✓ Garanties Audiens Assistance pour la garde des enfants en cas de maladie du salarié,

1-1. Mesures mises en place

Un certain nombre de mesures destinées à une meilleure articulation de la vie familiale avec la vie professionnelle et qui relèvent de dispositifs propres seront mises en place au sein de l'entreprise PDE dès la signature de l'accord

- ✓ Salariées enceintes :
 - A compter du 4^{ème} mois de grossesse médicalement constaté, la salariée enceinte bénéficie d'une réduction de son temps de travail d'1 heure par jour,
 - Elle bénéficie par ailleurs d'une autorisation d'absence rémunérée pour les 4 visites médicales prénatales obligatoires.
- ✓ Les salarié(e)s de retour d'un congé de maternité ou d'adoption conservent leur droit à congés payés acquis et non pris avant leur départ en congé.

- ✓ Congé enfant malade d'une durée de 3 jours par an, portée à 5 jours par an si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge d'au moins 2 enfants âgés de moins de seize ans, avec maintien de 80% de la rémunération.
- ✓ Dans le cadre des congés paternité, maintien de la rémunération, au-delà des indemnités journalières de sécurité sociale.
- ✓ Pour les futurs pères, autorisation d'absence pour assister aux visites prénatales obligatoires, avec maintien de la rémunération.
- ✓ Prise en compte intégrale des périodes d'absence pour cause de congé de maternité, d'adoption ou de congé parental pour l'acquisition du DIF (depuis 2006).
- ✓ Possibilité, pour les salariés concernés par un congé de maternité, d'adoption ou par un congé parental d'éducation de réaliser un ou plusieurs entretiens individuels avec la DRH en vue de faire le point sur leur évolution de carrière et d'aborder leur plan de formation.

1-2. Dispositions complémentaires

- ✓ Temps partiel lié à des choix de vie familiaux

S'il convient de s'assurer que le temps partiel est organisé de manière compatible avec le bon fonctionnement de l'entreprise, il convient également de s'assurer qu'il ne constitue pas un frein dans l'évolution professionnelle et salariale de l'intéressé(e).

Accès au temps partiel

L'Entreprise met en œuvre tous les moyens pour répondre favorablement à une demande de passage à temps partiel, dans les limites de la configuration du poste et/ou du service. A ce titre, les demandes de temps partiel à l'issue d'un congé parental ou pour le parent d'un enfant de moins de 6 ans seront examinées avec le même souci d'équité entre toutes les demandes de temps partiel.

Egalité de traitement temps plein/temps partiel

La hiérarchie et la DRH ne doivent en aucun cas tenir compte de ce mode d'organisation du temps de travail dans l'évolution professionnelle et salariale du (de la) salarié(e) concerné(e). Une attention particulière sera portée aux postes relevant des classifications les plus élevées de l'entreprise.

De même, la hiérarchie veillera à ce que la charge de travail et les objectifs individuels de l'intéressé(e) soient effectivement adaptés au temps partiel. Un point spécifique sera fait sur ce sujet lors de chaque entretien annuel.

Indicateurs :

- *pourcentage de salariés à temps partiel pour raisons familiales et répartition par sexe,*
- *répartition des temps partiels selon la durée du travail (< 50%, entre 50 et 80%, ...),*
- *nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi dans l'année de référence (n-1),*
- *rapports de salaires moyens mensuels entre les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel, par classification.*

✓ Réunions

Les réunions de travail doivent, dans la mesure du possible, être programmées et organisées dans le respect de l'horaire de travail de l'équipe et tenir compte notamment des contraintes familiales de certains collaborateurs.

2. Congés de maternité, d'adoption et congé parental d'éducation

PDE est attentive à ce que les congés liés à la naissance, à l'adoption et à l'éducation des enfants ne constituent pas un frein dans l'évolution professionnelle des salarié(e)s.

Au-delà de l'attention particulière portée à la situation individuelle des salariés (femmes ou hommes) au retour de leur congé en termes d'évolution professionnelle et salariale, PDE s'engage à mettre en œuvre les actions suivantes :

2.1. Renforcement de la pratique des entretiens individuels

Dans l'intérêt partagé de l'entreprise et du (de la) salarié(e) de bien préparer le départ et le retour, l'accompagnement de l'intéressé(e) est renforcé autour des dates de congés.

Congé de maternité ou d'adoption

La salariée ayant déclaré sa grossesse à l'employeur pourra bénéficier, si elle le souhaite, d'un entretien spécifique avec son supérieur hiérarchique et le Responsable Ressources Humaines afin d'estimer ensemble les conditions de déroulement de la période de grossesse, d'organiser le départ en congé et de recueillir les éventuels souhaits de la personne pour sa reprise d'activité afin de pouvoir anticiper et préparer au mieux son retour (suite en congé parental, reprise à temps partiel, organisation des congés payés avant ou après le retour...).

Cet entretien pourra avoir lieu dès la déclaration de grossesse de la salariée à l'entreprise et au moins un mois avant le départ en congé.

Au moment du retour dans l'entreprise de la salariée, ou quelques jours avant si elle le souhaite, un entretien professionnel lui sera proposé avec son supérieur hiérarchique et le Responsable Ressources Humaines afin d'organiser au mieux son retour. Lors de cet entretien seront également étudiés les éventuels besoins de formation, notamment en cas de changement de techniques ou de nouvelles méthodes de travail.

Dans le cas d'un retour à temps partiel, il sera organisé un rendez-vous dans le mois qui précède afin de préparer au mieux l'organisation du travail.

Congé parental d'éducation

S'il (elle) le souhaite, le (la) salarié(e) pourra bénéficier avant son départ d'un entretien avec son responsable hiérarchique et le Responsable Ressources Humaines, afin de préparer ensemble le départ en congé, d'évoquer la date prévisible du retour et les conditions de reprise de l'activité.

Au moment du retour dans l'entreprise du (de la) salarié(e), ou quelques jours avant s'il (elle) le souhaite, un entretien professionnel lui sera proposé avec son supérieur hiérarchique et le Responsable Ressources Humaines afin d'organiser au mieux son retour. Lors de cet entretien

seront également étudiés les éventuels besoins de formation, notamment en cas de changement de techniques ou de nouvelles méthodes de travail.

Le (la) salarié(e) de retour de congé parental d'éducation pourra bénéficier, s'il (elle) le souhaite, d'un bilan de compétences.

2.2. Maintien du lien avec l'entreprise pendant l'absence

Afin de limiter les effets d'un éloignement prolongé de l'entreprise et de faciliter la reprise d'activité, PDE s'engage à mettre en place les moyens destinés à permettre aux salariés qui le souhaitent, pendant leur congé de maternité, d'adoption ou leur congé parental total, d'avoir accès aux informations générales concernant la vie de l'entreprise.

2.3. Garantie d'évolution salariale au retour du congé de maternité (ou d'adoption)

PDE rappelle que la salariée en congé de maternité bénéficie des mesures d'augmentations générales susceptibles d'intervenir durant la période du congé de maternité, à la date d'effet de ces augmentations, dès lors qu'elle relève du champ d'application de ces augmentations. Ces dispositions s'appliquent également aux salarié(e)s en congé parental d'éducation (total).

PDE s'engage en outre à ce que, à son retour de congé de maternité, la rémunération de la salariée, relevant du champ d'application des mesures concernées, soit majorée du pourcentage moyen d'augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé maternité.

Enfin, PDE s'engage à prendre en considération le cas de personnes, ayant été en congé maternité et/ou en congé parental dans les 4 dernières années précédant la signature de l'accord et dont les salaires seraient inférieurs à la moyenne des rémunérations de leur catégorie (même métier et même niveau d'expérience). PDE s'engage alors à compenser l'écart entre la moyenne des augmentations appliquée depuis 2006 (c'est-à-dire 9.08%) et la moyenne des augmentations perçues par la personne. Par la suite, ce sont les dispositions du présent accord qui seront appliquées.

VII – MOYENS

1. Sensibilisation et communication

L'évolution durable des comportements au quotidien implique au préalable une véritable prise de conscience collective pour faire évoluer les mentalités et les pratiques.

Action de sensibilisation

La mise en œuvre du présent accord nécessitera une sensibilisation et une implication continue et volontariste des principaux acteurs en charge des processus de recrutement, d'évolution professionnelle et salariale, à savoir les managers et responsables RH.

Ces actions de sensibilisation consisteront notamment en :

- une prise de conscience des déséquilibres structurels constatés au sein de PDE et des effets négatifs d'un déséquilibre trop marqué,
- une présentation spécifique de l'accord et de ses objectifs,
- la diffusion des bonnes pratiques à mettre en œuvre pour promouvoir l'égalité professionnelle,
- l'intégration du thème d'égalité professionnelle dans les formations au management.



Une sensibilisation régulière sera effectuée en fonction de la situation réelle de l'entreprise, en tenant compte des évolutions constatées dans le cadre du suivi du présent accord.

Actions de communication

Par ailleurs, des actions de communication auprès du personnel sur les mesures et principes définis dans le cadre du présent accord et la manière de les mettre en œuvre efficacement seront menées :

- l'affichage et la mise en ligne de l'accord,
- une communication DRH reprenant les principales dispositions de l'accord, ses objectifs et les actions mises en œuvre,
- la communication périodique sur le suivi de l'accord,
- la prise en compte quotidienne dans la gestion des ressources humaines des dispositions de l'accord.

2. Suivi de l'accord

Il sera procédé chaque année à un suivi de ces actions lors de l'examen du Rapport Egalité Hommes/Femmes, au plus tard avant la fin du premier trimestre de chaque année.

Ce suivi sera réalisé à partir des indicateurs figurant dans ce rapport, en lien avec les thèmes traités dans le présent accord.

Concernant le recrutement, les parties examineront également les résultats obtenus en ce domaine à partir des indicateurs spécifiques visés au Chapitre III du présent accord.

L'opportunité d'indicateurs complémentaires pourra être étudiée en cas de nécessité.

Les parties constateront les évolutions observées sur les différents thèmes traités dans le cadre de l'accord.

Par le présent accord, les parties s'engagent dans une démarche volontariste de promotion de l'égalité professionnelle, au sens large (évolution professionnelle, égalité salariale, ...), entre les femmes et les hommes, par la mise en œuvre d'actions concrètes destinées à atteindre les objectifs qu'elles se sont fixés.

Ces actions ont été déterminées en fonction des constats et problématiques identifiées à ce jour et des causes qui semblent aujourd'hui premières et déterminantes des écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes (déséquilibre structurel).

L'analyse des indicateurs précités et de leur évolution, des actions mises en œuvre et de leurs résultats, donnera lieu, le cas échéant, à des ajustements, par avenant.

VIII – DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, renouvelable par tacite reconduction par période d'un an.

Il prendra effet à compter du jour suivant son dépôt auprès de l'administration compétente.

Il pourra être révisé par avenant dans les conditions légales.

Il pourra être dénoncé à l'issue de chaque période d'un an, sous réserve du respect d'un délai de préavis de 2 mois. Dans ce cas, l'accord cessera purement et simplement de produire effet à la date d'échéance du terme.

IX – DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord sera déposé par l'entreprise, en deux exemplaires, à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris, ainsi qu'en un exemplaire au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

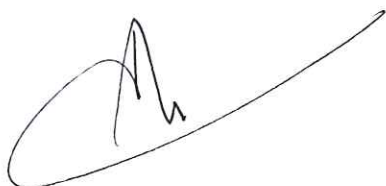
Fait à Paris,

Le 3 mai 2010

En 7 exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties.

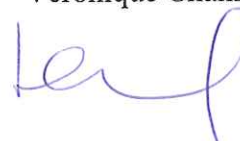
Pour la société PDE

Jean Arcache



Pour les organisations syndicales

CFE-CGC – Véronique Chanson



CFDT – Delphine Depras

