

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES  
HOMMES DANS L'ENTREPRISE**

**Entre :**

La société SA TAPIS SAINT MACLOU, dont le siège est situé 330, Rue Carnot BP 50149 - 59391 WATTRELOS cedex, représentée par David Cordani, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines

D'une part,

**Et :**

Les Organisations Syndicales suivantes:

la C.F.D.T. représentée par Messieurs A. BENCHAREF, J MAZENS, J De OLIVEIRA

la C.F.E-C.G.C. représentée par Messieurs P BRESSON et JL PECE

la C.F.T.C. représentée par Messieurs J. NOVAIS, J BELLIA, D FAUVART

Ayant reçu un mandat express de leur fédération ou confédération de négocier ou conclure un accord.

D'autre part,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

FD AB JM JB JN JDC [Signature] [Signature] [Signature] [Signature]

## Préambule

En application de la loi portant réforme des retraites du 09 novembre 2010 et de son décret d'application du 07 juillet 2011, ainsi que des obligations issues du Code du travail relatives à la négociation obligatoire en entreprise, la direction et les partenaires sociaux ont souhaité parvenir à un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Le présent accord témoigne donc de la volonté des parties de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise qu'elles considèrent comme élément majeur de performance et d'équilibre.

Même si le thème de l'égalité femmes/hommes dépasse le cadre de l'entreprise, les parties s'accordent pour considérer que l'entreprise a, à son niveau, une contribution à apporter dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent accord sur l'égalité professionnelle, s'inscrit dans le cadre des articles L.2242-5 et suivants du Code du Travail et a pour objet, au vu des éléments figurant dans le rapport de situation comparée, de supprimer les inégalités entre les hommes et les femmes, au travers des thèmes suivants :

- L'embauche
- La formation
- L'embauche et accessibilité aux différents postes de l'entreprise
- La rémunération effective
- L'articulation activité professionnelle /exercice responsabilité familiale

A ce titre, le présent accord, soumis préalablement à la consultation des représentants du personnel, fixe les objectifs de progression, les actions permettant de les atteindre, et les indicateurs permettant de les mesurer.

L'entreprise s'engage ainsi à mettre en œuvre tous les moyens nécessaires pour respecter les objectifs fixés, au travers notamment des actions privilégiées. Ces objectifs ne pourront toutefois être légitimement atteints s'il survenait, pendant la durée d'application du présent accord, un cas de force majeure susceptible de perturber l'application du présent accord.

RD

AB

JG

JB

JN

JDO

JL

JR

2

Toute disposition utile sera toutefois prise afin de minimiser, le cas échéant, l'impact de ces évènements sur les objectifs fixés.

Les parties n'ont en revanche pas jugé opportun de formaliser dans le cadre du présent accord les conditions d'application, préexistantes au sein de l'entreprise, de l'article L.241-3-1 du Code de la Sécurité Sociale et la possibilité pour l'employeur de prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations.

En complément des objectifs consignés dans le cadre du présent accord les parties entendent par ailleurs rappeler les points suivants :

- Aucune mesure de promotion professionnelle ne peut être prise en considération du sexe, pas plus qu'elle ne pourrait être prise en considération de l'âge ou de tout autre critère non professionnel. Les évolutions professionnelles (changements de groupe et niveau, de catégories professionnelles, accès à un niveau de responsabilité supérieur...) sont uniquement basées sur les compétences exercées et les résultats obtenus sans tenir compte d'autres caractéristiques.
- Aucune mesure en matière de qualification ne peut être prise en considération du sexe, pas plus qu'elle ne pourrait être prise en considération de l'âge ou de tout autre critère non professionnel. Les femmes et les hommes doivent bénéficier d'un égal accès aux qualifications rendues possibles par la formation professionnelle.
- Aucune sanction ne peut être prise en considération du sexe, pas plus qu'elle ne pourrait être prise en considération de l'âge ou de tout autre critère non professionnel.
- Les classifications sont basées sur les critères classants et indépendants du sexe définis par la convention collective, tout comme elles sont indépendantes de l'âge ou de tout autre critère non professionnel.  
Les parties conviennent de continuer de s'assurer par des analyses régulières que le système de classification assure le respect de l'égalité professionnelle.
- L'amélioration des conditions de travail facilite la féminisation de l'emploi. Les parties réaffirment que l'entreprise doit continuer de mettre en œuvre les moyens permettant d'adapter les postes de travail et en particulier au personnel féminin.

RD

AB

JY JB

JN

IDO

fl

fl

fl

- Préalablement au départ d'un salarié en congé parental celui-ci se voit proposer un entretien avec son responsable hiérarchique pour évoquer son éventuel remplacement et l'organisation du travail pendant son absence
- A l'issue du congé parental le salarié se voit proposer un entretien avec son responsable hiérarchique, pour évoquer ses éventuels besoins de formation professionnelle, ses conditions de travail, ses souhaits de concilier vie professionnelle et vie personnelle et éventuellement ses désirs d'évolution ou d'orientation professionnelle le cas échéant à travers un bilan de compétence.

### Article 1 : Affirmation du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Tout comportement ou pratique qui pourrait s'avérer discriminant à l'encontre des salarié(e)s au regard du principe général de non-discrimination ainsi qu'au principe d'égalité entre les femmes et les hommes n'a pas sa place dans la Société Saint Maclou.

Dans le respect de ce principe, la situation de chaque collaborateur est considérée sur la base d'éléments objectifs et en particulier indépendants de tout critère lié au sexe et à l'âge.

Il est précisé que les dispositions mises en œuvre par le présent accord sont des mesures temporaires, dont certaines sont prises au seul bénéfice des femmes, visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et qu'à ce titre elles ne peuvent être qualifiées de mesures discriminantes en application de l'article L 1142-4 du Code du travail.

### Article 2 : L'embauche et l'accessibilité aux différents postes de l'entreprise

Le recrutement reste un important levier pour faire évoluer la structure de la population dans l'entreprise.

Cependant certains déséquilibres peuvent trouver en partie leur origine dans des causes extérieures à l'entreprise comme l'existence de candidatures exclusivement masculines sur le marché de l'emploi pour les postes de poseurs et de magasiniers.

FD AB JM JB JN

JDOff

AB

A cet égard les femmes souhaitant s'orienter ou postuler pour un métier dit masculin, pourront y accéder et être formées dans les mêmes conditions que celles proposées à leurs collègues masculins notamment poseurs, peintres ou magasiniers.

Les modalités et conditions de recrutement assurent l'égalité des chances pour l'ensemble des candidats que ce soit lors du processus d'examen des candidatures ou lors de l'intégration dans l'entreprise.

Par ailleurs l'entreprise favorise un égal accès à tous ses postes aux hommes comme aux femmes.

Un bon équilibre hommes femmes est particulièrement utile et source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique et pour y parvenir une féminisation des équipes est nécessaire.

Pour autant cette féminisation ne prendra pas la forme d'embauches externes systématiques au détriment de candidats internes répondant aux conditions du poste.

Dans cette perspective les postes vacants seront ouverts en priorité à l'interne pendant une durée de 15 jours.

Il est relevé que le personnel féminin salarié est nettement moins représenté que le personnel masculin dans la Société. Au 31 décembre 2010, 23,80% de l'effectif de la société est féminin pour 23,72% en 2009. Dans la branche secteur tapis, moquette et luminaire la proportion de femmes est de 41% (pour 45% dans la totalité de la branche).


En 2009 63 femmes embauchées (dont 14 en CDI) sur un nombre total d'embauche de 230 soit 27.39 %.

En 2010 davantage des femmes ont été embauchées par rapport à l'année précédente (78 embauches de femmes en 2010 (dont 30 en CDI) sur un nombre total d'embauche de 273 soit 28.57 %.

En 2011 le pourcentage d'embauche de femmes a décliné puisque 49 femmes ont été embauchées (dont 30 en CDI) sur un nombre total d'embauche de 218 soit 22.47%.

Cette évolution est donc insuffisante pour permettre un rééquilibrage des effectifs les parties conviennent de poursuivre les efforts relatifs au recrutement de femmes.

FD AB JN JB JDO fl d P3



5

Dans cette perspective l'entreprise se fixe des OBJECTIFS DE PROGRES mesurables et atteignables relatifs à l'embauche des femmes dans l'entreprise :

- Le premier objectif concerne l'amélioration de la part des femmes cadres recrutées de façon à parvenir à une proportion de 25 % de femmes cadres

La fixation de cet objectif repose sur le constat que la féminisation chez TSM est particulièrement faible chez les cadres malgré une progression de 7,40% en 2011 (14.28% en 2009 ; 14.15% en 2010 puis 15.28% en 2011).

Dans la branche la proportion de femmes cadres parmi l'ensemble des salariés est de 4% en 2010 contre 1.86% chez TSM.

- Le second objectif concerne l'amélioration de la part des femmes ETAM recrutées (hors poseurs) de façon à parvenir à une proportion de 50 % de femmes ETAM

La fixation de cet objectif repose sur le constat que la proportion de femmes chez les ETAM de TSM est plus importante que chez les cadres mais en régression de 2,71% en 2011 (41.14% de femmes ETAM en 2009 ; 41.54% en 2010 puis 40.54% en 2011).

POUR ATTEINDRE CES OBJECTIFS l'entreprise décide les actions suivantes :

- Porter une attention particulière à l'équilibre des recrutements entre les hommes et les femmes
- Retenir dans la mesure du possible au moins une femme dans la phase de présélection finale des recrutements tant pour les recrutements internes que pour les recrutements externes
- Informer de cette décision les recruteurs internes et pour les recrutements externes les Sociétés d'intérim et Cabinets de recrutement partenaires de l'entreprise.
- Communiquer avec les écoles et centres de formation en lien avec nos métiers où les femmes sont peu ou pas représentées
- Informer les femmes en congé maternité et/ou congé parental des opportunités professionnelles qui surviendraient dans l'entreprise durant leur absence

FJ AB

JD

JN

JR SDO

JL

JM

JP

6

- Poursuivre l'effort d'investissement en matériel permettant de limiter les manutentions, afin d'équiper l'ensemble des magasins sur 3 ans :

Chèvre pour les présentoirs moquette/pvc manuels (elbeaks) ; civière pour les présentoirs moquette/pvc motorisés (électriques) ; chariot de transport avec poignée latérale ; berceau pour le transport des coupes ; chariot pour les rayons murs (chariotte) et transpalette électrique.

LES INDICATEURS CHIFFRES qui permettront de suivre et de mesurer l'atteinte des objectifs seront basés sur les ratios suivants :

- Recrutements hommes / recrutements femmes par type de contrat
- Recrutements hommes / recrutements femmes par métier
- Montant investi en matériel de sécurité et évolution sur 3 ans

### Article 3 : La formation

La formation constitue un outil favorisant l'acquisition de nouveaux savoirs, le développement des compétences, la polyvalence et donc vise à réduire les inégalités et les écarts de rémunérations.

Au même titre que l'expérience professionnelle, la formation est un des facteurs d'égalité professionnelle et participe activement à l'évolution des qualifications.

La société réaffirme sa volonté d'améliorer l'accès aux formations professionnelles des salarié(e)s qui ont du s'absenter longuement du fait du congé maternité ou parental.

Le plan de formation, établi chaque année, s'adresse indifféremment aux hommes et aux femmes.

En 2010 la proportion des femmes formées (44%) a été plus faible que celle des hommes formés (48%).

En 2011 cette situation s'est inversée puisque la proportion des femmes formées s'est élevée à 55% pour 40% d'hommes formés.

Dans cette perspective l'entreprise souhaite se fixer un OBJECTIF DE PROGRES mesurable et atteignable relatif à la formation dans l'entreprise pour permettre d'assurer un équilibrage de l'accès à la formation professionnelle entre les hommes et les femmes.

(21) AB

JM

JN JB

JDO

JL

JA

PS

L'objectif consiste à assurer un égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

POUR ATTEINDRE CET OBJECTIF l'entreprise décide les actions suivantes :

- Organiser les formations hors périodes scolaires et dans les horaires habituels de travail des collaborateurs
- Répartir les salles de formation sur l'ensemble du territoire national pour limiter les déplacements et organiser des formations le plus près possible du lieu de travail.
- Garantir un accès à l'Entretien Annuel Développement pour les femmes enceintes qui n'auraient pu en bénéficier pendant la période de référence
- Proposer aux collaborateurs de retour d'un congé parental le bénéfice d'un bilan de compétence et le cas échéant une formation, en lien avec l'organisme agréé destinataire des fonds propres au financement de la formation professionnelle et développement d'un partenariat avec un organisme disposant d'une implantation nationale

LES INDICATEURS CHIFFRES qui permettront de suivre et de mesurer l'atteinte des objectifs seront basés sur les ratios suivants :

- Proportion des femmes formées / proportion des hommes formés dans l'année
- Pourcentage des femmes et des hommes formés par rapport à la population globale formée dans l'année
- Proportion pour chaque sexe du type de formation proposé : actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise et actions de développement des compétences

FD AB

27

JN IDO

ff

ff

FB



#### Article 4 : Rémunérations effectives - définition et programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération

Le respect du principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes est fondamental.

En application de ce principe, les décisions relatives à la gestion des rémunérations, carrières et promotions reposent exclusivement sur des critères professionnels : niveau de responsabilités, de formations, d'expériences professionnelles, compétences mises en œuvre notamment.

Au regard de la forte individualisation des rémunérations constatées à ce jour, les efforts se poursuivent en vue d'assurer le respect du principe d'égalité de traitement notamment entre les hommes et les femmes.

L'entreprise se fixe l'OBJECTIF DE PROGRES mesurable et atteignable, de parvenir en trois ans au respect du principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes

POUR ATTEINDRE CET OBJECTIF l'entreprise décide les actions suivantes :

- Réaliser un état des lieux exhaustif de la situation comparée des rémunérations constatées dans l'entreprise
- Corriger les écarts de rémunération constatés dans l'entreprise, non justifiés objectivement
- Refondre les contrats de travail qui nécessiteraient une révision pour garantir l'équité des rémunérations, entre les femmes et les hommes, à compétences, qualifications et expérience professionnelles égales pour supprimer les écarts non justifiés
- Garantir au retour de congé maternité et ou adoption, pour les salariées payées au variable, un maintien pendant une durée d'un mois du montant moyen de commissions personnelles atteint pendant les douze mois précédant le départ en congé maternité
- Mettre en place un budget dédié au respect du principe légal d'égalité entre les hommes et les femmes.

AD

FD

JJ

JN

JB

JDO

JL

JL

LES INDICATEURS CHIFFRES qui permettront de suivre et de mesurer l'atteinte des objectifs seront basés sur les ratios suivants :

- Nombre annuel d'écart non justifiés identifiés et corrigés et montant moyen des écarts injustifiés de rémunération corrigés par la mise en place de cette enveloppe spécifique
- Nombre de cas d'application du maintien de salaire au retour de congé maternité
- Rémunérations moyennes par catégorie et par sexe

#### Article 5 : L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Les managers de l'entreprise s'efforcent au quotidien à travers leurs décisions, dans le respect des contraintes d'organisation et de bon fonctionnement de leur entité, de favoriser un bon équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

En complément du compte épargne temps mis en place au 01/01/2012 les parties préconisent de continuer de développer des solutions permettant de concilier vie professionnelle et familiale.

L'entreprise se fixe l'OBJECTIF DE PROGRES mesurable et atteignable, de favoriser l'articulation de l'activité professionnelle et des responsabilités familiales

POUR ATTEINDRE CET OBJECTIF l'entreprise décide les actions suivantes :

- Mettre en place à titre de test, pendant une durée d'un an, une conciergerie d'entreprise pour les collaborateurs du siège de Wattrelos
- Organiser les réunions, dans des locaux situés à distance raisonnable des locaux de travail, dans des plages horaires correspondant aux horaires habituels de travail des collaborateurs et en évitant le mercredi
- Garantir aux femmes enceintes, pendant le congé maternité ou congé d'adoption, un maintien de salaire sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale, y

AB

FD

117

JN

JB

JDO

H

A

PB

compris pour les femmes cadres dont la rémunération est supérieure au plafond de la sécurité sociale

- Autoriser une absence rémunérée de 2 heures à l'occasion de la rentrée d'un enfant de la maternelle à la sixième.
- Autoriser les absences suivantes en cas de maladie ou d'hospitalisation :

Le salarié ayant une ancienneté au moins égale à un an dans l'entreprise peut demander une autorisation d'absence spéciale non rémunérée en cas d'hospitalisation ou de maladie d'un enfant âgé de moins de 16 ans rendant nécessaire la présence de son père ou de sa mère, attestée par certificat médical. Cette autorisation d'absence est limitée à 4 jours ou à 8 demi-journées par année calendaire en cas de maladie. En cas d'hospitalisation des jours supplémentaires seront accordés aux salariés qui en formuleront la demande.

En cas d'hospitalisation d'un enfant âgé de moins de 12 ans attestée par bulletin d'hospitalisation une autorisation d'absence rémunérée de 1 heure par jour d'hospitalisation sera accordée.

En cas d'enfant malade, attesté par certificat médical, le collaborateur se verra faciliter la prise de RTT, congés d'ancienneté et congés payés dans la limite de ce qui a été acquis. Il aura également la possibilité de solliciter des congés par anticipation dans la limite de 4 jours par an et. Il pourra enfin utiliser les possibilités ouvertes par le compte épargne temps dans le cadre des modalités de l'accord.

Les femmes enceintes bénéficieront quel que soit leur temps de travail, à partir du quatrième mois de grossesse, d'une réduction de la durée journalière du travail de trente minutes sans perte de salaire. Cette réduction du temps de travail sera réalisée au choix de l'intéressée et en accord avec le responsable hiérarchique sous forme de pause, d'heure d'arrivée ou de départ différé ou de la combinaison de ces possibilités.

- Pour le salarié ayant opté pour un congé parental avec exercice de l'activité à temps partiel organiser un entretien au retour du congé pour évoquer ses souhaits en matière de durée du travail.

AB

FD

J17

JAN JB

JDO

J

J

PS

LES INDICATEURS CHIFFRES qui permettront de suivre et de mesurer l'atteinte des objectifs seront basés sur les ratios suivants :

- Nombre de femmes ayant bénéficié d'un maintien de salaire plus favorable que la loi et la convention collective pendant le congé maternité
- Nombre de femmes ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour la rentrée scolaire
- Nombre de femmes ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour hospitalisation
- Nombre de femmes enceintes ayant bénéficié d'un aménagement d'horaire sans perte de salaire
- Nombre de salariés utilisateurs du Compte Epargne Temps

#### Article 6 : Délégué(e) à l'égalité professionnelle

A l'occasion de cet accord, une mission de Délégué(e) à l'égalité professionnelle est créée au sein de la Direction RH.

Sa mission consiste à suivre :

- les objectifs de progression,
- les actions engagées,
- les indicateurs chiffrés.

A examiner les dossiers individuels pour lesquels il est suspecté une inégalité de traitement, puis émettre un avis au Directeur des Ressources Humaines.

#### Article 7 : Communication et sensibilisation de tous les salariés

Pour assurer la promotion et la progression des principes de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes auprès de tous les salariés, le présent accord et les mesures qu'il prévoit font l'objet d'une large diffusion par affichage en magasin, mise sur intranet, information dans le Saint Maclou Hebdo et dans la bobine.

AB

(H)

M JN JB IDO

fl

d

23

Afin de maintenir le lien professionnel, les communications relatives à la vie de l'entreprise et notamment la bobine seront envoyés aux femmes durant les congés maternité et congés parentaux.

#### Article 8 : Cout prévisionnel des mesures

La direction met en place, dans le cadre de la loi de novembre 2010, un budget dédié au respect du principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes estimé à 150 000 euros sur 3 ans et un calendrier prévisionnel semestriel de mise en œuvre.

#### Article 9 : échéancier des mesures

L'ensemble des mesures et actions ci-dessus définies sera mis en œuvre dès entrée en vigueur du présent accord.

#### Article 10 : Date d'application et durée de l'accord

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1er jour du mois qui suit le mois de signature.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et prendra fin au plus tard à sa date d'échéance. A cette dernière date, il cessera automatiquement de produire effet, et ce sans aucune autre formalité.

#### Article 11 : Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des collaborateurs travaillant au sein de l'entreprise Tapis Saint Maclou.

#### Article 12 : Révision de l'accord

Conformément aux dispositions légales en vigueur, toute modification du présent accord et/ou changement jugés nécessaires par l'une des parties signataires devra faire l'objet d'un avenant au présent accord.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

AB      FD      JN      JN      JB      JDO      H      d      P3



- la demande de révision n'est recevable qu'une fois passé 1 an après la conclusion de l'accord initial et doit être accompagnée d'indications précises sur les changements souhaités. Ce délai d'un an peut être réduit d'un commun accord dans le cas où les parties souhaitent réviser le même article et y apporter les mêmes ajouts, suppressions ou modifications.
- en cas de modification des dispositions légales ou conventionnelles ayant une incidence directe ou indirecte sur l'égalité professionnelle et la diversité, les parties signataires se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai de 2 mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions légales ou conventionnelles, afin d'examiner les aménagements à apporter au présent accord.

Dans tous les cas, les parties mettront tout en œuvre pour faire aboutir les négociations dans un délai de 6 mois à compter de la première réunion.

En cas d'absence d'accord passé ce délai, les négociations prendront fin et conduiront à l'application de l'accord d'entreprise dans son contenu initial, sauf souhait de l'une des parties de procéder à la dénonciation de l'accord dans les conditions ci-dessus évoquées, et ce, conformément aux dispositions légales.

Cet avenant donnera lieu aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles accomplies lors de signature du présent accord.

### Article 13 : Suivi de l'accord

Le suivi de l'accord sera assuré par les parties signataires, à l'occasion d'une réunion annuelle et à raison d'un représentant par organisation syndicale.

En outre la déclinaison opérationnelle de l'accord sera assurée par les membres de la commission égalité hommes femmes, à l'occasion de leur réunion annuelle.

En complément des indicateurs figurant dans le rapport de situation comparée, les indicateurs suivants prévus dans l'accord seront également communiqués :

Indicateurs permettant de suivre et de mesurer l'atteinte des objectifs de recrutement :

- Recrutements hommes / recrutements femmes par type de contrat
- Recrutements hommes / recrutements femmes par métier

Indicateurs permettant de suivre et de mesurer l'atteinte des objectifs de formation :

AB

FP

MA

JN

JDO

fl

d

- Proportion des femmes formées / proportion des hommes formés dans l'année
- Pourcentage des femmes et des hommes formés par rapport à la population globale formée dans l'année

Indicateurs permettant de suivre et de mesurer l'atteinte des objectifs en matière de rémunération :

- Nombre annuel d'écart non justifiés identifiés et corrigés et montant moyen des écarts injustifiés de rémunération corrigés par la mise en place de cette enveloppe spécifique
- Nombre de cas d'application du maintien de salaire au retour de congé maternité
- Rémunérations moyennes par métier et par sexe.

Les parties conviennent d'annexer au présent accord

- L'effectif mensuel moyen par CSP et par sexe (annexe 1)
- Le nombre d'embauches en CDI par an et par sexe (annexe 2)
- Le nombre de stagiaires en formation professionnelle par an et par sexe (annexe 3)
- Les rémunérations mensuelles brutes moyennes par métier et par sexe (annexe 4)
- L'extrait de la loi du 9 novembre 2010 (annexe 5)
- Le décret du 7 juillet 2011 (annexe 6)

#### Article 14 : Dépôt et publicité de l'accord

L'entreprise assurera le dépôt du présent accord en deux exemplaires auprès de la DIRECCTE (dont un par informatique), et un exemplaire auprès du conseil de Prud'hommes du lieu de signature du présent accord.

La partie la plus diligente des signataires notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

AB

PO

217

JN

HB

TD

JP

JP

23

Fait à Wattrelos, le 18 juin 2012

**Pour l'entreprise**  
Le Directeur des Ressources Humaines  
D. CORDANI

**Pour le syndicat CFDT**

**Pour le syndicat CFTC**

**Pour le syndicat CFE CGC**

A. BENCHAREF

J. BELLIA

P. BRESSON

J. MAZENS

J. NOVAIS

JL. PECE

I. De OLIVEIRA

D. FAUVART

AB

JN

CB