

**Accord relatif à l'Egalité Professionnelle
entre les hommes et les femmes**

HC
FB
CP
IFD

L'ORÉAL

Account related to the Paris 17th arrondissement
entre les bureaux et les locaux

100
100
100

JFD

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

PREAMBULE

CHAPITRE 1er - RECRUTEMENT ET MIXITE DANS L'EMPLOI

- Article 1 : Garantie du caractère non discriminatoire des offres d'emploi
- Article 2 : Mixité dans les recrutements

CHAPITRE 2 - REMUNERATION

- Article 3 : Garantie du principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes
- Article 4 : Indicateurs de suivi
- Article 5 : Correction des éventuels écarts salariaux injustifiés
- Article 6 : Rémunération et congés de maternité ou d'adoption
 - 6.1 *Maintien de la rémunération pendant les congés de maternité ou d'adoption*
 - 6.2 *Garantie de progression de la rémunération à l'issue du congé de maternité ou d'adoption*

CHAPITRE 3 – EVOLUTION PROFESSIONNELLE - FORMATION

- Article 7 : Evolution professionnelle
 - 7.1 *Garantie d'égales possibilités d'évolutions professionnelles entre les hommes et les femmes*
 - 7.2 *Garantie d'égale promotion salariale entre les hommes et les femmes*
 - 7.3 *Indicateurs de suivi*
- Article 8 : Evolution professionnelle des collaborateurs de retour de congé maternité ou d'adoption
 - 8.1 *Principe*
 - 8.2 *Entretiens individuels et maintien du lien avec l'entreprise*

JE
EB
h
LED

➤ Article 9 : Formation professionnelle

- 9.1 Accès à la formation
- 9.2 Indicateurs de suivi

CHAPITRE 4 – PARENTALITE

➤ Article 10 : Le congé Schueller

➤ Article 11 : Mercredi mère ou père de famille

➤ Article 12 : Garanties accordées en cas de départ en congé de paternité

➤ Article 13 : Garanties accordées dans le cadre d'un congé parental d'éducation

- 13.1 Retour de congé parental d'éducation
- 13.2 Le financement d'un congé parental d'éducation
- 13.3 Mutuelle pendant un congé parental

➤ Article 14 : Garde d'enfants

- 14.1 Développement de l'information sur l'offre existante pour la garde d'enfants
- 14.2 Favoriser le développement des crèches interentreprises et le dispositif de garde d'urgence

➤ Article 15 : Durée et suivi de l'accord

➤ Article 16 : Formalités de dépôt et publicité

B
Méd.
69
VFD

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Entre les soussignés :

La Direction

d'une part,

et,

Les organisations syndicales représentatives au sens de l'article L.2121-7 du Code du Travail au sein de L'Oréal,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Par la signature du présent accord, les parties marquent leur volonté de :

- Respecter le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes,
- Faire de la maternité et de la parentalité des situations ne devant pas être préjudiciables au déroulement de carrière des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Les parties au présent accord s'opposent aux comportements discriminants de toute nature ou contraires à la dignité qui pourraient survenir dans le cadre de l'activité professionnelle. Les principes d'égalité des chances et de traitement entre tous les collaborateurs constituent une valeur d'entreprise applicable dès l'embauche et tout au long de la carrière.

Par cet accord, les parties veulent contractualiser les avantages ou les mesures existantes à L'Oréal en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, formaliser des engagements nouveaux dans le but de favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale et personnelle et faire progresser les principes de l'égalité professionnelle.

CHAPITRE 1er - RECRUTEMENT ET MIXITE DANS L'EMPLOI

➤ Article 1 : Garantie du caractère non discriminatoire des offres d'emploi

L'activité professionnelle de L'Oréal est ouverte aux femmes comme aux hommes. Le processus de recrutement de l'entreprise est donc unique et des critères de sélection strictement identiques sont appliqués à tous.

Ces critères sont fondés sur les aptitudes, le potentiel d'évolution, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

L'Oréal s'engage à ce qu'aucun critère illicite ou discriminatoire (mention précisant le sexe, la situation familiale, l'âge, ...) n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi, tant en interne qu'en externe, quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé, sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle (emplois d'acteur, de mannequins, de modèles masculins ou féminins).

➤ Article 2 : Mixité dans les recrutements

L'Oréal veille à conserver un équilibre nécessaire dans le recrutement entre les hommes et les femmes, quelque soit le type de contrat de travail mais également dans le cadre de sa politique de stage et d'apprentissage.

CHAPITRE 2 - REMUNERATION

➤ Article 3 : Garantie du principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les principes de la politique salariale de L'Oréal s'appliquent sans discrimination aux femmes et aux hommes.

L'entreprise garantit un niveau de classification et un niveau de salaire à l'embauche identiques entre les hommes et les femmes. Le salaire à l'embauche est lié au niveau de formation et d'expérience acquise et au type de responsabilités confiées.

Pour un même niveau de qualification, de responsabilité, de formation, d'expérience professionnelle, d'aptitudes, de performance et de maîtrise de poste, la rémunération doit être identique pour les salariés concernés.

Par rémunération, il faut entendre le salaire de base et tous les avantages et accessoires, payés directement ou indirectement par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

B Mc. d. a
96
VFD

➤ Article 4 : Indicateurs de suivi

Afin d'assurer un suivi dans le temps de l'application du principe de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, L'Oréal communique aux représentants du personnel des indicateurs nécessaires à la comparaison des salaires et autres éléments de rémunération des hommes et des femmes.

La question de l'égalité salariale fait l'objet d'un suivi à deux niveaux :

Au niveau de chaque établissement :

- une Commission Egalité Professionnelle Hommes / Femmes au sein de chaque Comité d'Etablissement est constituée. Lors de la réunion de cette commission ayant pour objet l'examen du Rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes, des indicateurs relatifs à la rémunération effective des collaborateurs sont présentés aux représentants du personnel (Annexe 1).

Au niveau de L'Oréal :

- La question de l'égalité salariale est examinée lors des réunions de Négociation Annuelle Obligatoire. A ces occasions, les délégués syndicaux examinent les indicateurs de suivi de la rémunération hommes - femmes (Annexe 2).
- L'étude des rémunérations se fait également sur la base des emplois-repères par âge (Annexe 3).
- Par ailleurs, la réunion du Comité Central d'Entreprise L'Oréal consacrée à l'examen du Bilan Social d'Entreprise permet de présenter la rémunération comparée des hommes et des femmes en fonction d'indicateurs précis (Annexe 4). Un élément nouveau a été pris en compte dans le bilan social 2007 : la répartition des chiffres entre hommes et femmes pour quasiment tous les indicateurs.

➤ Article 5 : Correction des éventuels écarts salariaux injustifiés

Conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, L'Oréal s'engage à corriger les écarts de rémunération injustifiés dans l'hypothèse où de tels écarts seraient identifiés.

➤ Article 6 : Rémunération et congés de maternité ou d'adoption

- 6.1 Maintien de la rémunération pendant les congés de maternité ou d'adoption

L'Oréal assure aux collaborateurs en congé de maternité ou d'adoption des conditions de rémunération plus favorables que le droit conventionnel de branche.

La Convention Collective Nationale des Industries Chimiques prévoit après une année de présence dans l'entreprise, le maintien du paiement « des appointements mensuels, de la prime d'ancienneté ainsi que des primes de rendement, de production à caractère individuel ou collectif pendant la période de repos de 14 semaines, sous déduction des prestations en espèces auxquelles l'intéressée a droit pour la même période du fait de la Sécurité sociale (à l'exclusion des majorations données pour le troisième enfant) et de tout régime de prévoyance pour la seule quantité correspondant aux versements de l'employeur ».

A L'Oréal, la totalité de la rémunération est maintenue pendant les 16 semaines du congé légal de maternité (10 semaines pour les pères ou mères au titre du congé d'adoption) ou 26 semaines à partir du troisième enfant (18 semaines pour les pères ou mères au titre du congé d'adoption).

Au-delà du maintien de la rémunération pendant le congé de maternité ou d'adoption, L'Oréal fait bénéficier ses collaboratrices du congé Schueller, soit quatre semaines de congé supplémentaire prises à l'issue desdits congés et rémunérées intégralement par l'entreprise (cf Article 10).

Par le présent accord, les parties décident de supprimer la condition d'ancienneté d'un an antérieurement exigée pour le maintien de l'intégralité de la rémunération pendant le congé de maternité ou d'adoption ainsi que pour le bénéfice du congé Schueller.

L'accord de participation de Groupe signé le 1^{er} juin 2006, inclut les salaires versés pendant le congé de maternité ou d'adoption dans le calcul des droits à participation.

L'accord d'intéressement de Groupe signé le 16 juin 2006 inclut les salaires versés pendant le congé de maternité ou d'adoption, les congés pathologiques au sens de la Sécurité sociale et les congés paternité dans le calcul des droits à intéressement.

De même, il est rappelé que le congé Schueller est pris en compte dans le calcul des droits à intéressement et à participation.

▪ 6.2 Garantie de progression de la rémunération à l'issue du congé de maternité ou d'adoption

A L'Oréal, la rémunération de chaque salarié fait l'objet d'un examen attentif lors de l'entretien de fin d'année.

Cet examen est fait de la même manière pour les salariés ayant été absents au titre de la maternité ou de l'adoption, et ce afin de veiller à ce que ces congés n'aient pas d'impact négatif sur l'évolution de leur rémunération.

Une attention toute particulière sera également portée à la rémunération des collaboratrices ayant été absentes au titre de la maternité ou de l'adoption au cours de leur parcours professionnel.

En vertu de l'accord signé sur les dispositions relatives aux congés de maternité et d'adoption signé à L'Oréal en juillet 2007, les périodes d'absence au titre d'un congé de maternité ou d'adoption sont considérées comme du temps de travail effectif au regard de l'évolution des rémunérations individuelles et collectives.

Pendant les périodes d'absence au titre de la maternité ou de l'adoption, la performance est présumée équivalente à ce qu'elle a été pendant le temps de présence sur l'année.

Les collaborateurs en congé de maternité ou d'adoption bénéficient des augmentations générales qui pourraient être versées en leur absence.

La majoration du salaire de base annuel des collaborateurs en congé de maternité ou d'adoption ne pourra pas être inférieure à la progression de la rémunération brute annuelle moyenne des collaborateurs continûment présents de leur catégorie, proratisée sur la base du temps d'absence du / de la collaborateur(trice) sur l'année civile.

Cette appréciation sera faite sur la base des indicateurs d'évolution de la rémunération brute annuelle moyenne des salariés continûment présents par catégorie, communiqués lors des réunions de Négociation Annuelle Obligatoire et publiées dans le Bilan Social.

Ainsi, cette appréciation sera faite au mois de mars de chaque année, pour les collaborateurs dont le retour est intervenu au cours de l'année civile précédente. Si nécessaire, la mise en œuvre effective interviendra en avril, sous la forme d'un complément de rémunération qui sera réintégré de façon rétroactive au 1^{er} janvier de l'année qui suit leur retour.

Par ailleurs, l'accord prévoit que les bonus ne sont pas proratisés en fonction de la durée de présence du collaborateur(trice) sur l'année.

Enfin, les primes d'objectif des VRP sont calculées comme dans le cas de la maladie, c'est-à-dire sur la base de la moyenne des primes d'objectifs attribuées sur les douze derniers mois.

Pour les collaborateurs qui s'absenteraient dans le cadre d'un congé parental à l'issue de leur congé de maternité ou d'adoption, les dispositions du présent article prennent effet à la date de fin desdits congés.

CHAPITRE 3 – EVOLUTION PROFESSIONNELLE –FORMATION

IB
JC
CD
JFD

➤ Article 7 : Evolution professionnelle

▪ 7.1 Garantie d'égaies possibilités d'évolutions professionnelles entre les hommes et les femmes

L'Oréal réaffirme son engagement de veiller à l'égalité des hommes et des femmes en ce qui concerne les possibilités d'évolution professionnelle.

A cet égard, la mixité des emplois suppose qu'hommes et femmes aient les mêmes possibilités en matière de parcours et d'évolution professionnels. Les possibilités d'accès à des postes présumés plutôt masculins seront encouragées pour les femmes, et inversement pour les hommes.

Les hommes et les femmes peuvent avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité, y compris les plus élevées. L'accès des femmes aux postes à responsabilité se fait sur les mêmes critères que pour les hommes.

Les critères d'évaluation professionnelle, d'évolution et d'orientation de carrière sont de même nature pour les hommes et pour les femmes. Ils sont fondés exclusivement sur la reconnaissance des aptitudes, de l'expérience, de la performance et des qualités professionnelles.

Les mêmes principes s'appliquent aux intitulés et termes utilisés dans les offres d'emploi internes afin de permettre, sans distinction la candidature des hommes et des femmes. En aucun cas, elles ne doivent mentionner le sexe du candidat recherché, ni directement, ni indirectement, sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle (emplois d'acteur, de mannequins, de modèles masculins ou féminins).

▪ 7.2 Garantie d'égle promotion salariale entre les hommes et les femmes

En application du principe d'égalité de rémunération, les décisions relatives à la gestion des rémunérations reposent sur des critères professionnels.

La promotion salariale des collaborateurs hommes et femmes sont similaires à fonctions, aptitudes, qualifications, expériences, ancienneté équivalentes et à performance et maîtrise de poste comparables.

▪ 7.3 Indicateurs de suivi

Au niveau central, le Bilan Social d'Entreprise présente deux indicateurs de suivi de l'évolution professionnelle des hommes et des femmes (Annexe 4) :

- le nombre de changement de catégorie professionnelle par genre
- le nombre de changement de coefficient par catégorie et par genre

Ces mêmes indicateurs sont présentés à la Commission Egalité Professionnelle Hommes / Femmes des comités d'établissement qui examine le rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise (Annexe 1).

Dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire à L'Oréal, différents indicateurs de suivi de l'évolution professionnelle des hommes et des femmes dans l'entreprise sont examinés (Annexe 2).

➤ **Article 8 : Evolution professionnelle des collaborateurs de retour de congé maternité ou d'adoption**

▪ **8.1 Principe**

Une attention particulière sera portée aux périodes suivant un congé de maternité et d'adoption de telle sorte que ces périodes d'absences ne puissent pas porter préjudice à l'évolution de carrière des intéressés, hommes ou femmes.

▪ **8.2 Entretiens individuels et maintien du lien avec l'entreprise**

Avant le départ en congé de maternité ou d'adoption, le salarié est reçu individuellement par son DRH ou le Directeur du Personnel d'entité au moins un mois avant la date de son départ, lors d'un entretien au cours duquel les conditions de la reprise de l'activité professionnelle seront envisagées, puis formalisées par écrit.

Pendant la durée du congé maternité et d'adoption, le/la collaborateur(trice) restera destinataire des informations à caractère général adressées aux salariés.

Afin de faciliter la reprise d'activité, le DRH ou le Directeur du Personnel d'entité prendra contact avec le salarié au moins un mois avant le retour de congé de maternité ou d'adoption, lors d'un entretien de retour, afin de faire le point avec le salarié sur les conditions dans lesquelles son retour interviendra et déterminera s'il est nécessaire ou non de prévoir une formation adaptée (bureautique, langue, journée découverte métier, ...).

Il ne peut être imposé à un(e) collaborateur(trice) de retour de congé de maternité ou d'adoption de prendre un congé parental ou un congé sans solde à l'issue du congé de maternité ou d'adoption dans l'attente d'une proposition de poste.

➤ **Article 9 : Formation professionnelle**

▪ **9.1 Accès à la formation**

Les parties au présent accord garantissent le principe général d'égalité d'accès de tous les salariés à la formation professionnelle et aux dispositifs de droit individuel à la formation.

EB

JK
S
JED

L'accès à la formation professionnelle est en effet un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité des chances dans le déroulement des carrières et l'évolution professionnelle des hommes et des femmes.

L'entreprise veille à ce que hommes et femmes participent aux mêmes formations tant pour le développement des compétences individuelles et professionnelles que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise.

De même, l'exercice du droit individuel à la formation institué par la loi du 4 mai 2004 s'inscrit dans le cadre des orientations prioritaires définies par la Branche professionnelle en particulier pour les salariés ayant été absents dans le cadre de la maternité ou d'adoption. A cet égard, l'entreprise, consciente de l'intérêt des périodes de professionnalisation, s'engage à les promouvoir.

▪ 9.2 Indicateurs de suivi

Au niveau central, les représentants du personnel examinent les indicateurs de suivi de l'égalité d'accès à la formation présents dans le Bilan Social d'Entreprise (Annexe 4). Parmi ceux-ci, on trouve à titre d'exemple l'indicateur 512 :

- nombre de salariés (*dénommés stagiaires de la formation professionnelle*) par catégorie et par genre
- évolution du nombre de salariés (*dénommés stagiaires de la formation professionnelle*) par catégorie et par genre depuis 10 ans

Lors de la Négociation Annuelle Obligatoire, des indicateurs relatifs à l'accès à la formation sont aussi examinés (Annexe 2).

Au niveau local, la Commission Egalité Professionnelle Hommes / Femmes des différents comités d'établissement de L'Oréal examine les indicateurs présents dans le rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise (Annexe 1).

CHAPITRE 4 – PARENTALITE

➤ Article 10 : Le Congé Schueller

Le congé Schueller permet de bénéficier d'un allongement du congé légal de maternité sous la forme d'une absence rémunérée de quatre semaines.

Le congé Schueller est ouvert sans condition d'ancienneté à toutes les collaboratrices dans le cadre du congé de maternité. Conformément à l'article L 1225-45 du Code du travail, le bénéfice du congé Schueller est étendu aux collaboratrices et collaborateurs lors de la prise du congé d'adoption.

Le congé Schueller peut être accolé au congé post-natal ou congé d'adoption. Cela porte la durée totale du congé maternité à 20 semaines maximum. Dans ce cas, la collaboratrice doit informer son Responsable de Gestion Administrative de son choix au plus tard un mois avant le terme du congé légal de maternité.

Lorsqu'il s'agit de la naissance ou de l'adoption du troisième enfant, le présent accord donne aux mères ou pères bénéficiaires du congé Schueller la possibilité d'accoler les 4 semaines aux congé maternité ou adoption légal, ce qui porte la durée totale du congé de maternité à 30 semaines maximum.

Afin d'apporter davantage de souplesse dans la conciliation vie privée – vie professionnelle aux hommes ou aux femmes bénéficiaires du congé Schueller, L'Oréal donne la possibilité de fractionner tout ou partie du congé Schueller jusqu'au troisième anniversaire de leur enfant.

Sauf circonstances exceptionnelles, la durée de chacune des absences ne peut excéder cinq jours consécutifs.

Les congés non pris à la date du troisième anniversaire de l'enfant ne peuvent donner lieu ni à indemnisation, ni à report.

➤ Article 11 : Mercredi mère ou père de famille

Ce dispositif permet aux mères, pères ou parents adoptifs de réduire leur temps de travail, sous la forme d'un, deux, trois ou quatre mercredis par mois, et ce dans la mesure où l'organisation et le fonctionnement du service le permettent.

Cet aménagement temporaire de l'horaire de travail ne concerne que les parents ayant des enfants de moins de douze ans. Avec l'accord de la hiérarchie, cet aménagement peut-être prolongé au-delà du douzième anniversaire, jusqu'à la fin de l'année scolaire.

Aucune condition d'ancienneté n'est fixée et le retour à un horaire à temps plein à l'initiative du (ou de la) salarié(e) est possible à tout moment.

➤ Article 12 : Garanties accordées en cas de départ en congé de paternité

L'Oréal s'engage à verser une indemnité complémentaire aux indemnités journalières de Sécurité Sociale lors de la prise d'un congé de paternité. Cette rémunération doit permettre de maintenir intégralement le salaire de base des collaborateurs pendant les 11 jours calendaires du congé de paternité (18 jours en cas de naissances multiples).

La totalité de l'absence au titre du congé de paternité est prise en compte dans le calcul des droits à ancienneté.

➤ Article 13 : Garanties accordées dans le cadre d'un congé parental d'éducation

▪ 13.1 Retour de congé parental d'éducation

A l'issue d'un congé parental d'éducation à temps plein, le collaborateur doit retrouver l'emploi qu'il occupait au moment de son départ ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Il ne peut être imposé au collaborateur de retour de congé parental de prolonger ledit congé ou de prendre un congé sans solde à l'issue, dans l'attente d'une proposition de poste.

▪ 13.2 Financement d'un congé parental d'éducation

Les collaborateurs qui souhaitent prendre un congé parental d'éducation peuvent « financer » ce congé légal totalement ou partiellement grâce au Compte Epargne Temps mis en place à L'Oréal par voie d'accord en 2000. L'Oréal abonde les jours épargnés en attribuant 0,25 jour supplémentaire par jour affecté dans le C.E.T.

▪ 13.3 Mutuelle pendant un congé parental :

Dans le cadre d'une suspension de contrat de travail liée à un congé parental, les salariés bénéficient du maintien d'une adhésion au régime de frais de santé dans les mêmes conditions que lorsqu'ils sont en activité. Ainsi, la cotisation employeur à la mutuelle est maintenue.

➤ Article 14 : Garde d'enfants

▪ 14.1 Développement de l'information sur l'offre existante pour la garde d'enfants :

Un site intranet « Kids » dédié à la garde d'enfant a été créé en 2006. Ce site permet aux collaborateurs de consulter des informations d'une part, et d'échanger des coordonnées de nourrices, assistantes maternelles et baby-sitters, d'autre part.

▪ **14.2 Favoriser le développement des crèches interentreprises et le dispositif de garde d'urgence**

L'Oréal encourage l'ouverture de crèches interentreprises à proximité des sites où un besoin est identifié et lorsqu'il est possible de nouer des partenariats avec d'autres entreprises et les organismes officiels favorisant la mise en place de cette politique (CAF, Conseil Général...).

L'Oréal incitera chaque fois que cela est possible les prestataires à mettre en place un dispositif d'accueil en garde d'urgence bénéficiant à l'ensemble des parents qui rencontrent une défaillance dans leur mode de garde habituel.

Article 15 : Durée et suivi de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé en tout ou partie par avenant dans les conditions légales.

Il entrera en vigueur à compter de la date du 1^{er} janvier 2009.

Dans l'hypothèse où des modifications législatives ou réglementaires conduiraient à des aménagements ou à des difficultés d'application du présent accord, les parties signataires se rencontreront pour examiner l'incidence des nouvelles dispositions sur les dispositions de l'accord.

Article 16 : Formalités de dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé en un exemplaire au Secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris et en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du travail de l'Emploi et de la Formation professionnelle.

Ces formalités seront exécutées par L'Oréal.

IB
RC
S
FD

L'ORÉAL

ENTRE :

La Direction Générale représentée par Monsieur Bertrand de SENNEVILLE

ET :

Pour les Organisations syndicales :

C.F.D.T représentée par

M. D'ANDRÉ



C.F.E – C.G.C représentée par

G. LIAROFAPIS



C.F.T.C représentée par

H. BOUARICHA



C.G.T représentée par

M^r CRAYON



F.O représentée par

M^{me} CONCHON



Fait à Paris, le 4 décembre 2008

GLOSSAIRE

- **Qualification** : Capacités requises pour exercer un emploi. La qualification peut s'obtenir :
 - soit par l'obtention d'un diplôme
 - soit par l'expérience professionnelle (acquisition de compétences)

IB
JFC
S
JFD

Annexe 1
**Indicateurs de suivi du Rapport de Situation Comparée des Conditions
Générales d'Emploi et de Formation des femmes et des hommes dans
l'entreprise, et examinés par la Commission Egalité professionnelle hommes
femmes au niveau de chaque Comité d'établissement**

Pour l'année donnée et sur trois ans :

- En matière d'effectifs :
Structure des effectifs par catégorie professionnelle et par genre (indicateur 115 du Bilan Social d'Etablissement)
- En matière d'embauche en CDI :
Nombre d'embauches réparties par catégorie professionnelle et par genre (indicateur 131 du Bilan Social d'établissement)
- En matière de formation :
nombre de stagiaire réparti par catégorie professionnelle et par genre (indicateur 512 du Bilan Social d'établissement)
- En matière de promotions professionnelles :
Changements de catégorie, détail des mouvements par catégorie professionnelle et par genre (Indicateur 180 du Bilan Social d'établissement)
- En matière de qualification et de classification :
Répartition des effectifs hommes/femmes par coefficient hiérarchique dans chaque catégorie professionnelle
- En matière de rémunération effective (hors intéressement) :
Rémunération mensuelle moyenne par catégorie et par genre (indicateurs 211 bis du Bilan Social d'établissement)
Rémunération mensuelle moyenne des collaborateurs continûment présents (hors dirigeants) par catégorie et par genre.

Remarque : L'indicateur du Bilan social relatif à la rémunération mensuelle moyenne ne permet pas d'avoir une idée précise de l'évolution réelle des salaires au cours de deux années considérées. En effet compte tenu des variations d'effectifs liées aux embauches et aux départs d'une part, et des promotions professionnelles d'autre part, les mêmes personnes peuvent être ou bien ne pas être comprises les deux années dans les chiffres indiqués, ou bien figurer dans une catégorie différente d'une année sur l'autre.

Pour approcher le plus près de la réalité, un autre indicateur a été développé pour lequel seuls les salaires de collaborateurs ayant été présents continûment en année n-1 et n (hors dirigeants) sont pris en considération.

- En matière de conditions de travail :
Examen de l'indicateur 414 du Bilan Social d'établissement relatif au nombre de collaborateurs en temps partiel par genre et par catégorie professionnelle.

Annexe 2
Indicateurs de suivi relatifs à l'égalité professionnelle hommes- femmes
développés lors de la NAO

- Effectifs au 31 décembre de l'année :
 - o Effectif par catégorie et par genre – Répartition hommes / femmes en % (N et N-1)
 - o Evolution des effectifs hommes / femmes par catégorie sur une période de 30 ans
 - o Effectif par nature de contrat (CDI/CDD) par catégorie et par genre
 - o Effectif par tranche d'âge, par catégorie et par genre
 - o Effectif par type d'horaires, par catégorie et par genre (temps plein, temps partiel, travail en équipe, horaires variables, horaires fixes)

- Embauches et Départs :
 - o Effectif par type d'embauches (CDI, reprise d'anciens contrats CDD) et type de départs (vers d'autres sociétés du Groupe, départs en retraite, mises à la retraite, démissions, fins de CDD, licenciements) par catégorie et par genre

- Répartition des effectifs par coefficient :
 - o Effectif par coefficient, par catégorie et par genre

- Promotions – Changements de catégorie :
 - o Répartition des changements de coefficients par catégorie et par genre
 - o Nombre de changement de coefficients depuis 10 ans
 - o Changements de coefficients par catégorie et par genre (Année N et N-1)

- Rémunérations :
 - o Rémunération mensuelle moyenne/ Ancienneté moyenne par catégorie et par genre
 - o Rémunération / Ancienneté moyenne par catégorie et par genre des collaborateurs continument présents en N et N-1
 - o Salaire de base mensuel moyen et médian/ Ancienneté moyenne / Effectif par coefficient et par genre
 - o Salaire de base mensuel / Age moyen / Effectif par emploi-repère et par genre pour l'année N
 - o Salaire de base mensuel / Age moyen / Effectif par emploi-repère et par genre pour l'année N-1
 - o Salaire de base mensuel / Age moyen / Effectif par emploi-repère et par genre pour l'année N-2

- Formation :
 - o Nombre de personnes formées par catégorie et par genre
 - o Nombre d'actions de formation par catégorie et par genre
 - o Nombre d'heures de formation par catégorie et par genre
 - o Nombre de salariés ayant bénéficié d'un CIF rémunéré par catégorie et par genre
 - o Nombre de demandes de DIF par catégorie et par genre
 - o Pourcentage de personnes formées par rapport à l'effectif réel au 31 décembre

- Conditions de travail :

- o Personnel utilisé à des tâches répétitives par catégorie et par genre
- o Personnel exposé de façon habituelle à plus de 85 dbS par catégorie et par genre
- o Personnel exposé à la chaleur par catégorie et par genre

- Congés de maternité / Congés de paternité :

- o Nombre de collaborateurs ayant pris un congé de paternité par catégorie
- o Nombre de collaboratrices ayant pris un congé de maternité par catégorie
- o Nombre de mois Schueller par catégorie : accolés au congé de maternité ou fractionnés

- Temps partiel :

- o Répartition des temps partiels par motif, par catégorie et par genre
- o Nombre de collaborateurs étant passés de temps plein à temps partiel par catégorie et par genre
- o Nombre de collaborateurs étant passés de temps partiel à temps plein par catégorie et par genre

FB

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'F.' and 'JFB'.

Annexe 3
Grille d'analyse par emploi repère

EMPLOI	FEMMES			HOMMES		
	Effectif	Salaire de base mensuel moyen	Age moyen	Effectif	Salaire de base mensuel moyen	Age moyen
Responsable projets informatiques	↘	↘	↘	↘	↘	↘
Chargé de projets informatiques	↘	↘	↘	↘	↘	↘
Contrôleur de gestion	↘	↘	↘	↘	↘	↘
Comptable	↘	↘	↘	↘	↘	↘
Chargé de Ressources Humaines	↘	↘	↘	↘	↘	↘
Responsable RH	↘	↘	↘	↘	↘	↘
Opérateur de conditionnement	↘	↘	↘	↘	↘	↘
Fabricant	↘	↘	↘	↘	↘	↘
Cariste	↘	↘	↘	↘	↘	↘
Ingénieur Industriel	↘	↘	↘	↘	↘	↘
Ingénieur Logistique industrielle	↘	↘	↘	↘	↘	↘
Préparateur de commandes	↘	↘	↘	↘	↘	↘
Chargé de clientèle	↘	↘	↘	↘	↘	↘
Spécialiste Logistique Commerciale	↘	↘	↘	↘	↘	↘
Responsable Laboratoire RAD/RA	↘	↘	↘	↘	↘	↘
Ingénieur de Recherche RAD/RA	↘	↘	↘	↘	↘	↘
Technicien de Laboratoire	↘	↘	↘	↘	↘	↘

IB
JFC
S.G.
JFD

Annexe 4

Indicateurs de suivi du Bilan social d'entreprise relatifs à l'égalité entre les hommes et les femmes en matière de rémunération, d'évolution professionnelle et de formation

Pour l'année donnée et sur trois ans

- Rémunération :

- Indicateur 211 : Masse salariale annuelle par catégorie et par genre
- Indicateur 212 : Rémunération mensuelle moyenne par catégorie et par genre
- Indicateur 212 bis : Rémunération mensuelle moyenne par catégorie et par genre des collaborateurs continûment présents en N-1 et N

Remarque : L'indicateur 212 du Bilan social relatif à la rémunération mensuelle moyenne ne permet pas d'avoir une idée précise de l'évolution réelle des salaires au cours de deux années considérées. En effet compte tenu des variations d'effectifs liées aux embauches et aux départs d'une part, et des promotions professionnelles d'autre part, les mêmes personnes peuvent être ou bien ne pas être comprises les deux années dans les chiffres indiqués, ou bien figurer dans une catégorie différente d'une année sur l'autre.

Pour approcher le plus près de la réalité, un autre indicateur a été développé, le 212 bis, pour lequel seuls les salaires de collaborateurs ayant été présents continûment en année n-1 et n (hors dirigeants) sont pris en considération.

- Evolution professionnelle :

- Indicateur 180 : Changements de catégorie par catégorie et par genre
- Changements de coefficient par catégorie et par genre

- Formation :

- Indicateur 512 : Nombre de stagiaires par catégorie et par genre
- Evolution du nombre de stagiaires de la formation professionnelle depuis 10 ans par catégorie et par genre
- Indicateur 513 : Nombre d'heures de stage par catégorie et par genre
- Indicateur 514 : Nombre d'actions de formation par catégorie et par genre
- Indicateur 521 : Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé de formation rémunéré par genre
- Indicateur 531 : Nombre de demandes de DIF acceptées par genre
- Indicateur 532 : Nombre d'heures de DIF par genre

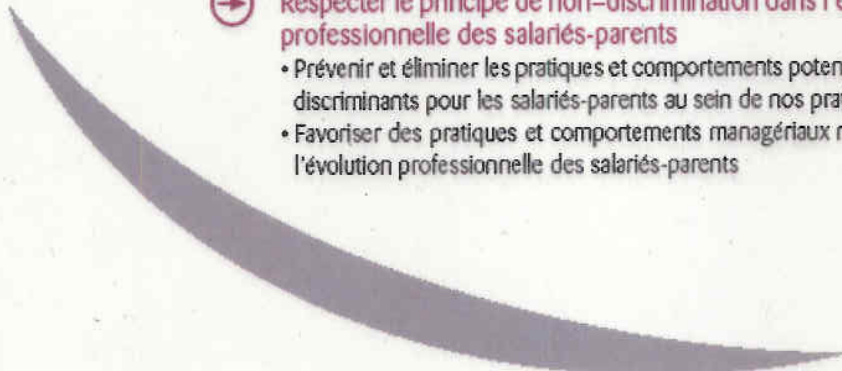
Annexe 5
Charte de la Parentalité



Charte de la parentalité en entreprise

Favoriser la parentalité en entreprise c'est accompagner les pères et les mères dans l'équilibre de leur rythme de vie : mieux vivre et mieux travailler.
Une prise en compte de la parentalité des salariés s'inscrit dans une démarche de respect de l'égalité professionnelle hommes-femmes.
Elle encourage un environnement de travail où les salariés-parents peuvent mieux concilier leurs vies professionnelle et familiale.
Notre entreprise, en signant cette Charte, témoigne de sa volonté de mettre en place des actions concrètes en faveur de la parentalité.

En vertu de cette Charte, nous nous engageons à :

- ➔ **Faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise**
 - Sensibiliser nos responsables RH et managers aux enjeux d'une meilleure prise en compte de la parentalité en interne
 - Informer l'ensemble des collaborateurs sur notre engagement
 - ➔ **Créer un environnement favorable aux parents, en particulier pour la femme enceinte**
 - Faciliter la conciliation vie professionnelle/vie personnelle des salariés-parents
 - Aménager les conditions de travail pour les femmes enceintes
 - ➔ **Respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents**
 - Prévenir et éliminer les pratiques et comportements potentiellement discriminants pour les salariés-parents au sein de nos pratiques RH
 - Favoriser des pratiques et comportements managériaux respectant l'évolution professionnelle des salariés-parents
- 

JPC
JFD

Charte de parentalité

La charte de parentalité est un document qui définit les règles de vie en commun au sein d'une famille. Elle est élaborée par les parents et les enfants ensemble, et elle est destinée à être lue et comprise par tous. Elle est un outil de communication et de médiation qui permet de clarifier les rôles, les responsabilités et les attentes de chacun. Elle est un cadre de référence qui aide à résoudre les conflits et à maintenir un climat de respect et de confiance au sein de la famille.

- 1. Le respect de soi-même et des autres
- 2. Le respect de l'environnement
- 3. Le respect des règles de la maison
- 4. Le respect des engagements
- 5. Le respect des différences
- 6. Le respect de la vie privée
- 7. Le respect de la propriété
- 8. Le respect de la santé
- 9. Le respect de l'éducation
- 10. Le respect de la culture

Handwritten notes and signatures in the bottom left corner.

Handwritten initials in the bottom right corner.