

**ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

---

La société **CONSTELLIUM France**, ayant son siège social 40-44 rue de Washington, 75008 PARIS, représentée par M. Thierry CARRE,

D'une part,

**ET :**

---

**Les Délégués Syndicaux Centraux :**

- Alfred NITZ (CFDT),
- Michel DECHARRIERE (C.F.E.-C.G.C.)
- Christlan LACOSTE (C.G.T.)
- Alain BEAUDELOT (F.O.)

D'autre part.

**Préambule**

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est partie intégrante de la politique sociale de CONSTELLIUM France. Il s'agit donc de permettre à chacun de bénéficier d'une égalité de traitement en matière d'accès à l'emploi, de qualification et de classification, de promotion, de rémunération, de conditions de travail et de formation professionnelle.

L'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et le décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 ont précisé les actions à entreprendre pour atteindre l'objectif d'égalité professionnelle par la mise en œuvre d'un plan d'action. Ce plan, fondé sur des éléments clairs, précis et opérationnels, a pour objet de fixer des objectifs de progression et les mesures permettant de les atteindre.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en la matière, et notamment les articles L.2242-5 et R.2242-5 du Code du travail, la négociation du présent accord collectif a porté, sur les conditions d'accès à l'emploi, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail et d'emploi, en particulier celles des salariées à temps partiel et enfin, sur l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Cette négociation a été engagée au cours de l'année 2012 et a donné lieu à 2 réunions avec les partenaires sociaux, qui se sont tenues les 29 mars et 4 avril 2012.

N'ayant pas abouti, une nouvelle négociation a été engagée à partir du second semestre 2013. A ce titre, une réunion de négociation a été organisée le 30 octobre 2013, au cours de laquelle la Direction a soumis un projet. A l'issue des nombreuses remarques des partenaires sociaux, un nouveau projet a été remis au début de l'année 2014 et une rencontre a été organisée le 25 février 2014, puis le 16 avril 2014.

L'ensemble de la négociation s'est nourrie, en particulier, des rapports sur l'égalité entre les hommes et les femmes, établis par les sites d'Issoire et de Neuf-Brisach et régulièrement soumis à chaque Comité d'Etablissement.

C'est dans ce cadre que le présent accord a été conclu, après information et consultation des instances représentatives du personnel concernées, conformément aux dispositions des articles L.2323-6 et L.4612-1 du Code du travail.

#### **Article 1 : Champ d'application et bénéficiaires**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la Société CONSTELLIUM France.

#### **Article 2 : Principe de non-discrimination et d'égalité de traitement**

La discrimination est une différence de traitement illégitime, c'est-à-dire fondée sur un motif inhérent à la personne, et non sur des motifs objectifs.

Les discriminations fondées sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse sont expressément interdites à travers le dispositif législatif suivant :

- les articles L.1132-1 à L.1132-3 qui fixent la liste des discriminations interdites ;
- les articles L1142-1 à L.1142-6 qui fixent les principes applicables en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- les articles L.3221-1 à L.3221-10 qui précisent les principes en matière d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations et qui prohibe d'une manière générale, toute discrimination directe ou indirecte.

La Société rappelle également son engagement contre toute forme de discrimination, conformément au Code de conduite du Groupe CONSTELLIUM.

Enfin, la Société rappelle que le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, tout au long de la vie professionnelle, est un droit qui s'applique dans les processus RH de recrutement, de gestion de la rémunération et d'évolution de carrière et qu'ils doivent donc reposer sur des critères exclusivement professionnels.

### **Article 3 : Sensibilisation et information du personnel**

L'évolution durable des mentalités et des comportements implique une prise de conscience au travers d'actions de sensibilisation et de communication.

Ainsi, les stéréotypes attachés à certains métiers doivent évoluer au sein de l'entreprise afin d'assurer une représentation professionnelle plus équilibrée, notamment sur les métiers techniques, de production et sur les poste d'encadrements plus traditionnellement pourvus par des hommes.

Les principaux acteurs du recrutement et de la gestion de carrière, à savoir l'encadrement ainsi que les équipes Ressources Humaines :

- seront sensibilisés aux déséquilibres constatés au sein de la Société, aux enjeux de la mixité dans l'entreprise, aux stéréotypes de genre, aux principes de non-discrimination et d'égalité de traitement dans les différents processus RH,
- recevront une information sur la synthèse du plan d'actions détaillé à l'article 4 du présent accord.

Par ailleurs, la Direction des Ressources Humaines organisera, conjointement, une campagne de communication à ce sujet auprès de l'ensemble du personnel.

### **Article 4 : Plan d'action**

Le plan d'action aborde 3 thèmes essentiels :

- l'embauche,
- l'évolution de carrière,
- l'articulation vie professionnelle/vie familiale.

#### **4.1 Embauches**

##### **4.1.1 Objectif**

L'objectif poursuivi est de disposer de davantage de candidatures féminines, en particulier dans les métiers considérés comme étant en déficit de population féminine, à savoir la production, la maintenance et le management. Ainsi, l'entreprise devra, à terme, disposer d'un effectif féminin plus élevé qu'actuellement.

Les moyens à mettre en œuvre sont multiples et passeront par une sensibilisation de l'ensemble des acteurs concernés, à savoir : les cabinets de recrutement, les agences d'intérim, les établissements d'enseignement (dont les C.F.A.I), les instances professionnelles ainsi qu'en interne le management opérationnel de l'entreprise.

NA

AB

ND3  
82

#### 4.1.2 Indicateurs de performance

On retiendra ici, successivement, trois indicateurs qui permettront de mesurer l'efficacité des actions mises en place :

##### 4.1.2.1 Candidatures et recrutements

Chaque recrutement (en C.D.I. ou alternance), mais également chaque recours à la main-d'œuvre intérimaire donne lieu à un nombre de candidatures qualifiées et donc, susceptibles d'être transformées en embauche.

Il sera donc enregistré, annuellement, le pourcentage de candidatures féminines qualifiées retenues pour chacune de ces opérations de recrutement et on devra disposer, en termes d'embauches, d'un pourcentage équivalent de population féminine (exemple : si l'entreprise procède à 100 embauches sur une année, avec un pourcentage moyen de 20 % de candidatures féminines qualifiées, l'entreprise devra alors avoir embauché au moins 20 femmes sur cette période).

##### 4.1.2.2 Nombre de recrutements dans la population ouvriers

Il existe aujourd'hui une forte disparité entre les sites de Neuf-Brisach et d'Issoire en terme de nombre de femmes appartenant à la catégorie ouvriers. Il ne peut donc être envisagé un objectif commun en la matière. Aussi, cet indicateur est-il différent d'un site à l'autre :

Ainsi, sur 3 ans, le site d'Issoire s'engage à doubler le nombre de femmes ouvriers (soit un passage de 14 à 28). Le site de Neuf-Brisach s'engage, quant à lui, à disposer de 25 femmes ouvriers.

##### 4.1.2.3 Situation population ATAM et I/C

Pour ce qui concerne les populations féminines n'appartenant pas à la catégorie ouvrier, la proportion actuelle entre les hommes et les femmes sera, a minima maintenue.

##### 4.1.2.4 Intégration des femmes ouvriers

Il a pu être constaté, à l'occasion du recrutement de femmes ouvriers, des difficultés d'intégration, conduisant, parfois, à un départ de la (ou des) personne(s) concernée(s).

Cette possible situation d'échec doit être combattue, en ce qu'elle peut amener à rendre, in fine, inopérante la volonté affichée de procéder à des embauches de femmes.

Ainsi, chaque femme recrutée bénéficiera, dans les 3 mois de son embauche, d'un entretien formalisé avec le service Ressources Humaines local ; l'objectif de cette rencontre sera de s'assurer de la bonne intégration dans l'UAP/service de la salariée concernée.

De plus l'entreprise mettra en place des locaux sociaux spécifiques à la population féminine (sanitaires, vestiaires, douches) en nombre suffisant.

NA

AB

## **4.2 Evolution de carrière**

### **4.2.1 Objectif**

Au-delà des problématiques d'embauche et d'insertion, la discrimination entre les hommes et les femmes doit être également combattue au cours de la carrière professionnelle des uns et des autres.

Pour ce faire, deux éléments doivent être suivis ; l'un a trait aux évolutions de salaire à travers l'utilisation des enveloppes d'augmentations individuelles, l'autre est en relation avec des décisions de promotion (changement de coefficients, de statut).

### **4.2.2 Indicateurs**

#### **4.2.2.1 Promotions**

On devra observer une proportion équivalente de promotion annuelle entre les hommes et les femmes, à l'intérieur de chaque C.S.P. (ouvriers, Atam, I/C), par rapport à la proportion constatée en nombre de salariés femmes et hommes à l'intérieur de chacune de ces catégories (Exemple : s'il y a 30 % de femmes à l'intérieur de la C.S.P Atam, alors 30 % des promotions devront être observées au bénéfice de cette population).

#### **4.2.2.2 Revalorisation des salaires (augmentations individuelles)**

On devra observer annuellement une proportion équivalente de revalorisation de salaires (en nombre) entre les hommes et les femmes, par rapport à la proportion constatée entre le nombre de femmes et d'hommes appartenant à chaque catégorie socio-professionnelle.

De plus, il est rappelé que, conformément à la réglementation actuellement en vigueur, la salariée bénéficie, pendant son temps de congés de maternité et à son issue, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'établissement

#### **4.2.2.3 Cas particulier des femmes de plus de 40 ans toutes catégories confondues**

A la différence des catégories ouvriers, mais aussi I/C (en usine), le nombre de femmes appartenant à la catégorie Atam est important. De ce fait, des situations de discrimination salariale ou en lien avec leur évolution de carrière, pourraient être apparues au fil des années. Aussi, les femmes de la catégorie Atam pourront elles demander à l'occasion de leur entretien annuel, un examen particulier de leur situation personnelle auprès du service RH local. Dans ce cadre, l'ensemble des demandes d'entretien devra être satisfaite.

## **4.3 Articulation vie professionnelle/vie familiale**

### **4.3.1 Objectif**

Parmi les difficultés recensées dans les entreprises et relatives à d'éventuelles discriminations, en terme de salaire et d'évolution de carrière entre les hommes et les femmes, figure la problématique de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale.

Il est donc nécessaire de lever les obstacles en rapport avec ces difficultés. Certains d'entre eux sont de l'ordre de la vie privée et n'ont donc pas vocation à être abordés dans le présent accord ; par contre, certains thèmes doivent donner lieu à traitement particulier dans l'entreprise.

#### 4.3.2 Indicateurs retenus

##### 4.3.2.1 Congé maternité, congé d'adoption, congé parental d'éducation

###### 4.3.2.1.1. Avant un congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation

Un entretien sera systématiquement proposé à la salariée dans les meilleurs délais par son supérieur hiérarchique ou/et par un responsable Ressources Humaines, avant le départ en congé avec les objectifs suivants :

- aborder les éventuels aménagements de l'activité professionnelle jusqu'au départ en congé, notamment liés au suivi médical durant une grossesse.
- fixer une date prévisible de retour.

###### 4.3.2.1.2. Information de la salariée durant un congé maternité, d'adoption ou un congé parental d'éducation et à son issue

Lors de son congé, le service Ressources Humaines local transmettra à la salariée les documents (journaux internes, notes diverses) permettant de bénéficier d'informations sur la vie de l'entreprise.

A son issue, un entretien sera systématiquement proposé à la salariée. Cet entretien sera mené dans un délai d'un mois par le supérieur hiérarchique ou/et par un responsable Ressources Humaines avec les objectifs suivants :

- Mettre à disposition de la salariée toute information nécessaire à la bonne exécution de son activité professionnelle,
- Organiser les formations liées au poste de travail et qui ont été mises en œuvre au bénéfice des titulaires du poste durant le congé.

##### 4.3.2.2 Congé de paternité

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, chaque salarié homme peut demander à bénéficier d'un congé de paternité indemnisé à 100 %.

Celui-ci doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance (ou l'adoption) de l'enfant et a une durée maximale de 11 jours calendaires et de 18 jours en cas de naissances multiples.

La durée moyenne des congés de paternité devra être d'au moins 8 jours.

##### 4.3.2.3 Temps partiel

Sauf contrainte difficilement surmontable et liée à l'organisation, toute demande de passage à temps partiel donnera lieu à une réponse positive.

De plus, l'entreprise réaffirme que le choix d'un temps partiel ne doit pas être perçu comme un signe de non-engagement vis-à-vis de l'entreprise et ne doit pas constituer un obstacle à l'évolution de la carrière, de la rémunération ainsi qu'à l'accès à la formation.

#### **4.3.2.4 Mesure particulière pour les salariés hommes/femmes souhaitant élever leurs enfants**

Tout salarié qui établira une demande de passage à temps partiel (alors qu'il dispose au moment de la signature du présent accord, d'un contrat de travail à temps complet) afin d'élever ses enfants (0-15 ans maxi) bénéficiera d'une prise en charge de ses cotisations retraite (part employeur/salarié) pour la partie du temps non travaillé.

Cette disposition s'appliquera, le cas échéant, aux salariés déjà à temps partiel au moment de la signature de l'accord, qui en feront la demande et rempliront la condition fixée ci-dessus en rapport avec l'éducation des enfants.

#### **Article 5 : Modalité de suivi de l'accord**

Les parties conviennent que le suivi de l'accord sera assuré, au niveau de la Commission Egalité Hommes/Femmes du Comité Central d'Entreprise de CONSTELLIUM France, sous la forme d'un examen annuel des différents indicateurs de suivi.

#### **Article 6 : Durée et révision**

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans et entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mai 2014.

Il pourra être révisé, à tout moment, dans les conditions et délais prévus par la loi.

Au minimum trois mois avant échéance, les parties conviennent de se rencontrer aux fins de le renouveler.

#### **Article 7 : Dépôt de l'accord**

Le présent accord est déposé, par la partie la plus diligente, auprès de la DIRECCTE dans le ressort duquel il a été conclu à l'expiration du délai prévu pour exercice du droit d'opposition, soit 8 jours, conformément aux dispositions de l'article L2231-7 du Code du Travail.

Deux exemplaires sont déposés dont une version sur support papier, signée des parties et une version sur support électronique, conformément aux dispositions de l'article D 2231-2 du Code du travail.

Le dépôt est accompagné des pièces visées à l'article D 2231-7 du Code du travail.

NA

AB

DD

7

7

Le présent accord s'appliquant à des établissements ayant des implantations distinctes, le texte déposé est assorti de la liste, en trois exemplaires, de ces établissements et de leurs adresses respectives, conformément aux dispositions de l'article D 2231-6 du Code du travail.

Le présent accord est également déposé au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Fait à PARIS, en 7 exemplaires originaux, le 1<sup>ER</sup> septembre 2014

- Pour la Société CONSTELLIUM : Thierry CARRE



- Pour les délégués syndicaux centraux :

- Pour la C.F.D.T. : Alfred NITZ



- Pour la C.F.E.-C.G.C. : Michel DECHARRIERE



- Pour la C.G.T. : Christian LACOSTE

- Pour F.O. : Alain BEAUDELDT

