

**Goodyear Dunlop Tires France**

**ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

**La Société GOODYEAR DUNLOP TIRES FRANCE,**  
Située 8 rue Lionel Terray, 92 500 Rueil-Malmaison  
Immatriculée au RCS de Nanterre sous le n°330 139 403

Représentée par Monsieur Jérémie PIERI, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines  
Manufacturing et des Relations Sociales France,

Ci-après dénommée « la Société / GDTF »

D'UNE PART,

et

**La/les Organisation(s) syndicale(s) représentative(s) :**

**CFE-CGC**

représentée par Monsieur Marc JONET, en sa qualité de délégué syndical central ;

**CFDT**

représentée par Monsieur Didier RAYNAUD, en sa qualité de délégué syndical central ;

**CGT**

représentée par Monsieur Alain CLAVAUD, en sa qualité de délégué syndical central ;

D'AUTRE PART.

Il a été convenu ce qui suit

SOMMAIRE

PREAMBULE.....	4
Partie I. Principe.....	5
Partie II. Objectifs de l'accord.....	5
Chapitre 1 : L'embauche .....	8
§1 : Objectifs de progression.....	8
§2 : Actions .....	8
I. Offres d'emplois.....	8
II. Processus et critères de recrutement .....	9
III. Candidatures reçues et candidatures retenues .....	9
IV. Sensibilisation du personnel.....	9
§3 : Indicateurs chiffrés.....	9
Chapitre 2 : Salaire et rémunération effective .....	10
§1 : Objectifs de progression.....	10
§2 : Actions .....	10
I. Lors de l'embauche des salariés.....	10
II. Durant l'exécution du contrat de travail .....	10
II. Sensibilisation des responsables hiérarchiques.....	11
§3 : Indicateurs chiffrés .....	11
Chapitre 3 : La formation professionnelle.....	12
§1 : Objectif de progression .....	12
§2 : Actions .....	12
I. Prise en compte de l'égalité hommes – femmes dans l'élaboration de la politique de formation .....	12
II. Sensibilisation des salariés en situation particulière sur les dispositifs de formation .....	12
III. Prise en charge partielle des frais de garde d'enfant.....	13
IV. Communication au préalable.....	13
§3 : Indicateurs chiffrés.....	13
Chapitre 4 : L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale .	14
§1 : Objectifs de progression.....	14
§2 : Actions .....	14
I. L'organisation du travail : Aménagement des horaires.....	14
II. La gestion de la parentalité, maternité, paternité .....	15
A) Dispositions relatives au congé de maternité et d'adoption.....	15

OT AE

B) Dispositions relatives au congé de paternité.....17

C) Dispositions relatives à la parentalité : congé parental, congés pour enfants malades,  
mobilité, autres.....17

§3 : Indicateurs chiffrés.....19

Partie III. Mise en œuvre et suivi de l'accord .....20

AE JP  
05

PREAMBULE

Le principe d'égalité entre les hommes et les femmes a valeur constitutionnelle depuis la Constitution du 27 octobre 1946, laquelle prévoit en son préambule, que « *la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* ».

L'article 23 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Convention 111 de l'Organisation Internationale du Travail du 25 juin 1958 relative à la discrimination en matière d'emploi et de profession et l'article 141 du Traité de la Communauté Européenne posent également le principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

La mise en œuvre de ce principe dans le domaine de l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et les conditions de travail a fait l'objet de plusieurs directives européennes dont la directive européenne spécifique du 23 septembre 2002 (2002/73/CE).

Au niveau national, diverses lois traitant de la discrimination au travail, ont introduit des dispositions dans le Code du travail qui garantissent le respect du principe d'égalité de traitement des hommes et des femmes lors de l'embauche, de l'exécution du contrat ou de la rupture, en matière de rémunération et en matière de formation.

Nonobstant la féminisation de la population active et l'existence de nombreux textes visant à reconnaître les mêmes droits entre les hommes et les femmes, des inégalités persistent globalement.

Les parties signataires ont décidé d'agir sur l'ensemble des causes ayant pour origine les inégalités de traitement.

Conformément aux dispositions des articles L.2242-5, L.2242-5-1, R.2242-2, L.2242-7 et L.2242-10 du Code du travail, les partenaires sociaux, au niveau de GDTF, ont souhaité engager des négociations consacrées au thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui incluent le thème de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes et, le cas échéant, les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations.

Le présent accord réaffirme la volonté de Goodyear Dunlop Tires France et des Organisations Syndicales de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes notamment en matière d'accès à l'emploi, de rémunération effective, de formation professionnelle et de conciliation de l'activité professionnelle et de l'exercice de la responsabilité familiale.

A cet effet, le Groupe de Négociation s'est réuni sur le sujet à plusieurs reprises les 18 octobre 2011, 17 janvier 2012 et 28 février 2012.

Cette négociation s'inscrit dans le cadre des dispositions de la Loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. Le décret d'application de cette Loi paru le 7 juillet 2011, et la circulaire du 28 octobre 2011 ont apporté des précisions sur le contenu de cette négociation et sur les préconisations réglementaires en la matière.

Les indicateurs mentionnés dans cet accord se fondent sur l'accord de branche du 4 février 2010 (étendu le 15 février 2011).

L'atteinte des objectifs du présent accord est subordonnée à l'implication et l'engagement de tous les acteurs. La dimension « égalité professionnelle » devra être prise en compte dans toutes les réflexions et analyses intervenant sur les grands dossiers au plan national.

Le suivi de la mise en œuvre des engagements pris dans le cadre de cet accord sera réalisé au sein des Commissions Egalité Professionnelle hommes-femmes instituées au niveau des Comités d'établissement.

### Partie I. Principe

A cette fin, le présent accord s'appuie sur les dispositions existantes au sein de la Société GDTF qui garantissent d'ores et déjà l'absence de pratiques discriminantes entre les femmes et les hommes et instaure des dispositifs adaptés avec pour objectif le respect du principe de non discrimination, notamment en matière de recrutement, d'accès à la formation professionnelle, de fixation de la rémunération et d'évolution de carrière.

### Partie II. Objectifs de l'accord

Par le présent accord d'entreprise, les parties ont entendu préciser les principes qu'il conviendra d'appliquer au niveau central et au niveau local afin de respecter et de développer l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes à toutes les étapes de la vie professionnelle, y compris en matière de rémunération.

Dans ce cadre, les signataires sont convenus d'agir notamment sur quatre axes principaux.

Les parties signataires sont convenues d'agir notamment sur quatre axes principaux en définissant, pour chacun d'eux, les objectifs et les actions :

- L'embauche (Chapitre 1) ;
- La rémunération effective (Chapitre 2) ;
- La formation professionnelle (Chapitre 3) ;
- L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale (Chapitre 4).

Etat des lieux préalable :

<b>Au 31 décembre 2010</b> <b>(Chiffres consolidés)</b>	<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>	<b>Total</b>
Effectif total	167	2 252	2 419
Cadres	49	190	239
Collaborateurs	101	418	519
Opérateurs	17	1 644	1 661
Nombre d'embauches	21	55	76
Nombre de départs	24	120	144
Pourcentage de salariés formés	57%	73%	72%
<b>Au 31 décembre 2011</b> <b>(Chiffres consolidés)</b>	<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>	<b>Total</b>
Effectif total	<b>178</b>	<b>2 203</b>	<b>2 381</b>
Cadres	49	193	242
Collaborateurs	110	413	523
Opérateurs	19	1 597	1 616
Nombre d'embauches	32	87	119
Nombre de départs	24	139	163
Pourcentage de salariés formés	68%	84%	83%

Cette disparité s'explique par le secteur industriel auquel appartient GDTF. La plupart des postes notamment d'opérateurs étant de nature très physique, le taux de féminisation est faible et ce malgré une volonté accrue de l'entreprise d'embaucher des femmes.

GDTF s'engage à mettre en œuvre les actions nécessaires pour favoriser le travail des femmes ainsi que l'égalité de traitement avec les hommes au sein de l'entreprise.

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

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes

  
septembre 2012

Les parties entendent se référer au dispositif législatif et réglementaire applicable en la matière et notamment aux articles L. 2323-57, L. 2323-58, D. 2323-12, D. 2323-12-1, L. 2242-5-1 et R. 2242-2 du Code du travail.

*Les parties au présent accord ont défini, pour chaque axe de travail, des domaines d'action, des objectifs de progression ainsi que des actions permettant d'atteindre les objectifs et d'assurer leur suivi.*

*Les indicateurs chiffrés, permettant de suivre ces actions et de mesurer la réalisation des objectifs, figurent en annexe du présent accord. Ils seront renseignés chaque année dans le cadre des plan d'actions intégrés dans les rapports sur la situation comparée entre les hommes et les femmes présentés aux comités d'établissement sous réserve que ce thème ait été choisi par le chef d'établissement.*

## Chapitre 1 : L'embauche

### §1 : Objectifs de progression

**La société s'engage à prêter une attention particulière à l'équilibre des recrutements entre les hommes et les femmes.**

Ainsi, GDTF se fixe comme objectifs :

- de maintenir un pourcentage global de recrutement des femmes équivalent au taux de féminisation dans l'entreprise ;
- de publier 100 % des offres d'emploi en intégrant la mention « Homme/Femme » ;
- de recevoir en entretien 100% des candidatures féminines ou masculines reçues sur les postes à forte concentration masculine ou féminine étant précisé que seules les candidatures répondant aux exigences requises par l'offre d'emploi seront prises en compte ;
- que dans les trois années à venir, 100% des responsables RH participants au processus de recrutement dans l'entreprise aient suivi une formation de sensibilisation dont la thématique sera l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : 33% en 2012, 33% en 2013 et 33% en 2014 ; l'objectif étant apprécié au niveau de l'entreprise.

Les parties conviennent toutefois que les caractéristiques, notamment physiques, de certains postes ou l'environnement de travail peuvent constituer un frein à l'embauche. GDFT rappelle son engagement d'amélioration continue des conditions de travail.

### §2 : Actions

#### I. Offres d'emplois

Afin d'assurer l'égalité d'accès des hommes et des femmes à l'emploi au sein de GDTF, les parties au présent accord rappellent que le processus de recrutement doit se dérouler dans les mêmes conditions et selon des critères de sélection objectifs et identiques entre les hommes et les femmes, à l'exclusion de toute discrimination. A ce titre, les offres d'emploi comme les critères de sélection et de recrutement de l'entreprise sont exempts de tout caractère sexué et sont fondés sur les seules qualifications des candidats et les pré-requis du poste à pourvoir.

GDTF s'engage, dans la mesure du possible, à ce que les libellés et la formulation des descriptifs soient rédigés de manière neutre et objective et 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).

Ainsi, lorsque l'offre d'emploi concerne un emploi dont la dénomination existe au féminin comme au masculin, les deux genres doivent être mentionnés (ex : employé(e), technicien(e), chargé(e) de mission). Lorsque cela n'est pas possible, l'emploi doit être proposé aux deux sexes ou de manière neutre (ex : Ingénieur H/F).

Cette démarche est applicable à tous les acteurs internes de la Société mais également aux cabinets extérieurs auxquels l'entreprise a recours.



## II. Processus et critères de recrutement

L'activité professionnelle de GDTF est ouverte aux femmes comme aux hommes. Le processus de recrutement est unique et des critères de sélection identiques sont appliqués. Ils sont strictement fondés sur les qualifications des candidats, la formation professionnelle, et le savoir-faire en fonction de la durée de l'expérience professionnelle.

Afin de développer la mixité des équipes dans les différents départements/directions de l'entreprise et ce, à tous les niveaux de responsabilité, la Société poursuivra l'objectif d'un équilibre de la part respective des hommes et des femmes dans les recrutements afin d'éviter la concentration de l'emploi féminin ou masculin sur certains postes. Elle aura ainsi recours, dans la mesure du possible, à des équipes de recrutement mixtes.

## III. Candidatures reçues et candidatures retenues

Dans le cadre du processus de recrutement interne ou externe, les équipes porteront une attention particulière à recevoir une proportion de candidats femmes et hommes reflétant la proportion de candidatures femmes et hommes reçues à expériences et profils équivalents.

En ce qui concerne le recrutement du personnel travaillant en production, qu'il soit réalisé en interne ou en externe, celui-ci devra proposer, dans la mesure du possible, une parité de candidatures homme/femme pour chaque poste à pourvoir.

## IV. Sensibilisation du personnel

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

- la sensibilisation des principaux acteurs du recrutement (responsables hiérarchiques et fonctions RH en charge du recrutement) sur les stéréotypes de genre et les enjeux de la mixité dans l'entreprise ;
- la communication aux salariés de GDTF des principes clés de non-discrimination, du texte de l'accord et des orientations retenues dans celui-ci pour favoriser la mixité des recrutements et l'évolution des mentalités.

Tous les responsables RH participant au processus de recrutement bénéficieront d'une sensibilisation sur le thème de l'égalité professionnelle. La Direction sensibilisera les responsables RH, dans le cadre de leurs actions de recrutement, sur la nécessité d'assurer un traitement identique entre les hommes et les femmes.

## §3 : Indicateurs chiffrés

Les indicateurs chiffrés permettant de suivre ces actions et de mesurer la réalisation des objectifs figurent en annexe du présent accord. Ils seront renseignés chaque année dans le cadre des plan d'action intégré dans le rapport sur la situation comparée entre les hommes et les femmes présenté au comité d'établissement sous réserve que ce thème ait été choisi par le chef d'établissement.

## Chapitre 2 : Salaire et rémunération effective

### §1 : Objectifs de progression

La Société se fixe pour objectifs :

- de traiter 100% des écarts de rémunération<sup>1</sup> qui lui auront été indiqué et dûment constatés durant la durée d'application du présent accord ;
- que dans les trois années à venir, 100% des responsables hiérarchiques/chefs d'équipes en charge des entretiens annuels professionnels ou d'évaluation dans l'entreprise soient sensibilisés sur la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes soit, 33% en 2012, 33% en 2013 et 33% en 2014 (objectif devant être apprécié au niveau de l'entreprise).

### §2 : Actions

#### I. Lors de l'embauche des salariés

La rémunération à l'embauche est liée à la qualification, la fonction, au niveau de formation et/ou d'expérience acquise et au type de responsabilités confiées; elle ne tient en aucun cas compte du sexe de la personne recrutée.

GDTF garantit un niveau de classification et un niveau de salaire à l'embauche identiques entre les hommes et les femmes, pour un même poste, niveau de responsabilités, formation, qualification et/ou expérience.

La Société poursuivra les efforts engagés en vue de garantir une évolution des rémunérations des hommes et des femmes, selon des critères objectifs basés sur la qualification, l'expérience professionnelle.

#### II. Durant l'exécution du contrat de travail

Si des écarts de rémunération sont avérés et ne peuvent être justifiés, ils pourront donner lieu à des réajustements. Afin de faciliter l'analyse des données, la méthodologie adoptée sera la suivante :

- **Traitement des écarts**
  - Dans une première étape : analyse

Dans le cadre de l'examen annuel du Rapport de Situation Comparée entre les Hommes et les Femmes par la Commission égalité professionnelle hommes-femmes (Partie III), la comparaison des rémunérations sera réalisée de façon globale sur la différence de rémunération moyenne éventuellement constatée entre les femmes et les hommes dans la catégorie professionnelle (ouvriers, collaborateurs, cadres).

Si un écart est constaté, il sera recherché si celui-ci n'est pas lié à un critère objectif, tel que notamment :

- la nature des postes de travail ;

<sup>1</sup> La rémunération est définie conformément à l'article 2.1.1. de l'accord d'entreprise du 21 janvier 2005

- le niveau de responsabilité, l'expérience professionnelles, la technicité requise, les savoir-faire particuliers, les diplômes, les évaluations annuelles ;
- l'ancienneté moyenne dans la catégorie et dans l'entreprise ;
- l'éventail de rémunération ;
- l'âge moyen ;
- Durée du travail.

L'entreprise s'engage à neutraliser l'impact qu'auraient les absences durant les périodes de congé de maternité ou d'adoption sur les rémunérations des salariés et ce quel que soit leur statut. Les modalités du rattrapage de salaire sont précisées ci-après.

Les parties rappellent que le fait d'avoir bénéficié d'une activité à temps partiel ou d'un congé lié à la parentalité ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération, ni un critère reconnu ou tacite de nature à faire obstacle ou à retarder une promotion professionnelle, et reste sans incidence sur l'appréciation de sa performance lors des entretiens individuels.

## II. Sensibilisation des responsables hiérarchiques

Les responsables hiérarchiques ainsi que les chefs d'équipes seront sensibilisés et formés sur ces éléments préalablement à la campagne d'entretiens annuels. L'égalité professionnelle et notamment l'égalité salariale est considérée comme un élément intégrant l'évaluation des compétences managériales des responsables hiérarchiques.

### §3 : Indicateurs chiffrés

Les indicateurs chiffrés permettant de suivre ces actions et de mesurer la réalisation des objectifs figurent en annexe du présent accord.

### Chapitre 3 : La formation professionnelle

Les parties rappellent que la formation professionnelle est un outil essentiel en matière d'évolution de carrière. Les parties rappellent les dispositions de l'article 4 de l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries du caoutchouc « *les parties signataires du présent accord entendent affirmer leur respect de l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle continue.* »

#### §1 : Objectif de progression

GDTF s'engage à :

- Ce que dans les 3 années à venir la proportion de femmes formées dans l'entreprise augmente à raison de 3% de plus pour 2012, 3% de plus pour 2013 et 3% de plus pour l'année 2014 (objectif devant être apprécié au niveau de l'entreprise), tout en garantissant une répartition équilibrée des actions de formation entre les différentes catégories de personnel.

#### §2 : Actions

##### I. Prise en compte de l'égalité hommes – femmes dans l'élaboration de la politique de formation

GDTF s'engagera à ce que les actions de formation réalisées dans le cadre de la mise en œuvre du plan de formation soient accessibles tant aux femmes qu'aux hommes, ainsi qu'au personnel à temps complet et à temps partiel.

Ainsi, les différentes actions de formations dispensées bénéficient sans distinction aux hommes et aux femmes et sont équilibrées tant dans leur volume que dans leur contenu, au regard de la répartition des effectifs hommes et femmes.

GDTF se donnera les moyens d'atteindre ces objectifs en demandant aux services des ressources humaines, qui établissent le plan de formation, d'intégrer ce critère parmi les critères retenus pour l'établissement de ce plan.

GDTF s'engage à augmenter le nombre de femmes formées dans l'entreprise, et ce, de manière à réduire l'écart existant entre les femmes et les hommes.

##### II. Sensibilisation des salariés en situation particulière sur les dispositifs de formation

GDTF rappelle que :

- pour le calcul des droits au DIF, la durée des congés de maternité, d'adoption, présence parentale ou congé parental d'éducation est prise en compte ;
- les salariés à temps partiel bénéficient du même accès à la formation professionnelle que les salariés à temps plein, y compris pour l'accès aux formations particulièrement qualifiantes et porteuses de promotions professionnelles.

S'agissant des salariés à temps partiel, les formations courtes et modulaires seront privilégiées. Dans ce cadre, les périodes de formation seront anticipées afin de tenir compte des contraintes des salarié(e)s à temps partiel. Une vigilance particulière est effectuée afin d'éviter que ces périodes de formation coïncident avec les jours d'absences prévus dans le cadre du temps partiel.



### III. Prise en charge partielle des frais de garde d'enfant

GDTF s'engage pour favoriser la formation des femmes et des hommes à mettre en place une prime de 20 euros par jour et par enfant au titre des frais occasionnés par la garde d'enfant en cas d'absence du parent, homme ou femme, en raison de sa présence à une formation se déroulant en dehors des horaires habituels de travail.

Le paiement de cette prime devra être demandé par formulaire auprès du service RH en précisant la nature des frais à engager et sera subordonné à la présentation du justificatif correspondant.

Les salariés ont le choix d'opter :

- Soit pour un paiement sous forme d'une prime versée directement avec le salaire ;
- Soit sous forme de CESU (Chèque Emploi Service Universel) préfinancés par l'entreprise dans la limite de 1830 euros par année civile et par bénéficiaire (plafond d'exonération à la date de conclusion du présent accord étant observé que ce montant ne peut excéder le coût des services supportés par le bénéficiaire) déduction faite, le cas échéant, des CESU remis par les comités d'établissement.

En cas de dépassement de ce plafond, le versement complémentaire sera soumis *a minima* aux charges et contributions sociales.

Quoi qu'il en soit, les parties entendent se référer au dispositif légal applicable à la date à laquelle le salarié pourra prétendre au bénéfice de cette aide / CESU.

### IV. Communication au préalable

GDTF s'engage à communiquer par écrit au salarié, au moins 14 jours avant le début de la session et sous réserve d'un nombre suffisant de participants, les dates de formation à laquelle il devra participer afin que les mères et pères de famille puissent mieux concilier leurs impératifs professionnels et personnels.

Dans la mesure du possible GDTF essaiera d'informer les stagiaires 21 jours avant le début de la formation.

### §3 : Indicateurs chiffrés

Les indicateurs chiffrés permettant de suivre ces actions et de mesurer la réalisation des objectifs figurent en annexe du présent accord.

#### Chapitre 4 : L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

Chacun partageant la conviction selon laquelle l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle est source d'épanouissement et de performance, GDTF poursuivra le développement de ses politiques et de ses pratiques favorisant l'atteinte ambitieuse de cet équilibre.

GDTF s'engage à développer des aménagements d'horaires individuels et/ou d'organisation du travail (développement du télétravail).

Des solutions adaptées aux activités, s'appuyant en particulier sur l'organisation du travail, seront recherchées afin d'apporter une réponse appropriée aux demandes exprimées par les salariés.

#### §1 : Objectifs de progression

GDTF s'engage à :

- étudier toute demande visant à développer des aménagements d'horaires individuels et/ou d'organisation du travail, après avis conforme du Comité d'Etablissement ;
- ce que 100% des femmes et des hommes qui ont fait la demande d'un entretien auprès des RH, avant et/ou après son congé de maternité, d'adoption ou de paternité aient effectivement reçu cet entretien ;
- ce que chaque Commission égalité professionnelle hommes-femmes des Comités d'Etablissement, lors de l'examen annuel du Rapport de Situation Comparée, examine les propositions/solutions de service de proximité de manière à ce qu'un échange entre les membres des CE et la Direction ait lieu, afin de déterminer quelles initiatives pourraient être recherchées ;
- Les salariés en situation de monoparentalité<sup>2</sup> auront, dans la mesure du possible, le choix des équipes (choix des horaires de travail en conformité avec l'organisation du travail de l'établissement).

#### §2 : Actions

##### I. L'organisation du travail : Aménagement des horaires

La mise en place d'horaires flexibles individualisés (sous réserve de la mise en œuvre de dispositifs de décompte du temps de travail), la prise en compte de situations familiales particulières, ainsi que le recours ponctuel au télétravail conformément aux dispositions légales ou, lorsqu'elles existent, aux dispositions conventionnelles feront l'objet d'une attention spécifique par les ressources humaines, en collaboration avec la hiérarchie, notamment en termes de suivi des réalisations et pour assurer le respect de l'équité entre collègues.

Sur ce point et dans la mesure du possible, certains aménagements pourront être organisés sous conditions d'obtention de l'autorisation du management et du service des Ressources Humaines de façon à être compatible avec les impératifs de service.

Ces mesures pourront notamment porter sur une plus grande flexibilité sur les horaires d'entrée/sortie de l'entreprise, sur la durée de la pause déjeuner, etc.

<sup>2</sup> Par monoparentalité on entend le salarié ayant un ou plusieurs enfants qu'il élève seul.

## II. La gestion de la parentalité, maternité, paternité

La parentalité se définit comme la condition de toute personne ayant à charge au moins un enfant, quel que soit son âge.

Afin d'accompagner cette parentalité, les parties souhaitent faire évoluer les représentations liées à la parentalité, créer un environnement favorable à cette parentalité et à respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés ayant des enfants.

Aussi, il est notamment rappelé que les absences en congés maternité / parental / d'adoption ne saurait être préjudiciable à la promotion et à l'accès aux postes à responsabilités.

Dans la mesure du possible, cette parentalité sera prise en compte dans l'organisation des actions de formation (en privilégiant la proximité du lieu de travail et l'horaire habituel de travail).

De plus, GDTF continuera à considérer celle-ci de près dans l'organisation et le support apporté en cas de mutations géographiques.

Les parties au présent accord rappellent que le départ en congé lié à la vie familiale ne doit pas constituer un facteur d'inégalité de traitement entre les femmes et les hommes.

La Société s'engage à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les différents modes de congés précisés ci-dessous ne pénalisent pas les salariés dans leur vie professionnelle.

### A) Dispositions relatives au congé de maternité et d'adoption

#### 1. L'état de grossesse

Afin de remplir ses obligations légales de consultations prénatales, le temps éventuellement perdu pendant les heures de travail du fait de ces consultations obligatoires, est payé à la femme enceinte, sous réserve qu'elle présente à son responsable hiérarchique le volet correspondant du carnet de santé.

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires (examens prénatals et, le cas échéant, examen postnatal) prévus par le Code de la santé publique.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, ainsi qu'au regard des droits légaux et conventionnels que la salariée tient de son ancienneté dans l'entreprise.

Dans le cas où il ne s'agirait pas d'un examen obligatoire, la salariée posera en accord avec son supérieur hiérarchique une absence autorisée rémunérée.

En tout état de cause, la femme enceinte pourra avec son supérieur hiérarchique et le service des Ressources Humaines examiner la possibilité d'aménagement du temps de travail et de la charge de travail compte tenu des nécessités du service.

Par ailleurs, les salariées en état de grossesse bénéficient des dispositions conventionnelles (article 24.3 des clauses communes de la CCNC) et notamment :

- A partir du cinquième mois de leur grossesse, les femmes enceintes sont autorisées à sortir cinq minutes avant le reste du personnel ;

- En cas de changement d'emploi nécessité par son état de grossesse médicalement constaté, l'intéressée pourra être affectée temporairement à un nouveau poste. Un changement d'affectation, nécessité par un état de grossesse donne lieu, au paiement de la rémunération liée au poste et, a minima, au maintien de la rémunération.
- Concernant le travail des femmes sur les équipements de production: seront exemptées du travail à ces machines, sur leur demande, les femmes enceintes, à charge pour elles d'informer leur chef de service quinze jours au minimum avant la date à laquelle elles devront abandonner le travail à la machine, sauf urgence médicalement constatée. Ce déplacement provisoire n'entraînera ni réduction de coefficient, ni réduction des appointements fixes. Les équipements concernés sont identifiés au sein des établissements sur préconisation du CHSCT.

De plus, chaque établissement réservera des places de parking proche de l'entrée, à destination des femmes enceintes.

## 2. Entretien avant et après le congé maternité ou d'adoption

Tout salarié(e) qui le souhaite, peut être reçu(e) en entretien spécifique d'accompagnement avec son responsable hiérarchique et/ou avec le service des Ressources Humaines avant son départ en congé maternité ou d'adoption et/ou à son retour de congé maternité ou d'adoption.

Cet entretien se tiendra à une date choisie par le/la salarié(e) en fonction de ses disponibilités et celles de son supérieur hiérarchique :

- entre le 3<sup>e</sup> et le 5<sup>e</sup> mois de grossesse de la salariée,
- dans le mois précédant le départ en congé maternité ou d'adoption,
- dans la quinzaine qui suit le retour de congé maternité ou d'adoption.

Au cours de cet entretien, pourront notamment être abordés les points suivants :

- la date de début du congé maternité, d'adoption;
- la prise des congés payés acquis ;
- les modalités de mise en place du passage de consignes au salarié assurant le remplacement durant l'absence envisagée ;
- la date présumée du retour dans l'entreprise et le cas échéant, l'anticipation des conditions de retour ;
- concernant plus particulièrement le congé maternité, les souhaits éventuels de la salariée à son retour dans l'entreprise et, notamment, si cette dernière envisage la reprise de son activité professionnelle dans le cadre d'un travail à temps partiel, le recours éventuel au travail à domicile par le biais du télétravail et conformément à la réglementation en vigueur, en fonction des spécificités du poste et sous réserve de l'accord du supérieur hiérarchique ou la prise d'un congé parental d'éducation. La finalité poursuivie est de pouvoir réfléchir, en amont, à l'organisation du service au retour du congé, compte-tenu des choix de la salariée, qu'il s'agisse de modalités temporaires ou définitives ;
- les besoins de formation d'adaptation et de professionnalisation du salarié à son retour de congé maternité ou d'adoption en lien avec ses souhaits d'évolution professionnelle.

Les signataires conviennent que l'accès au congé maternité ne doit pas faire perdre des avantages auxquels la personne aurait eu droit éventuellement, si elle avait été présente.



### 3. Congé maternité, d'adoption et rémunération

Il est rappelé qu'aux termes de la loi du 23 mars 2006, les salariés dont le contrat de travail a fait l'objet d'une suspension temporaire à raison d'un congé maternité ou d'adoption doivent en tout état de cause bénéficier :

- des augmentations générales, telles que définies dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires au niveau de l'entreprise ;
- d'une évolution de la rémunération qui ne saurait être inférieure à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son absence par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise (et non l'établissement) ;
- d'un retour dans le même emploi à l'issue du congé.

S'agissant de la définition des notions (catégorie professionnelle, éléments de rémunération à prendre en compte) ou des cas particuliers (prolongation du congé de maternité, succession d'un congé maternité et d'un congé parental, etc.), les parties sont convenues de se référer aux dispositions légales, conventionnelles et règlementaires prises en la matière.

### B) Dispositions relatives au congé de paternité

Un congé de paternité d'une durée de 11 jours calendaires vient compléter le congé de naissance ou d'adoption d'une durée de 3 jours ouvrables. La durée de ce congé de paternité est portée à 18 jours en cas de naissances multiples ou d'arrivée de plusieurs enfants dans le foyer.

Le congé de paternité est assimilé à du temps de travail effectif. La Société maintient, pendant la durée de ce congé, la rémunération des salariés.

### C) Dispositions relatives à la parentalité : congé parental, congés pour enfants malades, mobilité, autres.

#### 1. Congé parental

Les modalités de prise et d'organisation du congé parental sont fixées conformément aux dispositions légales en vigueur.

Ainsi :

- La durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour totalité pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté ;
- au cours du congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant, le/la salarié(e) a le droit de suivre, à son initiative, une action de formation permettant de réaliser un bilan de compétence. Pendant cette période, il n'est pas rémunéré. Il bénéficie de la législation de sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles prévue à l'article L. 6342-5 du Code du travail pour les stagiaires de la formation professionnelle ;
- Le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental d'éducation a droit à un entretien avec le service des Ressources Humaines qui porte sur son orientation professionnelle ;



- Le/la salarié(e) bénéficiant d'un congé parental d'éducation ou exerçant son activité à temps partiel pour élever un enfant bénéficie de plein droit du bilan de compétences mentionné à l'article L. 6313-1 du Code du travail, dans les conditions d'ancienneté mentionnées à l'article L. 1225-47 du même code (ancienneté minimale de un an à la date de naissance de l'enfant) ;
- Le/la salarié(e) reprenant son activité initiale bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement des techniques ou des méthodes de travail. Le/la salarié(e) peut également bénéficier de ce droit avant l'expiration de la période pendant laquelle il entendait bénéficier d'un congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel. Dans ce cas, il est mis fin au congé parental d'éducation ou à l'exercice d'une activité à temps partiel pour élever un enfant.

Les parties sont convenues qu'une enquête auprès du personnel sera réalisée durant le 2<sup>ème</sup> semestre de l'année 2012 afin d'évaluer la demande et l'intérêt des collaborateurs et des collaboratrices de la Société pour la prise en charge, par la Société, de tout les suppléments de cotisations d'assurance vieillesse dans le cadre des dispositions de l'article L.241-3-1 du Code de la Sécurité Sociale.

Les Organisations Syndicales sont favorable à ce dispositif, à savoir, la prise en charge en totalité des suppléments de cotisation d'assurance vieillesse par l'Entreprise.

La restitution de cette enquête sera faite auprès des signataires du présent accord. La Direction prendra alors les dispositions qu'elle estime nécessaire.

## 2. La courte maladie de l'enfant

Les salariés parents pourront bénéficier, sur présentation d'une prescription médicale, d'une journée de congé rémunéré par an et par enfant malade pour le garder (3 jours de congés rémunérés sans limite d'âge pour les enfants handicapés).

Lorsque les deux parents travaillent au sein de GDTF, ces congés peuvent être utilisés par l'un ou par l'autre des deux conjoints, à leur choix.

## 3. La longue maladie de l'enfant

Le personnel pourra bénéficier d'un congé sans solde, d'une durée limitée, sur présentation d'un certificat médical, attestant que l'état de santé de l'enfant, de moins de 16 ans, nécessite une présence constante à son chevet. La durée du congé équivaut à la durée mentionnée sur le certificat médical.

## 4. Temps partiel en cas de maladie grave de l'enfant

Le/la salarié(e) qui en fera la demande pourra obtenir, après autorisation du service des Ressources Humaines, un passage temporaire à temps partiel, en cas de maladie, accident, handicap grave de son enfant jusqu'à l'âge de 18 ans. La durée initiale de cette période est de 6 mois au plus, éventuellement prolongée une fois pour six mois.

La gravité de la maladie ou de l'accident devra être constatée par certificat médical attestant que la présence d'une personne est nécessaire auprès de l'enfant. On entend par ailleurs par handicap grave, le handicap ouvrant droit à l'allocation d'éducation spéciale.

### 5. Jours de congés pour évènements familiaux

Un jour supplémentaire de congé rémunéré par an et par enfant est accordé au salarié qui en fait la demande auprès du service des Ressources Humaines et sous réserve de présentation d'un justificatif, dans le cas d'évènements religieux de ses propres enfants (baptême, communion et équivalent dans les autres religions, y compris les baptêmes républicains).

Cette journée de congés doit être prise le jour de la cérémonie ou le jour précédant ou suivant la cérémonie.

### 6. Services de proximité

L'entreprise cherchera à développer des solutions permettant de concilier vie personnelle et familiale, et vie professionnelle.

A ce titre, des propositions de solutions innovantes dans le domaine des services au personnel seront étudiées lors de l'examen annuel, par les Commissions égalité professionnelle hommes-femmes, du Rapport de Situation Comparée entre les hommes et les femmes (mise en place de services de proximité au bénéfice du personnel, actions conjointes avec les comités d'établissements, partenariats avec les collectivités locales dans le domaine de la garde des jeunes enfants).

### §3 : Indicateurs chiffrés

Les indicateurs chiffrés permettant de suivre ces actions et de mesurer la réalisation des objectifs figurent en annexe du présent accord.

### Partie III. Mise en œuvre et suivi de l'accord

Les signataires rappellent que les dispositions des articles L. 1142-1 et L. 1142-3 du Code du travail ne font pas obstacle à la mise en œuvre de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes en vue d'établir l'égalité des chances en matière professionnelle entre salariés des deux sexes.

Le présent accord ne peut cependant avoir ni pour objet, ni pour effet de priver les salariés des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles plus favorables ou de faire échec aux dispositifs qui confèrent au salarié ou à une collectivité de salariés une priorité d'emploi ou une protection particulière.

#### 1. Suivi au sein des Comités d'Établissements

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'un suivi annuel par les comités d'établissement et les Commissions Égalité Professionnelle Hommes-Femmes à l'occasion de la présentation du Rapport sur la Situation Comparée entre les hommes et les femmes au sein de chacun des établissements de l'entreprise.

##### a) Examen annuel du Rapport de Situation Comparée par les Commissions Égalité Professionnelle hommes-femmes

Au sein de chaque établissement, quelque soit son effectif, une Commission Égalité Professionnelle hommes-femmes sera constituée afin d'assurer le suivi de la mise en œuvre des dispositions légales et conventionnelles relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

La Commission étant une émanation des Comités d'Établissement chaque Organisation Syndicale représentative désignera, au sein du Comité d'Établissement un (1) membre, sans remettre en cause la composition de ces commissions au sein des établissements à la date d'entrée en vigueur du présent accord. Les RRH de chaque site participeront également à la Commission en tant que représentant de la Direction. Le Comité d'Établissement élira ensuite parmi les membres désignés, le responsable de la Commission. Cette composition est sans préjudice des compositions actuelles des commissions égalité Professionnelle hommes-femmes déjà instaurées au sein des établissements.

Missions de la Commission :

- Examen approfondi du Rapport de Situation Comparée (RSC),
- Préparation de l'examen par le CE du RSC,
- Réflexions préalables sur le contenu du projet de plan d'actions associé au RSC.

La Commission se réunira une fois par an 15 jours avant la réunion du CE consacrée au RSC.

Si la Commission constate des disparités au sein d'une catégorie professionnelle, elle pourra demander des explications à la Direction de l'établissement.

##### b) Consultation du Comité d'établissement sur le Rapport de Situation Comparée par les Commissions Égalité professionnelle hommes-femmes

Chaque année la Direction soumettra pour avis par l'intermédiaire de la Commission, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Le rapport de situation comparée permettra d'identifier au plus près les éventuels déséquilibres et de définir les actions à mener au niveau de chaque établissement pour assurer l'objectif d'égalité des hommes et des femmes au sein de l'entreprise.

Le rapport de situation comparée comportera un plan d'actions annuel, qui s'inscrit en cohérence avec les axes et indicateurs prévus par le présent accord. Une synthèse de ce plan d'actions sera affichée à l'attention du personnel dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

**c) Moyens de la Commission Egalité Professionnelle Hommes-Femmes**

Les membres de la Commission disposeront d'un crédit d'heures de délégation d'une durée de 4 heures par an pour préparer la réunion annuelle d'examen du RSC.

**2. Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, il cessera donc automatiquement de produire tout effet au-delà du mois de septembre 2015.

Sans préjudice du précédent alinéa, les dispositions suivantes s'appliquent pour une durée indéterminée :

- Prise en charge partielle des frais de garde d'enfant en cas de participation à une réunion en dehors des horaires habituels de travail (Chapitre 3, §2, III) ;
- Actions en faveur de l'articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale (Chapitre 4, §2).

Il produira ses effets à compter de son entrée en vigueur qui interviendra à l'issue de la réalisation des formalités de publicité et de dépôt.

Le présent accord a été soumis à l'avis du Comité central d'entreprise lors de la réunion du 6 septembre 2012.

**3. Dépôt et publicité**

Un exemplaire de cet accord, signé par les parties, sera remis à chaque organisation syndicale représentative et vaudra notification au sens de l'article L.2231-5 du Code du travail.

Les formalités de publicité et de dépôt du présent accord collectif seront réalisées à l'expiration du délai d'opposition prévu par la Loi.

Ainsi :

- un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre,
- un dépôt en deux exemplaires, dont une version originale sur support papier et une version sur support électronique, sera réalisé auprès de la DIRECCTE Ile de France et l'Unité territoriale 92.

En application des articles R.2262-1 et suivants du Code du travail, le présent accord sera transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel.

#### 4. Révision – Modification

Cet accord pourra, le cas échéant, être révisé pendant sa période d'application conformément aux dispositions des articles L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail, après consultation du CCE.

La demande de révision peut être partielle ou porter sur la totalité de l'accord.

- Si elle émane de la Direction, la demande devra être adressée aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise à la date à laquelle le processus est engagé,
- Si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, la demande devra être adressée à la Direction. Dans cette dernière hypothèse, la Direction portera la demande de révision reçue à la connaissance des autres organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

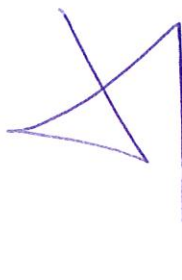
Dans l'hypothèse selon laquelle la législation relative à l'égalité hommes-femmes venait à être modifiée, les signataires se réuniront pour envisager toute modification du présent accord rendue et jugée nécessaire.

Les parties au présent accord et présentes dans l'entreprise s'engagent à participer de bonne foi aux réunions organisées par la Direction en vue de la négociation d'un éventuel avenant de révision, ce qui ne saurait, bien entendu, les engager à signer quelque accord ou avenant de révision que ce soit.

Copie de l'accord ou de l'avenant portant révision devra être déposée à l'autorité administrative compétente et au Conseil de prud'homme compétent dans les conditions de forme définies ci-avant.

Fait en 7 exemplaires originaux, à Rueil-Malmaison, le 13 septembre 2012.

Pour Goodyear Dunlop Tires France,  
Monsieur Jérémie PIERI



Pour la CFE-CGC  
Monsieur Marc JONET



Pour la CFDT  
Monsieur Didier RAYNAUD



Pour la CGT  
Monsieur Alain CLAUD

**ANNEXE**

**INDICATEURS DE SUIVI** : Embauche

1	Répartition sexuée par coefficient selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD)
2	Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel)
3	Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end
4	Répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail
5	Répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement
6	Répartition des effectifs par catégorie professionnelle
7	Nombre d'embauches par sexe et par catégorie d'emploi
8	Proportion des femmes dans les équipes de recrutement
9	Nombre d'actions de sensibilisation/formation en matière d'égalité professionnelle dispensées à des personnes prenant part à des actions de recrutement, en ce compris les Responsable RH
10	Nombre de CV par sexe reçus et par catégorie d'emploi
11	Nombre d'entretiens par sexe effectués

**INDICATEURS DE SUIVI** : Rémunération effective

1	Eventail des rémunérations
2	Rémunération moyenne ou médiane mensuelle
3	Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations
4	Comparaison des salaires à l'embauche par catégorie et par sexe
5	Nombre d'actions de sensibilisation des responsables hiérarchiques et chefs d'équipe en charge des entretiens annuels dans l'entreprise sur la problématique de l'égalité hommes / femmes réalisées
6	Nombre d'écarts de rémunération portés à la connaissance de la Direction

*Handwritten signatures and initials:*  
  
  


**INDICATEURS DE SUIVI** : Formation professionnelle

1	Nombre moyen d'heures d'actions de formation (plan de formation, DIF...) par salarié et par an
2	Répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des savoir-faire.
3	Nombre d'actions du plan de formation réalisées par des hommes sur l'année N par rapport au nombre moyen d'hommes dans l'entreprise sur l'année N ; Nombre d'actions du plan de formation réalisées par des femmes sur l'année N par rapport au nombre moyen de femmes dans l'entreprise sur l'année N
4	Nombre d'actions du plan de formation réalisées par des salariés à temps plein sur l'année N par rapport au nombre moyen de salariés à temps plein dans l'entreprise sur l'année N ; Nombre d'actions du plan de formation réalisées par des salariés à temps partiel sur l'année N par rapport au nombre moyen de salariés à temps partiel dans l'entreprise sur l'année N
5	Nombre de femmes ayant bénéficié d'un congé parental d'éducation à 100% sur l'année N
6	Nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation et/ou d'une période de professionnalisation à leur retour de congé de maternité ou de congé parental
7	Nombre de demandes d'aides / CESU accordées
8	Délai moyen d'information préalable concernant les modalités de la formation

**INDICATEURS DE SUIVI** : Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

1	Répartition des congés par catégorie professionnelle et par sexe
2	Nombre de salariés ayant bénéficié : ➤ d'un aménagement d'horaires ou d'organisation du travail compte tenu de sa situation de grossesse ou de sa situation familiale, ➤ d'un congé maladie de courte ou de longue durée pour enfant malade ➤ d'un autre congé accordé en cas d'évènement religieux
3	Nombre de demande d'entretien auprès des RH, avant et/ou après son congé de maternité, d'adoption ou de paternité Nombre de salariés effectivement reçu en entretien après leur demande
4	PV du Comité d'Etablissement concernant l'examen annuel du Rapport de Situation Comparée sur les propositions / solutions de service de proximité attestant d'un échange entre les membres des CE et la Direction.

**INDICATEURS DE SUIVI** : Représentation des femmes et des hommes dans les élections professionnelles

1	Répartition sexuée des effectifs en fonction des listes de candidatures
---	---

*(Handwritten signatures and initials)*