

ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET L'EGALITE DES CHANCES

ENTRE LES SOUSSIGNES :

**L'établissement Glaxo Wellcome Production de Mayenne ci-dessous nommé
établissement GWP de Mayenne représenté par :**

- M. Franck Morineau agissant en qualité de Directeur Industriel par intérim
- M. Jean Marc Dussol agissant en qualité de Directeur Ressources Humaines

D'une part,

Et

**Les organisations syndicales représentatives au sein de l'établissement GWP de
Mayenne**

- La CFDT représentée par Didier Garnier en qualité de délégué syndical,
- La CFE/CGC représentée par Patrick Frison en qualité de délégué syndical
- La CGT représentée par Martial Emery en qualité de délégué syndical
- La CFTC représentée par André Billet en qualité de délégué syndical

D'autre part,

Il a été conclu ce qui suit

Handwritten signatures and date: JM, DF, AB, EN, 09/04/2008

SOMMAIRE

PREAMBULE :	3
ARTICLE 1 : PRINCIPE DE NON- DISCRIMINATION	3
ARTICLE 2 : RECRUTEMENT	4
ARTICLE 3 : CONGES SPECIFIQUES	4
3.1 CONGES MATERNITE ET D'ADOPTION	4
3.2 CONGE PARENTAL TOTAL D'EDUCATION	4
3.3 ENTRETIENS SPECIFIQUES	4
3.4 INFORMATION	5
ARTICLE 4 : CONGES PAYES	5
ARTICLE 5 : REMUNERATION	6
ARTICLE 6 : PROMOTION ET MOBILITE INTERNE	6
ARTICLE 7 : ENTRETIEN ANNUEL	7
ARTICLE 9 : COMMUNICATION DE L'ACCORD	7
ARTICLE 10 : COMMISSION EGALITE PROFESSIONNELLE	7
ARTICLE 11 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD	8
ARTICLE 12 : DUREE DE L'ACCORD	8
ARTICLE 13 : DEPOT ET DIFFUSION DE L'ACCORD	8

Préambule

La Direction et les organisations syndicales signataires du présent accord conviennent ensemble de la nécessité de veiller à l'absence de toute forme de discrimination dans le cadre de l'activité professionnelle en application des politiques du Groupe GSK, des réglementations européennes et françaises et notamment de l'accord de branche conclu le 12 juillet 2004.

La mise en œuvre des engagements pris par GSK dans le cadre du présent accord appelle une mobilisation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

C'est dans ce contexte que la Direction et les organisations syndicales signataires manifestent par le présent accord l'attachement qu'elles portent au respect du principe de non discrimination.

ARTICLE 1 : PRINCIPE DE NON- DISCRIMINATION

L'établissement GWP de Mayenne rappelle son attachement au strict respect du principe de non-discrimination conformément aux dispositions de l'article L.122-45 du Code du Travail :

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire visée à l'alinéa précédent en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux alinéas précédents ou pour les avoir relatés.

En cas de litiges relatifs à l'application des alinéas précédents, le salarié concerné ou le candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit ».

RE H DG AB
09/04/2008 EN

En particulier, les absences au titre du congé maternité ou du congé d'adoption ne doivent avoir aucune incidence sur la vie professionnelle des intéressés notamment dans les domaines prévus à l'article cité ci-dessus.

ARTICLE 2 : RECRUTEMENT

Conformément aux procédures GSK, l'établissement GWP de Mayenne s'engage à appliquer une politique d'embauche exempte de toute discrimination. Les critères de recrutement sont et demeureront strictement identiques pour les femmes comme pour les hommes.

ARTICLE 3 : CONGES SPECIFIQUES

3.1 CONGES MATERNITE ET D'ADOPTION

L'établissement GWP de Mayenne rappelle que les congés maternité et d'adoption sont considérés comme du temps de travail effectif notamment pour :

- La détermination des droits liés à l'ancienneté
- L'acquisition de crédit d'heures dans le cadre du Droit Individuel à la Formation (DIF)
- La répartition de la participation et de l'intéressement
- Le calcul des congés payés et des primes.

3.2 CONGE PARENTAL TOTAL D'EDUCATION

Pour le calcul de l'ancienneté au sein de l'établissement GWP de Mayenne le congé parental total d'éducation est considéré comme temps de présence pour la moitié de sa durée.

3.3 ENTRETIENS SPECIFIQUES

L'établissement GWP de Mayenne propose à tout salarié, qui le souhaite, un entretien spécifique avant et après son absence.

Le salarié peut demander cet entretien dès la déclaration de grossesse, de congé parental ou de congé d'adoption ou de tout autre congé entraînant une suspension du contrat de travail.

L'entretien permet au manager et au salarié concerné un moment spécifique à l'échange sur les perspectives prévisibles liées à l'absence. Cet entretien doit permettre d'adapter la charge autant que possible à la situation du salarié. Les éventuels aménagements de poste liés à l'état de santé du salarié se feront sous le contrôle et après avis du médecin du travail. En cas de déclaration de grossesse, le manager et la salariée devront établir des conditions de travail et horaires compatibles à l'état de santé de l'intéressée.

Cet entretien doit être un moment privilégié pour redéfinir :

- les objectifs avant le départ du salarié
- les modalités d'avancement des tâches
- la date de départ
- la date de retour
- l'analyse des conditions de la reprise
- les besoins de formation pour permettre au salarié une reprise d'activité plus facile et ainsi lui assurer une réintégration plus harmonieuse dans son activité professionnelle.

3.4 INFORMATION

Afin de limiter les effets liés à un éloignement prolongé de la vie du site et faciliter le retour dans son activité professionnelle, l'établissement GWP de Mayenne s'engage à organiser avec le salarié concerné un entretien de pré-reprise avec son manager direct qui permettra de faire un point complet sur les changements survenus pendant l'absence du salarié.

A la demande du salarié, il pourra être procédé à l'envoi à son domicile de la lettre d'information de l'établissement GWP de Mayenne pendant la durée de son absence.

ARTICLE 4 : CONGES PAYES

Le salarié dont le congé maternité, le congé d'adoption ou tout autre congé ayant entraîné une suspension du contrat de travail n'a pas rendu possible la prise de l'intégralité de ses congés payés annuels pourra, en accord avec le manager, reporter le reliquat sur l'exercice suivant ou alimenter son Compte Epargne Temps selon les dispositions en vigueur sur le site GWP de Mayenne.

ARTICLE 5 : REMUNERATION

Les différents éléments de la rémunération continueront à être établis sur des normes identiques pour l'ensemble des salariés.

L'établissement GWP de Mayenne s'engage à identifier dans la mesure du possible les écarts de rémunération entre les salariés occupants un même poste et à tout mettre en œuvre pour résorber sur une période de 5 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, les écarts de rémunération constatés, à :

- Qualification égale
- Ancienneté égale
- Compétences égales
- Performances égales

Les éventuels ajustements seront financés sur une enveloppe séparée de celle correspondant à la révision annuelle des salaires.

L'établissement GWP de MAYENNE continuera à effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes afin de suivre les évolutions attendues.

La rémunération des salariés qui ont dû s'absenter pendant une longue durée (supérieure à 6 mois), fera l'objet d'une attention particulière. Ces salariés seront augmentés à leur retour d'un montant égal aux augmentations générales ou au talon minimum garanti sous réserve des dispositions convenues chaque année lors des négociations salariales.

ARTICLE 6 : PROMOTION ET MOBILITE INTERNE

L'établissement GWP de Mayenne rappelle que l'évolution professionnelle des salariés repose exclusivement sur des critères objectifs, à savoir les compétences exercées, la performance et le savoir être professionnel.

Les femmes et les hommes de l'établissement GWP de Mayenne doivent ainsi être en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilité.

ARTICLE 7 : ENTRETIEN ANNUEL

Lors de l'entretien annuel le manager et son collaborateur examinent ensemble les perspectives de développement et d'évolution professionnelle en prenant en compte à la fois la demande du salarié et les nécessités de l'entreprise. A cette occasion ils peuvent évoquer les questions pouvant apparaître afin de concilier vie professionnelle et vie familiale et rechercher conjointement des solutions adaptées.

ARTICLE 8 : MESURES DISCIPLINAIRES

Dans l'éventualité d'une mesure disciplinaire, aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire.

ARTICLE 9 : COMMUNICATION DE L'ACCORD

Afin de faciliter l'application de cet accord, des actions et engagements qui en découlent, l'établissement GWP de Mayenne organisera une communication adaptée en direction des salariés, mais aussi et tout particulièrement, des managers.

ARTICLE 10 : COMMISSION EGALITE PROFESSIONNELLE

Une Commission Egalité Professionnelle sera créée au sein du comité d'Etablissement du site GWP de Mayenne.

Cette commission sera constituée de 4 représentants des salariés dont 2 femmes et 2 hommes et de 2 représentants de la direction dont 1 femme et 1 homme.

Cette commission est chargée de préparer les délibérations du Comité d'Etablissement sur le rapport d'égalité professionnelle.

En outre, elle veillera à l'application de l'article 5 du présent accord. Elle recevra comme première base de travail et de réflexion le Rapport Egalité professionnelle. Elle pourra demander à la Direction des informations complémentaires si besoin. Elle se réunira au moins deux fois par an.

Pour permettre aux membres de la commission de préparer les dossiers transmis par la direction, il sera alloué 2 heures de délégation par réunion.

Les membres de cette commission seront tenus à la plus stricte confidentialité quant aux informations qui leur seront communiquées dans le cadre des travaux de la dite commission.

ARTICLE 11 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique à tous les salariés de l'établissement GWP de Mayenne.

ARTICLE 12 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 imposant une négociation collective obligatoire de branche tous les trois ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'égalité des chances.

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans. Il entrera en vigueur à partir du 1^{er} mai 2008.

Six mois avant l'échéance du terme du présent accord, les parties signataires se réuniront afin d'examiner les conditions de reconduction de l'accord et les modifications éventuelles à y apporter.

ARTICLE 13 : DEPOT ET DIFFUSION DE L'ACCORD

Le présent accord sera notifié, dès sa conclusion aux organisations syndicales représentatives au sein de l'établissement.

Le présent accord est soumis aux formalités de dépôt et de publicité, conformément à l'article L.132-10 du Code du Travail.

A l'expiration du délai de huit jours suivant la notification aux organisations syndicales représentatives au sein de l'établissement, un exemplaire sera adressé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Mayenne.

PF 09/04/2008 EN

Pour la Direction

Franck MORINEAU
Directeur Industriel par Intérim



Jean Marc DUSSOL
Directeur des Ressources Humaines



Pour les Organisations Syndicales

CFDT représentée par

Didier GARNIER



CFE/CGC représentée par

Patrick FRISON



CGT représentée par

Martial EMERY



CFTC représentée par

André BILLET

