

Procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes Année 2013

**Vu l'avis du Comité d'Entreprise formulé le 04 janvier 2013 qui se décompose de la manière suivante :
0 avis favorable - 5 défavorables - 6 abstentions ;**

Conformément aux dispositions de l'article L 2242-10 alinéa 1 et 2 du Code du Travail : « *les accords collectifs d'entreprise sur les salaires effectifs ne peuvent être déposés auprès de l'autorité administrative, dans les conditions prévues à l'article L2231-6, qu'accompagnés d'un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignants les propositions respectives des parties. Le procès-verbal atteste que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations...* »

La Direction de T.M.M.F. a, par courrier en date du 09 novembre 2012, informé l'ensemble des Organisations Syndicales de T.M.M.F. de sa décision d'engager la négociation annuelle obligatoire relative aux salaires effectifs, à la durée effective et à l'organisation du temps de travail et à l'égalité professionnelle hommes-femmes.

La Direction de TMMF avait également remis, le 15 novembre 2012, aux Organisations Syndicales :

- Les grilles de rémunération au 31-12-2010, 31-12-2011 et 30-10-2012 ;
- Le nombre de départs toutes populations confondues en 2011 et 2012 ;
- La répartition des effectifs au sein du nouveau Grade System en 2012 ;
- Le nombre d'évolutions, de promotions et d'embauche en CDI en 2012.

Lors de la réunion du 13 décembre 2012, la Direction de T.M.M.F. a également informé les Organisations Syndicales du contenu du rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2011, les Organisations Syndicales pouvant ainsi négocier en toute connaissance de cause.

Concernant le Rapport sur l'Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes, celui-ci comporte dans la Rubrique « Rémunération » un tableau comparatif des rémunérations hommes-femmes au 31/12/2011 avec la précision pour ces 2 catégories des salaires minimum, maximum et de la moyenne pour chaque qualification présente dans l'entreprise.

Les grilles des rémunérations au 31 décembre 2010, au 31 décembre 2011 et au 30 octobre 2012 comportent les mêmes indications.

Ces documents ont été présentés aux Organisations Syndicales. Il y a été régulièrement fait référence au cours des différentes réunions de négociation, ce qui a permis d'aborder le point relatif « *aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes* ».

Il est établi à la suite des réunions de négociation en date 15, 29 novembre 2012, et les 6, 13, 18 et 20 décembre 2012, le présent procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignants les propositions respectives des parties.

SL
OV L.S. TM
EB DS JJ
P.B. DB

Article 1 Propositions des Organisations Syndicales sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1.1 Délégation syndicale C.F.D.T

- Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

1.2 Délégation syndicale CFE-C.G.C.

- Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes
- Travail en profondeur sur l'égalité professionnelle hommes-femmes

1.3 Délégation syndicale CFTC

- Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes
- Revoir les rémunérations des Administrateurs et Spécialistes

1.4 Délégation syndicale C.G.T.

- Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

1.5 Délégation syndicale F.O.

- Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Article 2 Proposition de la Direction de T.M.M.F sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Conformément aux dispositions de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, la Direction de T.M.M.F prêtera une attention particulière aux écarts de rémunération pouvant exister entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, la Direction de T.M.M.F portera une attention particulière aux augmentations individuelles et aux évolutions des femmes.

La Direction de T.M.M.F. prêtera une attention particulière à l'application du principe « à compétence et performance égales, traitement égal » dans la préparation des évolutions et des promotions et en vérifiera le résultat.

Dans ce cadre, la Direction de T.M.M.F. veillera à respecter un pourcentage global usine d'évolutions et de promotions chez les femmes, correspondant au pourcentage de femmes employées sur le site.

SL DD
ou L.S JM
EB JJ
DS 2
P.B. DB

Fait à Onnaing, le 11 janvier 2013.

Makoto SANO

Président

Pour la C.F.D.T

Redouane BENEZZINE

~~Sédric DESCAMPS~~ *BERTRAND, PATRICK*

Djamel DJEBARA

Stéphane LASSAUX

Thomas MERCIER

Pour la C.F.E-C.G.C

Dominique BISIAUX

Carina FAIDHERBE

David SOULIER

diner

David VANSPEYBROECK

Pour la C.F.T.C.

le 9/1/13

Eddy BROQUET

Johann JOLY

Serge LEKADIR

Jean-Pierre PINTUS

Pour la C.G.T

Eric PECQUEUR

Sébastien PIERRARD

Daniel RAQUET

Guillaume VASSEUR

Pour F.O

Fabrice CAMBIER

Carol MARECAILLE

David PARQUET

Johann TRIQUET