BRANCHE DE L'ASSAINISSEMENT ET DE LA MAINTENANCE INDUSTRIELLE

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

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

SOMMAIRE

PREAMBULE

SECTION I. DIAGNOSTIC SUR LA SITUATION PROFESSIONNELLE COMPARATIVE DES HOMMES ET DES FEMMES

Article 1. – Mobilisation des outils dont dispose la branche

Article 2. – Le bilan annuel de branche

Article 3. – L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications

SECTION II. MESURES D'ORIENTATION ET D'INCITATION EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES

Article 4. – Principes

Article 5. – Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes au niveau du recrutement

Article 6. – Garantir l'égalité salariale entre hommes et femmes

Article 7. – Renforcer l'égalité au niveau des parcours professionnels

Article 8. – Prise en compte des contraintes de la vie familiale

Article 9. –

Article 10. – Suivi de l'accord

SECTION III. DISPOSITIONS FINALES

Article 11. – Portée – champ d'application

Article 12. – Durée

Article 13. – Dénonciation – Révision

Article 14. – Notification – Dépôt

Article 15. – Entrée en vigueur - Extension

PREAMBULE

Les parties signataires affirment leur volonté expresse d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes parmi les priorités de la branche assainissement et maintenance industrielle.

Elles s'accordent pour reconnaître que la mixité et l'égalité professionnelles constituent des facteurs d'efficacité économique puisque générateurs de cohésion sociale, de diversité et de complémentarité au sein des établissements et des équipes de travail.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions instaurées par la loi 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Il a pour objet :

1. de définir les conditions dans lesquelles des mesures peuvent être adoptées et programmées à l'effet de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010 et, plus généralement, de favoriser l'égalité professionnelle au sein de la branche ;

2. d'ores et déjà et en fonction des éléments connus, de retenir des mesures d'orientation et d'encouragement en faveur d'une dynamique en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les partenaires constatent l'existence d'un déséquilibre structurel au sein de la branche assainissement et maintenance industrielle puisque les femmes n'y sont représentées qu'à hauteur de14 %.

Ce déséquilibre est également présent au niveau salarial puisque selon les derniers chiffres connus, les salaires des hommes cadres sont, en moyenne, 18,7 % plus élevés que ceux des femmes cadres.

Les parties signataires sont conscientes que l'existence d'un déséquilibre structurel entre les hommes et les femmes trouve son origine dans la nature même de certaines activités exercées au sein de la branche et, plus généralement, dans des phénomènes culturels et sociaux qui perdurent aujourd'hui.

En effet, du point de vue de l'activité, la branche assainissement et maintenance industrielle conserve une image fortement masculinisée en raison même de certains métiers exercés.

De même, les représentations socioculturelles et les facteurs psychologiques, lesquels dépassent largement le cadre de l'entreprise, contribuent à pérenniser certaines inégalités tant salariales que professionnelles (formations initiales, orientation scolaire…)

Néanmoins, les partenaires s'accordent pour penser que l'évolution technique des activités et des matériels pourra contribuer à permettre un accès plus large aux différents métiers et, ainsi, favoriser et accélérer la mixité.

Ceci étant exposé, les parties signataires conviennent ce qui suit :

SECTION I. DIAGNOSTIC SUR LA SITUATION PROFESSIONNELLE COMPARATIVE DES HOMMES ET DES FEMMES

Article 1. – Mobilisation des outils dont dispose la branche

Dans le but de poser un diagnostic qualitatif et quantitatif fiable sur la situation professionnelle des hommes et des femmes, les parties décident de mobiliser tous les outils pertinents dont dispose la branche.

Il en va ainsi du bilan annuel de branche et de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 2. – Le bilan annuel de branche

Le bilan annuel de branche devra comporter, dans ses composantes principales, des indicateurs susceptibles de permettre, pour chacune d'elle, une comparaison entre les hommes et les femmes.

Les composantes principales sont les suivantes :

1. **Effectifs**

   - Répartition de chaque catégorie socioprofessionnelle par sexe
   - Répartition des types de contrats par sexe
   - Répartition de l'ancienneté par sexe
   - Répartition des tranches d'âge par sexe

2. **Rémunération**

   - Salaire moyen par sexe et par catégorie socioprofessionnelle
   - Ventilation des salaires par sexe

3. **Formation**

   - Répartition des types d'actions de formation par catégorie socioprofessionnelle et par sexe

- Répartition des heures de formation par catégorie socioprofessionnelle et par sexe

4. Durée et organisation du travail

- Répartition par sexe des temps complet / mi-temps

Ces données sont mises à jour annuellement et donnent lieu à un rapport écrit remis aux partenaires.

Article 3. – L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications

Les parties signataires décident de missionner l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications de la branche pour engager ou faire engager une étude qualitative et quantitative portant sur la situation professionnelle comparative des hommes et des femmes.

Les partenaires rappellent que l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications est piloté par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNE), laquelle a toute légitimité pour amender ou compléter l'étude ci-dessus.

Cette étude devra notamment aborder les aspects suivants :

- L'image des métiers de l'assainissement et la place respective des hommes et des femmes dans ces derniers,

- L'identification des métiers les plus masculinisés ou féminisés,

- L'identification des éléments, objectifs et subjectifs, pouvant constituer des freins à l'accès des femmes à certaines activités ou postes,

- Pour les non-cadres, la réparation hommes / femmes au sein des grands domaines opérationnels connus,

- Pour les cadres, la répartition hommes / femmes au sein des grandes fonctions,

- L'examen comparatif des éléments de rémunération (salaire de base, éléments constitutifs, modes privilégiés…),

- L'examen comparatif des parcours professionnels (trajectoires, mobilité, vitesse de promotion…),

- L'examen comparatif des actions de formation (nombre, thèmes, répartition…)

- L'examen comparatif de la durée et de l'organisation du travail.

Sous réserve d'orientations complémentaires définies par la CPNE, cette étude est réalisée sur la base d'un échantillon anonyme et représentatif d'entreprises de la branche assainissement et maintenance industrielle.

Sur les aspects purement qualitatifs, l'étude pourra être menée sur la base d'un échantillon plus restreint et ciblé.

Cette étude est réalisée chaque année et donne lieu à l'établissement d'un *« rapport spécial sur l'égalité professionnelles hommes femmes »* remis à la Commission paritaire de branche chargée d'en tirer les enseignements et de prendre les mesures adéquates.

SECTION II. MESURES D'ORIENTATION ET D'ENCOURAGEMENT EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES

Article 4. – Principes

Connaissance prise des éléments d'ores et déjà connus à ce jour et rappelés en préambule concernant la situation professionnelle comparative entre les hommes et les femmes, les parties signataires décident de retenir les orientations et encouragements ci-après dans le but de guider les négociations d'entreprises et d'accompagner durablement la mixité dans ces dernières.

Article 5. – Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes au niveau du recrutement

Les partenaires considèrent que le recrutement constitue un levier important pour tenter de pallier le déséquilibre structurel constaté au niveau de la branche entre les hommes et les femmes.

Le renforcement de l'égalité professionnelle et de la mixité implique une démarche volontariste de la part des entreprises pour développer les opportunités en matière de recrutement.

En fonction de leur propre pyramide des âges, les entreprises s'engagent à fixer des objectifs annuels ou pluriannuels de rééquilibrage des recrutements.

Les acteurs du recrutement au sein de l'entreprise seront sensibilisés et incités à intégrer ces objectifs d'égalité professionnelle afin de développer la mixité à tous niveaux.

Un effort particulier sera fait en ce qui concerne les emplois traditionnellement occupés par les hommes mais qui, en raison des évolutions techniques dont ils ont fait l'objet, peuvent aujourd'hui être exercés par des femmes.

Il en va de même pour les postes traditionnellement occupés par des femmes.

Chaque entreprise pourra de sa propre initiative rechercher des liens avec le service public de l'emploi, les organismes de placement et/ou de formation, notamment par la voie de partenariats.

Enfin, les partenaires rappellent que l'embauche d'un homme ou d'une femme doit être fondée sur les mêmes critères notamment de compétence, d'expérience et de qualification.

A cet effet, les entreprises s'attacheront à rappeler en interne la législation en matière de non-discrimination, notamment en raison du sexe, dans les processus de recrutement.

Article 6. – Garantir l'égalité salariale entre hommes et femmes

Les partenaires rappellent que la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs dans les entreprises doit traiter, chaque année d'ici 2010, la question de la suppression des écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes.

A ce titre, les entreprises devront présenter lors des négociations annuelles obligatoires un état global par catégorie de la situation professionnelle comparée des hommes et des femmes.

Ainsi, les décisions relatives aux augmentations générales ou individuelles de salaire devront tenir compte de ces obligations.

Article 7. – Renforcer l'égalité au niveau des parcours professionnels

Au-delà du recrutement et de l'aspect salarial, les partenaires entendent promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans leurs parcours professionnels.

Article 7.1 – Formation professionnelle

Les partenaires considèrent que la formation est un facteur essentiel d'égalité professionnelle dans le sens où elle participe à l'évolution des qualifications et de l'égalité de traitement dans le déroulement de la carrière.

Aussi, les entreprises sont fortement incitées, lors de l'élaboration de leur politique ou plan de formation, à intégrer des objectifs visant à réduire les écarts éventuels qu'elles auraient constatés dans ce domaine.

A ce titre, les entreprises, en collaboration avec les organismes concernés, pourront faire évoluer les pratiques de formation afin d'intégrer les contraintes particulières rencontrées par les femmes, notamment à temps partiel, pour rendre ces formations plus accessibles.

En conséquence, les entreprises veilleront à offrir un accès équilibré entre les hommes et les femmes aux actions de formation.

Enfin, les partenaires décident d'engager une réflexion au niveau de la branche sur les modalités à mettre en œuvre afin de rendre prioritaires les publics féminins aux dispositifs de professionnalisation dont le Droit Individuel à la Formation prioritaire prévu par la convention collective.

Article 7.2 – Evolution des parcours professionnels

Les parties réaffirment la nécessité d'une égalité de traitement en matière d'évolution de carrière et de promotion.

Ce principe implique que l'appréciation individuelle du salarié ne peut être basée que sur le travail accompli, la maîtrise du poste et l'expérience et ne doit pas être influencé par d'autres facteurs tels l'exercice d'un temps partiel ou la prise d'un congé lié à la parentalité.

De même, les congés liés à la naissance (maternité, paternité, parental) ou liés à l'adoption ne doivent pas constituer une rupture dans l'évolution de la carrière des salariés concernés, hommes ou femmes.

En conséquence, les salariés qui le souhaitent doivent pouvoir conserver un lien avec la vie professionnelle et recevoir, par exemple, des informations générales sur l'entreprise et ce sans préjudice des dispositions légales en matière de rémunération au retour de congé.

Un entretien avant le congé pourra être mis en œuvre afin de préparer un retour au travail dans les meilleures conditions (remise à niveau, formation …).

Enfin, les partenaires incitent les entreprises à développer l'utilisation de l'entretien professionnel et rappellent à ce titre l'action menée par la branche sur ce point.

Article 8. – Prise en compte des contraintes de la vie familiale

Les parties signataires soulignent l'intérêt que peut représenter la mise en place par l'entreprise ou le comité d'entreprise d'un dispositif de type « chèque emploi service universel » (CESU), afin de permettre aux salariés, hommes ou femmes, de régler tout ou partie des frais de garde des enfants, de soutien scolaire ou d'emploi à domicile.

Article 9. – Suivi de l'accord

Le suivi de la mise en œuvre et de l'application du présent accord sera réalisé annuellement par la commission paritaire.

SECTION III. DISPOSITIONS FINALES

Article 10. – Portée – champ d'application

Le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par les articles 1-1 et 1-2 de la Convention Collective Nationale de l'Assainissement et de la Maintenance Industrielle.

Article 11. – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 12. – Dénonciation – Révision

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de trois mois. Les effets de la dénonciation sont ceux prévus par l'article L 132-8 du Code du travail.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et accompagnée d'un avis motivé et d'un projet relatif aux points de la convention qu'elle propose de réviser.

Les négociations débuteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximum de deux mois après la date de réception de la demande de révision.

Article 13. – Notification - Dépôt

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L.132-2-2 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et auprès du Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article L 132-10 du Code du Travail.

Article 14. – Entrée en vigueur - Extension

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L 133-8 et suivants du Code du Travail.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le jour suivant celui où les formalités de dépôts définies à l'alinéa 2 de l'article 13 auront été accomplies.

Fait à Paris, le 26 février 2008

La Fédération Nationale des Syndicats de l'Assainissement et de la Maintenance Industrielle (FNSA) pour le SNCDL – Syndicat National des Collecteurs de Déchets Liquides – et le SNEA – Syndicat National des Entreprises de services d'hygiène et d'Assainissement.

La Fédération Générale des Transports et de l'Equipement (FGTE-CFDT)

La Confédération Générale CFTC des Transports (CFTC)

La Fédération de l'encadrement de la distribution de l'eau et de l'assainissement CGC (FDEA – CFE – CGC)

La Fédération Nationale des Syndicats de Transports CGT

La Fédération Force Ouvrière du Transport (CGT-FO)