

Brochure n° 3155

Convention collective nationale

IDCC : 1411. – **AMEUBLEMENT**
(Fabrication)

ACCORD DU 29 AVRIL 2008
RELATIF À LA MIXITÉ ET À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : *ASET0850791M*
IDCC : 1411

PRÉAMBULE

Dans le prolongement :

- de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,

les partenaires sociaux de la fabrication de l'ameublement affirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail.

Ils reconnaissent que la mixité dans les emplois des différentes catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Ils considèrent qu'il est de leur responsabilité de garantir la mixité et l'égalité professionnelle et de développer une réelle égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de formation, de conditions de travail, d'évolution professionnelle et de rémunération.

Ils demandent aux entreprises de s'engager à sensibiliser l'encadrement et les personnels en charge du recrutement à la notion d'égalité professionnelle, et plus particulièrement les équipes techniques en ce qui concerne les stéréotypes relatifs aux métiers d'hommes/métiers de femmes.

Ils demandent aussi aux entreprises de veiller particulièrement à :

- garantir des niveaux de rémunérations équivalents entre les hommes et les femmes ;
- favoriser des carrières professionnelles semblables, avec des possibilités d'évolution identiques.

Afin d'établir un constat pertinent tant dans la branche qu'au niveau des entreprises de la profession, les parties s'engagent à rechercher les indicateurs les plus adéquats en matière d'égalité professionnelle, notamment ceux résultant de la loi.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Recrutement

Les partenaires sociaux de la branche affirment que les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les capacités professionnelles (y compris l'expérience professionnelle) et les qualifications des candidats.

La profession s'engage à ce qu'aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe, quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé ; elle s'engage aussi à ce que dans le cas où le libellé de l'emploi engendrerait une ambiguïté, la mention F/H figure immédiatement derrière ce libellé.

Au cours de l'entretien d'embauche, l'entreprise ne peut demander que des informations, écrites ou orales, ayant trait à l'exercice de l'emploi dans le but d'apprécier la capacité du candidat à occuper l'emploi proposé.

Aucune information d'ordre personnel sur le candidat ne peut être collectée par l'entreprise sans que ce dernier en soit informé préalablement. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.

Dans la mesure du possible, l'entreprise devra veiller à la mixité des jurys de recrutement.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il lui est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

La CPNE et l'observatoire des métiers établiront une cartographie des emplois de la profession en vue de déterminer des filières professionnelles dans lesquelles un meilleur équilibre hommes/femmes pourrait être envisagé. En outre, ils définiront des référentiels de métiers et d'emplois non sexués.

Article 2

Rémunération

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail effectué dans une situation similaire, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté et expérience égales, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois dans les établissements comme dans les entreprises.

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique et nerveuse et dont les salariés concernés se sont acquittés avec des résultats équivalents.

Lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes d'un même niveau de classification ou pour un poste de travail semblable est objectivement constaté, l'entreprise doit vérifier les raisons de cet écart et, si aucune raison objective ne le justifie, faire de la réduction de cet écart une priorité en prenant les mesures de rattrapage et de rééquilibrage appropriées.

A l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption, la rémunération du salarié fait l'objet d'un examen et est réévaluée conformément aux textes en vigueur à cette date.

A la date de signature du présent accord, l'article L. 122-26, tel que modifié par la loi du 23 mars 2006, précise que cette rémunération est « majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ».

Article 3

Formation

Aucune distinction ne doit être mise en œuvre entre les femmes et les hommes en matière de proposition d'accès à la formation professionnelle.

Les entreprises devront mettre en œuvre une politique de formation permettant d'atteindre l'égalité en termes de nombre de stages suivis en proportion des populations masculines et féminines de la branche, nature des stages, thèmes de formation, durée des stages...

La formation est un facteur essentiel de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le développement de leur carrière.

De fait, les périodes de congés de maternité, d'adoption et parental donnent droit à l'acquisition du DIF dans les conditions prévues par la loi.

L'entreprise doit s'assurer que le plan de formation ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Par la formation, l'entreprise veille à maintenir les conditions d'une bonne polyvalence permettant une possibilité d'égal accès des femmes et des hommes à tous les emplois.

Les salariés à temps partiel bénéficient du même accès à la formation professionnelle continue que les salariés à temps plein.

L'offre de formation à distance ou tout autre offre de formation facilitant l'accès à la formation doit être développée afin de faire face aux contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques.

Les entreprises s'assureront que les formations en dehors du temps de travail ou qui nécessitent un éloignement prolongé du foyer familial ne pénalisent pas les salariés ayant des enfants à charge.

Elles pourront, le cas échéant, prendre en charge partiellement ou totalement le surcoût de la garde de ces enfants en dehors des horaires habituels.

Article 4

Déroulement de carrière

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

L'entreprise doit veiller à ce que les postes de travail à pourvoir en interne soient portés à la connaissance de l'ensemble du personnel afin qu'il puisse faire éventuellement acte de candidature.

Les intitulés et les contenus des postes de travail et les critères retenus dans les définitions d'emploi ne doivent conduire à aucune discrimination sexuée.

L'accès des femmes aux postes à responsabilité doit avoir pour objectif une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux postes d'encadrement.

Article 5

Organisation, aménagement et conditions du travail

L'entreprise s'efforcera de développer des aménagements d'horaires individuels, et notamment l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes.

Elle cherchera à développer les solutions permettant de concilier vie personnelle et vie professionnelle sans faire obstacle à l'évolution de carrière professionnelle.

Afin de favoriser la mixité de l'accès aux postes de travail, le CHSCT ou, en son absence, les délégués du personnel, pourra être consulté pour les examiner, notamment en termes de contraintes physiques.

Article 6

Congé de maternité et congé d'adoption

Les entreprises s'engagent à ce qu'en matière de mobilité interne, de formation professionnelle, de promotion et d'évolution professionnelle les congés de maternité et d'adoption soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

Chaque salarié concerné pourra demander à bénéficier d'un entretien individuel avec son supérieur hiérarchique avant son départ afin d'examiner les conditions de son absence.

A l'issue du congé, le salarié bénéficie d'un entretien individuel avec son supérieur hiérarchique afin d'examiner les conditions de son retour à l'emploi et l'éventualité d'une formation de remise à niveau.

Article 7

Représentation du personnel et négociation

Dans la mesure du possible, les organisations syndicales de salariés doivent, à l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral lors des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, examiner les voies et moyens en vue d'atteindre, autant que faire se peut, une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidature au sein de chaque collège, en tenant compte du rapport homme/femme dans chacun de ces collèges.

Le défaut d'équilibre de cette représentation ne peut entraîner l'annulation de ces élections.

L'ensemble des négociations annuelles obligatoires doit prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'information contenue dans le rapport annuel écrit sur la situation comparée des hommes et des femmes doit permettre de mesurer les écarts éventuels pour des emplois équivalents.

Dans les entreprises de 200 salariés et plus, le CE doit constituer une commission de l'égalité professionnelle afin de préparer les délibérations sur le rapport sur l'égalité professionnelle ; à cette fin, elle reçoit les informations permettant de mesurer les écarts éventuels pour des emplois équivalents.

Article 8

Information et sensibilisation

Les partenaires sociaux de la fabrication de l'ameublement affirment être sensibilisés sur le thème de la mixité et de l'égalité professionnelle.

Ils s'engagent à améliorer la communication sur le thème de l'égalité professionnelle femmes/hommes par des actions de communication pour diffuser les bonnes pratiques et les évolutions constatées au sein des entreprises de la branche.

Les entreprises qui possèdent un intranet sont incitées à l'utiliser afin de communiquer sur le sujet de l'égalité professionnelle.

Article 9

Cet accord ne se substitue pas à l'obligation légale pour les entreprises de plus de 50 salariés dotées d'un délégué syndical de négocier annuellement sur l'égalité professionnelle.

Article 10

En cas de difficulté dans l'application du présent accord, il pourra être fait recours à la commission paritaire nationale instituée aux termes de l'article 9 des clauses générales de la convention collective de la fabrication de l'ameublement.

Article 11

Les accords d'entreprise ayant le même objet ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions du présent accord et, le cas échéant, de ses avenants, sauf dispositions plus favorables.

Fait à Paris, le 29 avril 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

GPFO ;
UNAMA ;
UNIFA.

Syndicats de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;
FG-BTP, bois CGT-FO ;
FNCB-CFDT.