

Brochure n° 3269

Convention collective nationale

IDCC : 759. – **POMPES FUNÈBRES**

AVENANT DU 25 SEPTEMBRE 2008
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE
NOR : *ASET0851155M*
IDCC : 759

PRÉAMBULE

Le présent accord qui vise à garantir et à promouvoir l'égalité professionnelle et salariale dans la branche des services funéraires s'inscrit dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Les parties signataires conviennent que la diversité et la mixité du corps social permettent un enrichissement et une efficacité collective plus grande dès lors qu'elles s'inscrivent dans une dynamique durable et qualitative.

Elles conviennent de la nécessité de veiller à l'absence de toute forme de discrimination entre les femmes et les hommes dans le cadre de leur activité professionnelle et de la nécessité de s'opposer aux comportements discriminants de toutes natures ou contraires à la dignité, et notamment pour ce qui concerne les relations individuelles entre les hommes et les femmes.

Elles conviennent de l'importance de l'augmentation de l'activité professionnelle des femmes en général, se traduisant par un accroissement de plus en plus significatif du recrutement de femmes dans les entreprises funéraires.

Elles réaffirment le principe d'égalité des chances entre hommes et femmes tout au long des carrières professionnelles.

Elles constatent et reconnaissent l'existence d'aspirations communes des femmes et des hommes à une compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale qu'il convient de prendre en compte, en harmonie avec les impératifs de fonctionnement et d'équilibre économique des entreprises.

En conséquence, il a été fait et convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises ou établissements d'entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale des pompes funèbres.

Article 2

Réalisation d'une étude quantitative sur la situation de l'égalité professionnelle et salariale

Une étude quantitative sur la situation de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche des services funéraires sera réalisé par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche, sur la base d'indicateurs qui seront définis par la commission paritaire pour l'emploi et la formation professionnelle.

Cet état des lieux permettra de détecter les disparités de traitement injustifiées entre hommes et femmes si elles existent, d'en rechercher les causes et de déterminer les actions à mettre en œuvre pour remédier aux éventuelles disparités.

Le résultat de cette étude quantitative fera l'objet d'une analyse par la commission paritaire pour l'emploi et la formation professionnelle et sera diffusé aux entreprises de la branche des services funéraires.

Cet état des lieux de la situation de l'égalité professionnelle et salariale dans la branche des services funéraires fera l'objet d'actualisations.

Article 3

Rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi des hommes et des femmes

Les parties signataires rappellent que les entreprises de plus de 50 salariés sont tenues d'établir un rapport annuel portant sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise (art. L. 2323-57 à L. 2323-59 du code du travail). Elles doivent communiquer ce rapport à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche (CPNEFP).

Les entreprises pourront également utiliser les données fournies par cet observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche et utiliser, pour leur rapport, les mêmes indicateurs que ceux élaborés par l'observatoire.

Article 4

Recrutement

La branche s'attachera à lutter contre toutes les représentations qui peuvent faire obstacle à l'accès de l'un ou l'autre sexe aux différents métiers du funéraire.

Chaque fois que cela sera objectivement et légalement réalisable, les entreprises de services funéraires veilleront à ce que tous les postes de travail puissent être occupés par l'un ou l'autre sexe.

Article 5

Salaire de base et rémunération

Les parties signataires conviennent que les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes qui ne se justifient pas et qui ne reposent pas sur des critères vérifiables et objectifs doivent être corrigées.

Les entreprises devront s'assurer notamment, lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, que les éléments de la rémunération des hommes et des femmes sont établis selon des normes identiques.

Les écarts de rémunération ou de salaire de base qui ne reposeraient pas sur des éléments objectifs doivent être, en application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, supprimés d'ici au 31 décembre 2010.

Une négociation doit avoir lieu chaque année, à l'initiative de l'employeur, dans le cadre de la négociation sur les salaires (art. L. 2242-1 du code du travail), afin de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération constatés. Les entreprises concernées mettront en œuvre à cet effet les moyens les plus appropriés.

Le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération et ne constitue pas un critère reconnu ou tacite de nature à faire obstacle ou à retarder une promotion professionnelle.

Le salarié de retour de congé de maternité ou de congé d'adoption doit, en application de la loi du 23 mars 2006, bénéficier des augmentations générales de rémunération perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salariés, hommes ou femmes, relevant de la même catégorie professionnelle.

Article 6

Formation professionnelle

La formation professionnelle est un des facteurs essentiels pour assurer la mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'accès aux emplois et dans les parcours professionnels.

L'accès à la formation doit être librement ouvert aux hommes et aux femmes, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel.

Lors de l'élaboration de leur plan annuel de formation, les entreprises veilleront à favoriser une participation équilibrée des femmes et des hommes aux actions de formation. Elles favoriseront, dans la mesure du possible :

- une décentralisation de certaines actions de formation afin de réduire l'éloignement géographique de certains lieux de formation lorsqu'ils peuvent constituer un frein pour l'accès de certains salariés à ces formations ;
- le recours à la formation à distance ;
- le recours à des formations de durée adaptée permettant la meilleure accessibilité pour tous.

Article 7

Parcours professionnel et évolution de carrière

Le recours à l'un et l'autre sexe dans la politique de promotion professionnelle des entreprises permet de disposer de compétences plus larges et constitue donc un facteur favorable au développement de l'entreprise et à sa cohésion sociale.

La mixité doit donc être favorisée dans les parcours professionnels à tous les niveaux hiérarchiques. C'est pourquoi les entreprises doivent s'attacher à ce que les promotions accordées permettent une véritable mixité de tous les emplois. Une attention particulière sera portée aux postes auxquels les femmes n'ont aujourd'hui que rarement accès.

Article 8

Conciliation vie professionnelle-vie familiale

Dans un objectif de conciliation des impératifs de la vie professionnelle et de la vie familiale, les entreprises veilleront à ce que les différents congés cités à l'article 5 du présent accord ne constituent pas une entrave à l'évolution professionnelle des salariés concernés.

Le choix du temps partiel, par les salariés, dans le but de concilier la vie familiale et la vie professionnelle, ne devra pas, notamment, constituer un frein au déroulement de carrière des intéressés.

Pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, les entreprises étudieront les possibilités qu'offrent les dispositifs d'horaire variable et s'attacheront, dans la mesure du possible, à fixer des heures de réunion sur le temps de travail compatibles avec le rythme de la vie familiale.

Article 9

Actions de communication et d'information de la branche

L'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes suppose de lever les stéréotypes culturels touchant à certains métiers. Le funéraire fait partie de ces stéréotypes.

La communication institutionnelle de la branche sur les métiers des services funéraires s'attachera donc à féminiser l'image des métiers du funéraire.

Les contacts avec les écoles, les établissements d'enseignement, les ANPE, les missions locales pour l'emploi, les salons et forums sur les métiers sont autant d'occasions de favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de faire progresser cette égalité.

Article 10

Accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salarié(e)s.

Article 11

Bilan de l'accord

Un premier bilan de l'application du présent accord sera effectué par la branche au plus tard dans les 2 ans qui suivent sa date de dépôt.

Article 12

Dépôt, extension et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord sera déposé au ministère du travail et fera l'objet d'une demande d'extension.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 25 septembre 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNPF ;

CPFM ;

UPF.

Syndicats de salariés :

SNT CGT SP ;

FGT CFTC ;

INTERCO CFDT ;

UNSF FO.