

Brochure n° 3287

**Convention collective nationale**

IDCC : 1947. – **NÉGOCE DE BOIS D'ŒUVRE  
ET PRODUITS DÉRIVÉS**

---

**ACCORD DU 2 JUILLET 2009**

RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET À LA DIVERSITÉ SOCIALE

NOR : *ASET0950959M*

IDCC : 1947

---

**PRÉAMBULE**

La diversité sociale et l'égalité professionnelle entre tous les salariés de la branche constituent des forces pour l'entreprise, sa croissance et son dynamisme social. Combinées, elles permettent de mobiliser les talents et les compétences contribuant à la performance de l'entreprise, abstraction faite de toutes autres considérations pouvant être liées, notamment, au sexe de l'individu.

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<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes ;
- la loi pour l'égalité des droits et des chances, pour la participation et pour la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005 ;

Les finalités sont, d'une part, de favoriser l'ouverture de négociations au niveau des entreprises de la branche et, d'autre part, de définir les conditions pratiques de mise en œuvre au sein de chacune d'elles.

Les parties signataires demandent aux entreprises de garantir à l'ensemble des salarié(e)s de la branche le respect des principes de non-discrimination, de non-harcèlement et d'égalité de traitement en matière de recrutement, de

rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, et ce en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, 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 nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

En conséquence, et relevant que le taux d'emploi des femmes dans la branche est de 18 % (source rapport de branche 2006), l'objet de cet accord est de traduire et de définir un certain nombre de mesures visant à garantir et à promouvoir les principes d'égalité professionnelle et de diversité, valeurs essentielles pour la branche du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés.

A titre transitoire et temporaire, les partenaires sociaux pourront, le cas échéant, prendre des mesures adaptées visant à corriger des déséquilibres constatés au détriment des femmes ou des hommes.

Pour ce faire, les partenaires sociaux demandent, par le présent accord, aux entreprises d'engager des politiques actives et dynamiques en la matière, et ce quel que soit leur effectif.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s relevant de la convention collective du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés (CCN n° 3287).

## **Article 2**

### *Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes*

### **Article 2.1**

#### *En matière de recrutement*

Les entreprises doivent assurer un recrutement équilibré, et que les critères retenus dans le choix du candidat ou de la candidate doivent reposer sur des éléments strictement objectifs, notamment sur la possession des compétences et expériences professionnelles requises pour le poste.

Dans cet esprit, les entreprises veilleront à ce que la terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi, à pourvoir en interne et en externe, ne soit pas discriminante.

Les entreprises s'engagent à améliorer l'accès des femmes ou des hommes à des emplois ayant une faible représentation féminine ou masculine, et de garantir l'équilibre de la mixité des emplois, compte tenu de la répartition des hommes et des femmes dans chaque métier considéré.

En matière de recrutement via les contrats en alternance et les stages, les entreprises de la branche dont la taille le permet veilleront à proposer des contrats accessibles de manière équilibrée entre les femmes et les hommes. Chaque année, l'OPCA et/ou la FFNB rendra compte des évolutions en la matière à la CPNEFP.

L'état de grossesse d'une femme ou sa situation familiale ne doivent pas être pris en considération lors de la procédure d'embauche et de la période d'essai.

D'une manière générale, les parties signataires tiennent à rappeler les règles fondamentales du déroulement d'un entretien de recrutement, et en particulier qu'aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peuvent être demandées au (à la) candidat(e).

Enfin, les entreprises doivent former et sensibiliser leur personnel dédié au recrutement sur la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes.

Ces informations seront présentées et commentées dans le rapport « Egalité hommes/femmes ».

## **Article 2.2**

### *Egalité salariale entre les hommes et les femmes*

#### **2.2.1. Réalisation d'un état des lieux de la situation salariale et professionnelle entre les hommes et les femmes**

Les parties signataires ont convenu de dresser un diagnostic de l'égalité professionnelle et salariale des hommes et des femmes sur la base d'indicateurs pertinents qui figureront dans le rapport de branche présenté annuellement devant les membres de la CPNEFP et qui sera largement diffusé auprès des entreprises de la branche.

Il est convenu que ces nouveaux critères de mesure seront construits conjointement par les partenaires sociaux, en collaboration avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Par ailleurs, il est rappelé aux entreprises de 300 salariés et plus qu'elles doivent élaborer un rapport de situation comparée (RSC) sur les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, soumis pour avis au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel.

Pour les entreprises de moins de 300 salariés, le rapport de situation comparée est un rapport simplifié.

En annexe, les partenaires sociaux rappellent la liste des indicateurs légalement contenus dans le rapport de situation comparée.

De plus, il est proposé aux entreprises de définir des indicateurs complémentaires, sous réserve de leur pertinence au contexte de l'entreprise, et pour analyser plus précisément la situation comparée des femmes et des hommes.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de moins de 300 salariés, à utiliser dans leur rapport simplifié les indices mentionnés en annexe.

#### **2.2.2. Garantie de l'égalité des rémunérations**

Les parties signataires rappellent qu'à l'embauche et pendant la carrière, tout employeur doit assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

De manière générale, les différents éléments composant la rémunération doivent être exempts de toute forme de discrimination fondée notamment sur l'appartenance à l'un ou l'autre des deux sexes.

Les entreprises, soumises à l'obligation annuelle de négocier les salaires, devront procéder à un état des lieux de la politique salariale mise en place, et ce sur la base de critères de métier, de classification, d'expérience dans le poste et de compétences.

Cet état des lieux permettra à l'entreprise de déterminer, avec les organisations syndicales et les institutions représentatives du personnel, si elles existent, les moyens affectés à la réduction des écarts éventuels de salaire entre les hommes et les femmes, afin d'aboutir au 31 décembre 2010 à une égalité salariale réelle, au cas par cas, dans l'entreprise pour un même métier et un même coefficient de la classification de la convention collective nationale, expérience dans le poste et compétences équivalentes.

Les entreprises s'engagent à garantir, au-delà du 31 décembre 2010, le maintien de l'égalité globale entre les hommes et les femmes dans la même catégorie telle que précédemment définie.

Elles doivent également porter une attention particulière aux rémunérations des salarié(e)s à temps partiel, celles-ci devant être proportionnelles à celles des salarié(e)s qui occupent à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise.

Enfin, il est également rappelé de ne pas prendre en compte les périodes de congé de maternité ou d'adoption pour limiter ou annuler une augmentation de salaire.

## **Article 2.3**

### *En matière de promotions*

Les entreprises s'engagent à ce que les hommes et les femmes aient les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

C'est pourquoi, les entreprises devront sensibiliser leurs gestionnaires des ressources humaines sur le nécessaire respect du principe de non-discrimination, et ce afin de :

- garantir la mixité dans une même catégorie professionnelle et surtout dans celles où les hommes ou les femmes sont sous-représentés ;
- porter à la connaissance de l'ensemble des salarié(e)s les postes à pourvoir en interne, notamment les postes de management ou à responsabilité ;
- mettre en place un suivi individualisé des hommes et des femmes disposant d'un même potentiel afin de mesurer leur accès aux postes à responsabilité ;
- favoriser, lors de tout processus d'évaluation, l'accession des femmes ou des hommes à des postes traduisant une réelle évolution professionnelle pour elles ou eux.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que l'exercice d'une activité à temps partiel ou la situation familiale ne doivent en aucun cas constituer des freins à l'évolution des carrières.

## **Article 2.4**

### *En matière de formation professionnelle*

Les parties signataires affirment, de manière générale, que l'accès à la formation professionnelle doit être ouvert indistinctement à tous les salarié(e)s, et ce quels que soient leur sexe, âge, origine, handicap, catégorie professionnelle...

C'est pourquoi les entreprises doivent :

- porter une attention toute particulière à ces catégories lors de l'élaboration du plan de formation ;
- désigner les publics prioritaires aux actions de formation. Il est rappelé que les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption ou parental (ou les hommes après un congé d'adoption ou parental) sont une priorité dans le cadre de la période de professionnalisation ;
- organiser des entretiens à la reprise du travail, à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou parental ;
- assurer la promotion des actions de formation qualifiantes et/ou diplômantes à destination des salarié(e)s qui occupent en plus grande proportion les postes les moins qualifiés et les moins rémunérés ;
- organiser les formations en prenant compte les contraintes de la vie familiale (recours à la formation à distance, délais de prévenance suffisants, éviter l'éloignement géographique, les formations en fin de journée...).

Les signataires rappellent que la période d'absence résultant du congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou du congé parental est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

Les entreprises veilleront à former toutes les personnes habilitées au recrutement. La CPNEFP pourra décider une prise en charge prioritaire de ces formations.

## **Article 2.5**

### *En matière de représentation du personnel*

Les organisations syndicales et professionnelles représentatives au niveau national (et/ou de l'entreprise) s'engagent, lors de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral et de l'établissement des listes de candidatures, à se donner pour objectif d'atteindre une représentation proportionnelle à la répartition des effectifs entre les femmes et les hommes sur les listes de candidatures.

Egalement, les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel s'efforceront d'atteindre cette représentation équilibrée des femmes et des hommes lors de leur désignation.

Les comités d'entreprise devront eux aussi chercher à se rapprocher de cet équilibre lors de la désignation des membres des commissions légales et facultatives. Cette représentation équilibrée visée par le présent article s'efforcera, bien évidemment, de tenir compte de la proportion respective des femmes et des hommes employés par l'entreprise.

## **Article 3**

### *Articulation de la vie professionnelle et familiale*

#### **Article 3.1**

##### *Conditions de travail pendant la grossesse*

Tout d'abord, les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises sur le fait que l'état de grossesse ou la perspective d'une grossesse d'une salariée ne saurait être un frein à son recrutement ou à son évolution professionnelle.

Par ailleurs, la salariée en état de grossesse peut bénéficier d'un aménagement de son emploi pour raison médicalement justifiée.

Enfin, il est rappelé que le temps passé par la femme enceinte aux consultations prénatales obligatoires pendant ses heures de travail est payé au taux du salaire effectif pendant la même période.

Avant le départ en congé de maternité, il est laissé la possibilité aux entreprises d'organiser un entretien afin notamment d'organiser l'absence du salarié et ses perspectives de retour.

Les parties signataires rappellent aux entreprises de la branche que, conformément à l'article 54 de la convention collective, à partir du 5<sup>e</sup> mois de grossesse, toute salariée sera autorisée à arriver le matin 1/4 d'heure après et à sortir le soir 1/4 d'heure avant le reste du personnel, sans perte de salaire. Toutefois, il peut être convenu entre la salariée intéressée et son employeur d'un aménagement différent de cette 1/2 heure rémunérée. Les parties signataires précisent les modalités de prise de cette 1/2 heure :

- soit 1/2 heure le matin ;
- soit 1/2 heure le midi ;
- soit 1/2 heure à la reprise du travail ;
- soit 1/2 heure le soir.

#### **Article 3.2**

##### *Retour de congé de maternité ou d'adoption*

Il convient de rappeler que le congé de maternité ou d'adoption sont considérés comme du temps de travail effectif pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté ;
- l'ouverture des droits à congés payés ;
- la répartition de l'intéressement/participation.

Sur ce point, les entreprises sont tenues d'intégrer ces paramètres dans leurs accords ou avenants relatifs à l'intéressement/participation.

En matière de congés payés, la salariée (ou le salarié en cas de congé d'adoption) ne perd pas ses droits et pourra en bénéficier, après la période de référence, et ce quelle que soit la période retenue dans l'entreprise.

Les signataires rappellent que la période d'absence résultant du congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou du congé parental est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

##### **3.2.1. Maintien dans l'emploi**

Les parties signataires précisent que la salariée doit retrouver son emploi antérieur ou un emploi similaire.

Au retour du congé de maternité, d'adoption ou de congé parental, au plus tard dans le mois qui suit, un entretien doit être organisé entre la salariée (ou le salarié) et son responsable hiérarchique afin de faire le point sur :

- le poste de travail retrouvé ;
- les conditions de travail ;
- les souhaits d'évolution ou de réorientation professionnelle (notamment le besoin de formation professionnelle, y compris en termes d'évolution de carrière).

Il est rappelé que les femmes de retour de congé de maternité sont éligibles prioritairement aux périodes de professionnalisation.

### 3.2.2. Garantie salariale

Les parties soulignent que ces temps d'absence ne doivent en aucun cas pénaliser l'évolution professionnelle et salariale des salarié(e)s.

Par ailleurs, au retour du congé de maternité ou d'adoption, l'entreprise doit examiner et réévaluer le salaire de l'intéressé(e).

Conformément aux textes légaux, cette rémunération doit être majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salarié(e)s relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Il est précisé que les salarié(e)s de la « même catégorie » sont ceux relevant du même coefficient pour le même type d'emploi.

Dans l'hypothèse où il n'y aurait pas au moins 2 personnes dans ce cas, il conviendra de prendre en compte les salarié(e)s relevant du même niveau dans la classification.

A défaut, s'il n'y a pas au moins 2 personnes relevant du même niveau, il conviendra de prendre en compte la catégorie socioprofessionnelle du (de la) salarié(e).

Il est également rappelé de ne pas prendre en compte les périodes de congé de maternité ou d'adoption pour limiter ou annuler une augmentation de salaire.

### 3.2.3. Horaires de travail

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de prendre en compte dans l'organisation du temps de travail les obligations des salarié(e)s liées à leur vie familiale et étudier la mise en place de services ou aménagements permettant de répondre notamment aux problèmes de garde d'enfants.

Pour ce faire, les entreprises doivent éviter :

- la répartition d'horaires incompatibles avec une vie familiale (travail de nuit, horaires décalés, samedi...) ;
- les amplitudes horaires, les dépassements d'horaires ;
- l'organisation de réunions incompatibles avec la vie de famille (le soir, à l'extérieur, autre zone géographique...) ;

L'aménagement de l'organisation du travail ou les horaires individualisés peuvent être, au cas par cas, en fonction des contraintes opérationnelles, envisagés pour permettre de concilier plus facilement vie professionnelle et vie personnelle.

Chaque salarié(e) soumis(e) aux horaires collectifs et ayant un enfant de moins de 3 ans aura la possibilité de bénéficier d'un aménagement de ses horaires de travail. Cet aménagement sera organisé en collaboration avec sa hiérarchie afin d'apporter une plus grande flexibilité, au bénéfice du (ou de la) salarié(e), compte tenu des contraintes de service. Cette flexibilité pourra porter notamment sur les horaires d'entrée/sortie de l'entreprise, sur la durée de la pause déjeuner, etc.

### **Article 3.3**

#### *Congé de paternité*

Les mesures liées à la parentalité s'appliquent aux femmes mais également aux hommes pour les congés de paternité ou d'adoption. Elles accompagnent de la sorte l'évolution sociale sur la répartition des rôles dévolus aux femmes et aux hommes. Ainsi, un salarié peut demander à bénéficier d'un congé de paternité conformément à l'article L. 1225-35 du code du travail.

Le congé de paternité ouvre droit à une allocation minimum versée par la sécurité sociale.

Les entreprises conviennent de verser au salarié, sous réserve que ce dernier remplisse les conditions posées à l'article R. 313-1 du code de la sécurité sociale, et justifie d'une ancienneté de 3 ans, une indemnité (complément de salaire) correspondant à la différence entre :

- le salaire de base, augmenté s'il y a lieu de la prime d'ancienneté ;
- et les prestations journalières versées par la sécurité sociale,

et ce dans la limite de deux fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Par ailleurs, si l'ancienneté de 3 ans est atteinte par le salarié au cours de son congé de paternité, il recevra à partir du moment où l'ancienneté sera atteinte l'allocation fixée par le présent article pour chacun des jours de congé de paternité restant à courir.

Enfin, le cumul de l'allocation journalière de la sécurité sociale et du complément journalier de rémunération est limité au salaire net journalier défini comme 1/30 du salaire net mensuel calculé à partir de la rémunération brute de base hors primes et gratifications.

L'article s'applique aux congés déclarés à compter de la date d'application du présent accord.

Enfin, les parties conviennent que le congé de paternité est considéré comme du temps de travail effectif pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté ;
- l'ouverture des droits à congés payés ;
- la répartition de l'intéressement/participation.

### **Article 3.4**

#### *Congés pour enfant malade*

Il est rappelé que chaque salarié a le droit de bénéficier d'un congé d'une durée maximum de 3 jours par an non rémunéré en cas de maladie ou d'accident constaté par un certificat médical d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge.



Le congé est porté à 5 jours si l'enfant a moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

En revanche, les partenaires sociaux décident qu'en cas d'hospitalisation d'un enfant âgé de moins de 16 ans dont il assume la charge, sur présentation du certificat d'hospitalisation, le (ou la) salarié(e) bénéficie de 1 jour d'absence rémunéré par an.

Il est laissé la faculté à chaque entreprise d'octroyer à leur personnel un nombre de jours rémunérés par enfant malade.

Enfin, les entreprises sont incitées, au cas par cas, à accorder des congés sans solde en cas de pathologie lourde.

### **Article 3.5**

#### *Congés en cas de maladie, handicap ou dépendance d'un enfant ou proche*

Les parties signataires souhaitent rappeler aux entreprises l'existence de dispositifs permettant aux salariés d'aménager leurs carrières professionnelles et de s'absenter de l'entreprise afin de gérer des situations familiales difficiles.

Congé de présence parentale (art. L. 1225-62 du code du travail) : le (ou la) salarié(e) peut bénéficier du congé de présence parentale pour s'occuper d'un enfant à charge gravement malade, handicapé ou accidenté.

Le congé est attribué pour une période maximale de 310 jours ouvrés.

Congé de soutien familial (art. L. 3142-22 du code du travail) : il est destiné à s'occuper d'un parent (descendant/ascendant/conjoint...) dépendant, âgé ou handicapé. Ce congé non rémunéré est d'une durée de 3 mois, renouvelable dans la limite de 1 an sur l'ensemble de la carrière.

Congé de solidarité familiale (art. L. 3142-16 du code du travail) : permet à tout salarié de s'absenter pour assister un proche (descendant/ascendant) souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital. Le congé de solidarité familiale est d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois.

Il est précisé qu'à l'issue des congés ci-dessus visés le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au mois équivalente.

### **Article 3.6**

#### *Temps partiel*

##### **3.6.1. Temps partiel choisi**

Afin de respecter l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, les entreprises s'engagent à limiter le recours au temps partiel subi et à favoriser le temps partiel choisi en répondant favorablement aux demandes écrites des salariés, tout en tenant compte de la taille de l'entreprise, du poste occupé et des responsabilités exercées par l'intéressé.

##### **3.6.2. Egalité de traitement**

Les parties rappellent que les salarié(e)s occupant un emploi à temps partiel doivent être traité(e)s comme les salarié(e)s à temps complet en matière de formation, d'évolution de carrière et salariale.

### 3.6.3. Priorité d'accès à des emplois à temps plein

Les salarié(e)s à temps partiel ont priorité pour occuper ou reprendre un emploi à temps complet, ressortissant à leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent, dont la liste des emplois disponibles leur sera communiquée préalablement à toute demande de recrutement.

### 3.6.4. Horaires de travail

Les parties signataires demandent aux entreprises d'analyser afin d'organiser la charge de travail et d'assigner aux salarié(e)s des objectifs réalisables avec les horaires pratiqués.

Les entreprises devront favoriser la répartition des horaires permettant ainsi aux salarié(e)s à temps partiel soit de cumuler un autre emploi à temps partiel, soit de gérer au mieux leur temps disponible pour le consacrer à leur vie familiale et personnelle.

Enfin, les parties signataires rappellent qu'aucune journée de travail d'un(e) salarié(e) à temps partiel ne peut être inférieure à 3 heures, sauf accord du salarié. En outre, il ne peut pas y avoir plus d'une interruption d'activité à l'intérieur d'une même journée, cette interruption d'activité ne peut pas être supérieure à 2 heures.

Les parties signataires rappellent que toute modification de la répartition de la durée du travail, entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, doit être notifiée au salarié 7 jours ouvrés au moins avant la date de mise en application.

## Article 4

### *Egalité d'accès à l'emploi et maintien des personnes handicapées*

Les actions en faveur des personnes handicapées doivent s'inscrire dans la politique de ressources humaines de chaque entreprise.

La négociation d'un accord d'entreprise est l'occasion d'améliorer les relations sociales dans l'entreprise, d'ouvrir le dialogue avec les partenaires sociaux mais également de bonnes conditions de travail pour le (ou la) salarié(e) handicapé(e).

C'est pourquoi les parties signataires encouragent chaque entreprise à négocier des accords prévoyant la mise en place d'un programme annuel ou pluri-annuel permettant de :

- favoriser le recrutement de personnels handicapés et/ou mettre en œuvre tous les moyens nécessaires pour maintenir les salarié(e)s handicapé(e)s dans leur emploi, au besoin par une adaptation de ces salarié(e)s aux évolutions de leur métier et de leur poste de travail ;
- faciliter le reclassement des salarié(e)s déclaré(e)s inaptes ;
- faciliter l'accueil et l'insertion des salarié(e)s handicapé(e)s ;
- garantir la mise en conformité avec la législation sur l'accessibilité des locaux, l'équipement sanitaire, accueil, circulation, stationnement... ;
- faire appel à des prestataires de services spécialisés et extérieurs à leur cœur de métier, ceci en vue de bénéficier de manière occasionnelle ou régulière de prestations spécifiques et identifiées (ex. : aménagement d'espaces verts, fourniture de matériels de bureau, mise sous pli, etc.).

Il est précisé aux entreprises qu'elles peuvent solliciter les services de l'AGEFIPH afin de bénéficier d'un diagnostic gratuit et de subventions afin de réaliser toute action nécessaire au développement de l'emploi et de l'intégration des personnes handicapées.

Enfin, une information sera effectuée annuellement sur le nombre de salarié(s) handicapé(e)s recruté(e)s au cours de l'année considérée, ainsi que sur leur évolution, auprès des délégués syndicaux (de groupe ou d'entreprise), s'ils existent, au comité de groupe ou d'entreprise, s'il existe, ou à défaut aux délégués du personnel.

## **Article 5**

### *Bilan et suivi*

Les parties signataires s'accordent sur le fait qu'il est indispensable de sensibiliser l'ensemble des acteurs sur le thème de l'égalité professionnelle et la diversité sociale.

Les entreprises doivent à leur niveau, en interne, communiquer sur ce thème et former les lignes hiérarchiques et équipes de direction aux bonnes pratiques.

Il est rappelé qu'à l'occasion de la négociation, triennale dans les branches et annuelle dans les entreprises soumises à l'obligation de négocier les salaires, les partenaires sociaux s'engagent à dresser un bilan de l'application des mesures et à réfléchir, le cas échéant, à de nouveaux objectifs en matière de conditions d'emploi et de travail, à l'articulation vie privée/vie professionnelle, au temps partiel...

Par ailleurs, dans les entreprises de 200 salariés et plus, une commission de l'égalité est mise en place au sein du comité d'entreprise, conformément à l'article L. 2325-34 du code du travail.

Enfin, les parties conviennent de solliciter, en tant que de besoin, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, afin de recueillir des données relatives aux pratiques et tendances des entreprises de la branche en matière d'égalité professionnelle et diversité sociale et d'intégrer de nouveaux indicateurs, en fonction des points à examiner.

Les partenaires sociaux décident de se revoir pour examiner, en fonction de l'analyse des résultats, les modifications éventuelles du présent accord.

## **Article 6**

### *Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension*

Le présent accord est conclu à durée indéterminée et entre en vigueur à compter de sa signature pour les entreprises adhérentes à l'organisation patronale signataire du présent accord.

Pour les entreprises non adhérentes à l'organisation patronale signataire du présent accord, les dispositions entreront en vigueur le lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Les parties signataires s'engagent, dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail, à déposer le texte pour extension.

## **Article 7**

### *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

## **Article 8**

### *Force obligatoire de l'accord*

Les accords collectifs de groupe, d'entreprise ou d'établissement de la branche du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, en tout ou partie, sauf dispositions plus favorables aux salarié(e)s.

## **Article 9**

### *Révision. – Dénonciation*

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

En cas de modification des dispositions légales relatives à l'égalité professionnelle, salariale et à la diversité sociale, les parties signataires pourront se réunir pour modifier, si nécessaire, le présent accord.

Fait à Paris, le 2 juillet 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

FFNB.

### **Syndicat de salariés :**

FNCB CFDT.

### **Rappel des indicateurs du rapport de situation comparée**

(art. L. 2323-57 du code du travail)

Le rapport annuel prévu à l'article comporte des indicateurs permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution. Ce rapport comporte également des indicateurs permettant d'analyser les conditions dans lesquelles s'articulent l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des salariés.

Ces indicateurs comprennent des données chiffrées permettant de mesurer les écarts.

Ils contiennent également des données explicatives sur les évolutions constatées ou à prévoir.

Ces indicateurs sont les suivants :

#### **I. – Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise**

##### **1<sup>o</sup> Conditions générales d'emploi**

###### **a) Effectifs**

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD) ;
- âge moyen par catégorie professionnelle.

###### **b) Durée et organisation du travail**

Données chiffrées par sexe :

- répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel) ;
- répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end.

###### **c) Données sur les congés**

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle ;
- Selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à 6 mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique.

###### **d) Données sur les embauches et les départs**

Données chiffrées par sexe :

- répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ;
- répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement.

e) Positionnement dans l'entreprise

Données chiffrées par sexe :

- répartition des effectifs par catégorie professionnelle.

f) Promotion

Données chiffrées par sexe :

- nombre de promotions par catégorie professionnelle ;
- durée moyenne entre 2 promotions.

g) Ancienneté

Données chiffrées par sexe :

- ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle ;
- ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle.

## 2° Rémunérations

Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle :

- éventail des rémunérations ;
- rémunération moyenne ou médiane mensuelle ;
- nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

## 3° Formation

Données chiffrées par sexe :

Répartition par catégorie professionnelle selon :

- le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an ;
- la répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences.

## 4° Conditions de travail

Données générales par sexe :

Répartition par poste de travail selon :

- l'exposition à des risques professionnels ;
- la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.

## II. – Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

### 1° Congés

a) Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption.

b) Données chiffrées par catégorie professionnelle :

- nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.

## 2° Organisation du temps de travail dans l'entreprise

a) Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

b) Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle :

- nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ;
- nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein.

c) Services de proximité :

- participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance ;
- évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.

*NB.* – Concernant la notion de catégorie professionnelle, il peut s'agir de fournir des données distinguant :

a) Les ouvriers, les employés, les cadres et les emplois intermédiaires ;

b) Ou les catégories d'emplois définies par la classification ;

c) Ou les métiers repères ;

d) Ou les emplois types.

Toutefois, l'indicateur relatif à la rémunération moyenne ou médiane mensuelle comprend au moins deux niveaux de comparaison, dont celui mentionné au *a* ci-dessus.

### Liste d'indicateurs complémentaires, à titre d'exemple

Recrutement et promotion :

- la répartition des candidatures de femmes et d'hommes reçues sur une période de 1 an par catégorie professionnelle ;
- la comparaison entre la répartition en pourcentage des candidatures femmes/hommes reçues sur une période de 1 an et la répartition en pourcentage femmes/hommes d'embauches réalisées sur la même période ;
- la comparaison entre la répartition en pourcentage femmes/hommes d'embauches de cadres réalisées sur une période de 1 an et la répartition en pourcentage femmes/hommes des promotions des principales écoles formant des diplômé(e)s recruté(e)s par l'entreprise ;
- la répartition des promotions en pourcentage femmes/hommes accordées par catégorie et en identifiant les salarié(e)s à temps partiel.

Durée et organisation du travail :

Données chiffrées par sexe :

- la répartition femmes/hommes par grands secteurs d'activité de l'entreprise ;
- l'ancienneté moyenne par coefficient et par sexe ;

- la répartition du nombre de femmes et d'hommes par tranches d'ancienneté et par position et coefficient conventionnels ;
- la répartition en pourcentage femmes/hommes en termes de risque professionnels, pénibilité du travail et caractère répétitif des tâches.

#### Rémunération :

- la comparaison du salaire moyen toutes primes comprises des femmes et des hommes à coefficient égal par grands secteurs d'activité de l'entreprise et écart de la moyenne ;
- la répartition des augmentations individuelles en pourcentage femmes/hommes accordées par catégorie et en identifiant les salariés à temps partiel ;
- le nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

#### Formation :

- les éléments d'analyse de la proportion de la participation femmes/hommes aux actions de formation selon les différents types d'action et le nombre d'heures de formation.

#### Conditions de travail :

- la répartition en pourcentage femmes/hommes des congés parentaux ;
- le suivi de la répartition en pourcentage femmes/hommes des départs et analyse des causes si l'une des catégories est atypique.