

Brochure n° 3058

Convention collective nationale

IDCC : 207. – **INDUSTRIE DES CUIRS ET PEAUX**

ACCORD DU 6 OCTOBRE 2009
RELATIF À LA MIXITÉ ET À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : *ASET0951190M*
IDCC : 207

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux affirment leur attachement au principe fondamental de l'égalité en droit du travail.

Depuis plusieurs décennies, les textes législatifs et réglementaires communautaires et internes ont permis une évolution des mentalités rendant propice une réflexion collective sur les actions concrètes à mettre en œuvre dans les entreprises pour favoriser l'égalité professionnelle.

Dans le prolongement de :

- l'article 141 du traité de Rome posant le principe de l'égalité de traitement entre travailleurs féminins et masculins, notamment en matière d'accès à l'emploi et de conditions de travail ;
- la directive n° 2006-54 du 5 juillet 2006 qui reprend ce principe à transposer par les Etats membres ;
- de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- de l'accord national interprofessionnel, signé le 1^{er} mars 2004, relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 transposant en droit interne les directives communautaires relatives à l'égalité de traitement.

Le présent accord s'inscrit dans cette évolution législative et entend contribuer, au sein de notre branche, à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

Les orientations et actions définies dans cet accord ont pour objectif de corriger durablement les inégalités éventuellement constatées à partir de bilans quantitatifs et de proposer des pistes de progrès.

Les partenaires sociaux affirment ainsi que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et ses salariés.

Objectifs

Les signataires considèrent que tous les acteurs de la branche doivent se mobiliser autour de cet axe de travail et que les principes de l'égalité professionnelle définis par le présent accord doivent être portés à tous les niveaux des entreprises, afin qu'elles engagent des politiques actives dans ce domaine. Ils estiment que le présent accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme dans les entreprises, et que son impact social et économique se révélera positif.

Ainsi, la mise en place d'une politique dynamique d'égalité professionnelle doit s'accompagner d'une mise en cohérence des pratiques de management dans les entreprises.

L'engagement personnel du chef d'entreprise et de l'équipe de direction est un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique dans les entreprises de la branche. C'est, en effet, par leur implication et leur détermination que cette politique peut se déployer efficacement à tous les niveaux de l'entreprise.

Ce déploiement passe par une démarche de communication régulière et soutenue des équipes de direction auprès des salariés en association avec les représentants du personnel.

Par ailleurs, le principe de l'égalité professionnelle doit être pris en compte à chaque fois qu'une négociation de branche en présentera l'opportunité.

Article 1^{er}

Champ de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises visées par le champ professionnel et territorial de la convention collective nationale industrie des cuirs et peaux (brochure n° 3058).

Article 2

Recrutement

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein de la branche, les parties signataires soulignent que les critères retenus doivent s'appuyer sur les compétences et les qualifications du candidat. A cet égard, la branche se fixe comme objectif que le recrutement au sein de l'entreprise reflète le plus possible la répartition des candidatures entre les hommes et les femmes candidats, à profil équivalent.

Dans cet esprit, les offres d'emploi externes sont rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines sont analysées selon les mêmes critères. A cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.

Les entreprises veillent également à ce que les processus de recrutement interne ou externe se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.

Les signataires du présent accord réaffirment que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe ni de la situation de famille du titulaire de l'emploi.

Dans le même esprit, l'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il 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.

Enfin, afin de permettre une meilleure représentation en termes de mixité lors du recrutement, les signataires s'engagent à ce que des actions prioritaires soient menées au niveau de l'entreprise, portant sur l'amélioration de l'accès des femmes et des hommes à des emplois sur des postes identifiés comme ayant une faible représentation féminine ou masculine. Les représentants du personnel doivent pouvoir faire des propositions d'action visant à réduire, le cas échéant, les déséquilibres constatés.

Article 3

Promotion et évolution professionnelles

Les entreprises de la branche veilleront à assurer une garantie d'évolution des hommes et des femmes occupant des emplois identiques et disposant d'une expérience similaire. Les entretiens individuels professionnels permettront une analyse en ce sens.

L'entreprise cherche à développer les solutions en termes d'organisation et d'aménagement, permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle sans faire obstacle à l'évolution des carrières professionnelles.

Article 4

Formation professionnelle tout au long de la vie

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En conséquence, les parties signataires décident que les entreprises, dans le cadre de leur plan de formation, seront garantes pour les femmes et les hommes d'une égalité d'accès à la formation professionnelle, quels que soient leur statut professionnel, leur sexe, leur âge et le niveau de formation visé.

Les entreprises mettront en œuvre les dispositifs permettant aux salariés de mieux appréhender la diversité des métiers et, par voie de conséquence, d'élargir leurs possibilités de évolution professionnelle. Les salariés pourront

notamment utiliser le dispositif du droit individuel à la formation (DIF). Les signataires rappellent que, pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Les entreprises soumises à l'obligation de négocier sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), et celles qui négocient sur le sujet, veilleront à intégrer ces objectifs dans leurs axes de travail.

Les parties signataires s'engagent à prendre en compte ces éléments dans les actions qu'elles mènent respectivement ou conjointement au sein du FORTHAC.

Article 5

Maternité et congé parental

Rémunération du congé maternité ou d'adoption

Conformément aux dispositions du code du travail, les absences résultant d'un congé maternité ou d'adoption n'ont pas d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales des intéressés.

En outre, lorsqu'un salarié en congé parental est compris dans le champ d'application d'une augmentation générale des rémunérations, celle-ci doit lui être appliquée à la même échéance et dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés visés par la mesure considérée.

Par ailleurs, les rémunérations des salariées en congé de maternité ou d'adoption doivent évoluer dans la même proportion que celle constatée dans la même catégorie professionnelle ou, si cette dernière n'est pas identifiable, celle des autres salariés de l'entreprise pendant cette période.

Situation du salarié durant le congé maternité ou d'adoption et retour dans l'entreprise

Les parties rappellent la nécessité de préserver le lien professionnel avec l'entreprise durant le congé maternité ou d'adoption. Ainsi, dans le but de garantir l'effectivité de ce lien, il est prévu les mesures suivantes :

- afin de faciliter le retour à l'emploi des salariés absents, comme suite à un congé maternité ou d'adoption, ou pour exercer leur parenté, l'entreprise recherchera les modalités pratiques susceptibles de permettre le maintien du lien professionnel du salarié avec l'entreprise durant son congé, tel que l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés ;
- les salariés, qui reprendront le travail à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental d'éducation à temps complet, auront droit à un entretien, avec un représentant de l'entreprise, en vue de leur orientation professionnelle, visant, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, à déterminer leurs besoins en formation et à leur proposer si nécessaire un bilan de compétences.

Prise en compte de la vie familiale

Dans le cas où certains salariés (femmes ou hommes) seraient demandeurs d'aménagements d'horaires, les entreprises s'efforceront de rechercher les meilleures solutions adaptées pour le salarié afin de parvenir à concilier vie professionnelle et vie familiale.

Dans une logique similaire, afin de prendre en compte les contraintes liées à la parentalité, une attention particulière sera apportée aux heures de début et de fin de réunion, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail. Durant leur grossesse, les salariées auront la faculté de demander à bénéficier d'un temps partiel jusqu'à leur congé maternité, selon les possibilités existantes dans l'entreprise.

Article 6

Egalité salariale

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, 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. Les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises, soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs, doivent négocier chaque année pour analyser la situation et, le cas échéant, définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, avant le 31 décembre 2010, dans le cadre des négociations sur les salaires.

Article 7

Sensibilisation et communication

Les parties signataires s'accordent sur le fait que, au sein de la branche, la sensibilisation de tous les acteurs, sur le thème de la mixité et de l'égalité professionnelle femmes-hommes, est indispensable en vue de traduire concrètement les principes énoncés par le présent accord et déclinés par les entreprises.

En effet, l'égalité professionnelle femmes-hommes s'adossant notamment sur des habitudes sociales et culturelles, des actions de communication seront effectuées sur ce thème, en vue de sensibiliser l'encadrement aux problématiques et enjeux de l'égalité professionnelle.

Conformément aux objectifs du présent accord, les directions d'entreprise impulseront cette sensibilisation et associeront les représentants du personnel aux démarches liées à cet accord.

Article 8

Durée de l'accord, opposabilité, dénonciation et révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé du travail. L'ensemble des dispositions du présent accord s'impose aux accords d'entreprise négociés dans ce cadre et il ne pourra y être dérogé que dans un sens plus favorable aux salariés.

Il pourra être révisé ou dénoncé selon les conditions légales.

Cet accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès du ministère, selon les dispositions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 6 octobre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Fédération française de la tannerie-mégisserie.

Syndicats de salariés :

Fédération générale des cuirs textiles habillement (FGCTH) FO ;

Fédération textiles, habillement, cuir CGT ;

Fédération des services (branche tannerie) CFDT ;

Syndicat national du personnel de l'encadrement des cuirs et peaux
FNAA CFE-CGC ;

Fédération CMTE secteur cuir CFTC.