

Brochure n° 3234

Convention collective régionale

IDCC : 1391. – **MANUTENTION ET NETTOYAGE SUR LES AÉROPORTS**
(Région parisienne)

AVENANT N° 46 DU 17 NOVEMBRE 2009
RELATIF AUX ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : *ASET1050129M*
IDCC : 1391

PRÉAMBULE

La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes impose aux partenaires sociaux au niveau de la branche professionnelle (art. L. 2242-7 du code du travail) et de l'entreprise (art. L. 2241-9 du code du travail) de négocier chaque année pour 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 annuelles sur les salaires.

Article 1^{er}

*Analyse et suivi de la situation des rémunérations
des hommes et des femmes au sein de la branche*

La réalisation d'un état des lieux ou diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes a été établi sur la base d'une analyse pour chacune des catégories de personnel de la situation respective des femmes et des hommes établie sur la base des rapports mentionnés à l'article L. 2323-57, alinéa 2, du code du travail et portant sur :

- l'embauche ;
- la formation et la qualification ;
- la classification ;

- les conditions de travail et l’articulation entre l’activité professionnelle et l’exercice de la responsabilité familiale ;
- les rémunérations effectives.

Les partenaires sociaux ont pu constater que, sur l’ensemble des items pour lesquels les données par genre étaient disponibles, la comparaison des données hommes-femmes ne faisait pas apparaître de manière significative de différences liée au sexe, et ce y compris en ce qui concerne l’accès aux postes à responsabilité (pourcentage de femmes parmi les catégories ouvriers-employés : 12 %, agents de maîtrise : 20 %, cadres 14 %).

Pour ce qui concerne les rémunérations, les partenaires sociaux soulignent que les entreprises du secteur pratiquent pour les catégories ouvriers et employés et agents de maîtrise des augmentations collectives des salaires et accessoires de salaires résultant de barèmes ou grilles définies conventionnellement au niveau de la branche ou des entreprises et applicables uniformément. De ce fait, les écarts constatés sur les salaires médians ou moyens sont quasi inexistantes en nombre et généralement en faveur des femmes.

Pour l’examen de la situation professionnelle comparative des hommes et des femmes au sein de la branche, les partenaires sociaux examineront, une fois par an, avec une attention particulière l’évolution par catégorie d’emploi des indicateurs suivants :

- effectifs hommes-femmes ;
- entrées et sorties des effectifs hommes-femmes ;
- effort de formation (nombre de stagiaires, heures de formation) hommes-femmes.

Article 2

Rappel des principes en matière d’égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Les parties signataires rappellent les principaux principes en matière d’égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, tels que prévus par la législation (code du travail) et notamment le principe selon lequel 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 (art. L. 3221-2 du code du travail). Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l’égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

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 au salarié en raison de l’emploi de ce dernier (art. L. 3221-3 du code du travail).

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 ou nerveuse (art. L. 3221-4 du code du travail).

Les disparités de rémunération entre les établissements d’une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l’appartenance des salariés de ces établissements à l’un ou l’autre sexe (art. L. 3221-5 du code du travail).

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, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes (art. L. 3221-6 du code du travail).

Depuis le 25 mars 2006, le salarié de retour de congé maternité ou d'adoption doit 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 relevant de la même catégorie professionnelle (art. L. 1225-44 du code du travail).

Il est rappelé qu'en application du principe de non-discrimination « nul ne peut (...) prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation » (art. L. 1142-1-3° du code du travail).

Article 3

Application

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il entre en application au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4

Dépôt. – Extension

Le présent avenant sera déposé par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail, dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-1 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 17 novembre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SAMERA.

Syndicats de salariés :

FNPD CGT ;

SMTC CGT ;

SNCAM CGT ;

SNATT CFE-CGC ;

FGT CFTC.