

Brochure n° 3015

Convention collective nationale

IDCC : 1561. – CORDONNERIE

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2009

RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1050501M

IDCC : 1561

PRÉAMBULE

Les parties signataires affirment leur volonté de garantir l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la cordonnerie.

Dans le cadre de la présente négociation, une enquête statistique a été menée au sein de la profession. Les retours d'enquête ont permis d'étudier 20 % des salariés de la branche et de dresser les constats suivants sur la population analysée :

- les effectifs dans les entreprises de la branche sont majoritairement masculins puisque les hommes représentent plus de 80 % des effectifs salariés de la profession ;
- l'âge moyen dans la profession se situe dans une fourchette de 41 à 50 ans ;
- le contrat de travail est très majoritairement à durée indéterminée et à temps plein y compris pour le personnel féminin ;
- compte tenu des données recueillies, les écarts sur les salaires entre les femmes et les hommes existent pour une minorité de coefficients, les salaires de base du personnel féminin étant supérieurs pour une majorité de coefficients à ceux des hommes ;

Par contre, sur le plan des salaires globaux bruts, on constate des écarts négatifs pour le personnel féminin, ces écarts pouvant s'expliquer par la nature de l'emploi à égalité de coefficient ou à l'organisation du travail (présence ou pas d'heures supplémentaires, par exemple) ;

- une population importante de salariés hommes ou femmes classés au coefficient 145, alors que le salaire moyen est largement au-dessus du minimum conventionnel ;
- enfin, les entreprises de la branche sont de taille et de structure très disparates : ainsi à côté des très petites entreprises artisanales avec 1 ou 2 salariés, on trouve une minorité d'entreprises de plus de 20 salariés ayant des établissements avec un effectif de 2 ou 3 salariés.

C'est donc en tenant compte de ces données caractéristiques des entreprises de la profession que les parties signataires ont convenu des dispositions du présent accord.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre 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 et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Article 1^{er}

Champ d'application

Sont concernées par les dispositions du présent accord les entreprises qui appliquent la convention collective nationale de la cordonnerie (code IDCC 3015) et exercent généralement leur activité dans le secteur de la cordonnerie, réparation de chaussures et d'articles en cuir et dans le multiservice.

Ces entreprises sont répertoriées sous les nomenclatures NAF 95.23Z (Réparation de chaussures et d'articles de cuir), 95.29Z (Réparation d'articles personnels et domestiques) et 15.20Z (Fabricants de chaussure sur mesure et bottiers).

Article 2

Recrutement

Les entreprises veilleront à l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes à compétence, expérience et profil équivalents.

A cet effet, elles s'assureront que leur processus de recrutement se déroule dans les mêmes conditions. Dans cet esprit, la rédaction des offres d'emploi ne devra pas être discriminatoire en ne comportant aucune mention relative au sexe ou à la situation familiale, favorisant les candidatures de l'un ou l'autre sexe. L'analyse des candidatures sera opérée selon les mêmes critères objectifs : les compétences professionnelles et techniques, l'expé-

rience professionnelle et les qualifications. De même, lors de l'entretien d'embauche, les informations demandées par l'entreprise porteront exclusivement sur l'exercice de l'emploi et ne devront avoir pour finalité que d'apprécier la capacité du candidat ou de la candidate à occuper le poste proposé.

L'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à une période d'essai. En conséquence, lors du processus de recrutement comme lors de l'exécution du contrat de travail, l'entreprise s'abstiendra de toute recherche d'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.

Afin de permettre une meilleure représentation en termes de mixité lors du recrutement, les parties signataires s'engagent à intervenir auprès des écoles de formation, en particulier les centres d'apprentissage, afin qu'elles mettent en place des actions en vue d'encourager le recrutement de jeunes femmes à la préparation au CAP cordonnerie multiservice.

Enfin, les entreprises s'engagent à assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes sur la base du principe qu'à qualification, fonction, compétence ou expérience équivalentes, les femmes et les hommes soient embauchés aux mêmes salaires, position et coefficient pour la même fonction.

Article 3

Formation

Les parties signataires soulignent que l'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications professionnelles et, par conséquent, l'accès à une promotion au sein de l'entreprise ou dans la profession.

Elles rappellent à ce titre que l'accord du 7 décembre 2005 sur la formation a déterminé comme prioritaire, pour le développement des compétences, le personnel féminin travaillant en production. Par le présent accord, les parties conviennent que les femmes et les hommes qui reprennent leur activité à l'issue d'un congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation constituent un public prioritaire pour l'accès à la professionnalisation. Il est rappelé que les entreprises désireuses de s'engager dans la voie de la professionnalisation peuvent s'appuyer sur leur OPCA.

Par ailleurs, afin de faciliter le départ en formation dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF), les entreprises s'engagent à ne pas reporter ce départ, lorsqu'une demande de formation DIF aura été formulée par un ou une salariée dans les 6 mois d'un retour de congé maternité, d'adoption ou de congé parental d'éducation, sauf si cette absence risque de perturber gravement l'activité de l'entreprise (en cas de TPE).

Enfin, les entreprises proposeront aux salariés de retour d'un congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation de suivre une formation de mise à niveau afin de faciliter leur reprise d'activité professionnelle au cas où un besoin aurait été identifié.

Article 4

Aménagement des horaires en cas de maternité

Les signataires encouragent les employeurs à prendre en compte autant que faire se peut les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail.

Ce thème peut prendre une importance particulière pour les salariées enceintes Aussi, afin de d'éviter les périodes de forte affluence dans les transports dans la journée, les parties conviennent de faire bénéficier ces salariées dès le 5^e mois de grossesse, d'une réduction d'horaire quotidienne de 1/2 heure sans perte de salaire ; cette réduction devant permettre d'embaucher plus tard ou de débaucher plus tôt en fin de journée. Cet aménagement des horaires sera convenu entre l'employeur et l'intéressée. Le personnel à temps partiel bénéficiera de cette disposition au prorata de son temps de travail.

Article 5

Reprise d'activité

Afin de faciliter le retour au travail, les entreprises s'engagent, préalablement à la reprise ou après la reprise effective d'activité, à organiser un entretien avec les salariés de retour d'un congé maternité, de paternité ou d'un congé parental d'éducation. Cet entretien aura pour objet de fixer la date prévisible de retour le cas échéant, les conditions de reprise d'activité et si nécessaire les besoins en formation, en particulier en cas de modifications techniques des équipements et matériels de travail ou de changement d'organisation de travail.

Article 6

Congé pour enfant malade ou hospitalisé

Les parties signataires conviennent de modifier l'article 37 de la convention collective en permettant également la prise d'une journée de congé rémunérée en cas de maladie d'un enfant de moins de 16 ans.

Le nouvel article 37 sera ainsi libellé :

« Tout salarié ayant plus de 6 mois de présence dans l'entreprise a droit de bénéficier, en cas d'hospitalisation ou de maladie d'un enfant de moins de 16 ans dont il assure la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale et sur présentation d'un justificatif, de 1 journée de congé par an ou de 2 demi-journées par an et par enfant. Ces absences n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. »

Article 7

Egalité salariale

Les parties réaffirment leur attachement au principe d'égalité salariale qui est au cœur de toute démarche visant à l'égalité professionnelle. A cette fin, chaque entreprise de la branche procédera à une analyse des rémunérations de son personnel à situation comparable. Au cas où il ressortirait de cette analyse des écarts non objectifs de rémunération entre les femmes et les hommes, l'entreprise procédera à leur suppression après en avoir déterminé les origines et mis en place les actions adaptées. La rémunération est entendue comme le salaire ou le traitement 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 son emploi chez ce dernier.

Les parties signataires s'engagent par le présent accord à la suppression de tout écart de rémunération non objectif à situation comparable dans l'ensemble de la profession au plus tard le 31 décembre 2010. Les différences de rémunération entre des salariés occupant un emploi similaire doivent être justifiées par des raisons objectives et matériellement vérifiables et doivent être proportionnées.

De même, à la même date, chaque entreprise aura procédé à l'examen des classifications de son personnel et effectué, le cas échéant, les ajustements nécessaires.

Article 8

Parcours professionnel et promotion

Tous les salariés, femmes ou hommes à compétences et qualifications égales, doivent avoir les mêmes droits d'accès dans leur parcours professionnel et les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités. Les critères de promotion sont les mêmes pour l'ensemble des salariés et ne doivent pas être discriminants.

Les absences parentales ne devront avoir aucune incidence sur l'évolution de carrière et la rémunération des intéressés.

Article 9

Parité au sein de la représentation du personnel

Les parties signataires émettent le vœu que les organisations syndicales intéressées examinent, notamment au moment des élections professionnelles, les voies et les moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures, au regard de la proportion respective des femmes et des hommes employés par l'entreprise.

Article 10

Conditions d'application de l'accord

Le présent accord est applicable directement dans l'ensemble des entreprises de la branche.

Des entreprises relevant de la branche ont cependant la possibilité de négocier en interne des accords ayant le même objet ; ceux-ci ne peuvent toutefois pas contenir des dispositions dérogatoires au présent accord sauf clauses plus favorables.

Article 11

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur pour l'ensemble de la profession le lendemain de la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 12

Dépôt de l'accord

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles R. 2231-2 et suivants du code du travail.

Article 13

Extension de l'accord

Les parties signataires demandent au ministre de l'emploi d'étendre le présent accord.

Fait à Paris, le 8 décembre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SRIC ;

FFCM.

Syndicats de salariés :

FNAA CFE-CGC ;

FCMTE CFTC ;

FS CFDT ;

CTH FO.