

Brochure n° 3163

Convention collective nationale

**IDCC : 1580. – INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE
ET DES ARTICLES CHAUSSANTS**

ACCORD DU 16 MARS 2010
RELATIF À LA MIXITÉ ET À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1051380M

IDCC : 1580

PRÉAMBULE

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^{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, les signataires du présent accord affirment 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.

Soucieux d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les relations individuelles et collectives du travail, les parties signataires souhaitent que de tous les acteurs de la branche, chacun en fonction de son degré de responsabilité, s'engagent pour la promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, tant dans l'accès à l'emploi et à la formation qu'en matière de rémunération et de parcours professionnel. Ils demandent aux entreprises de veiller à garantir des niveaux de rémunérations équivalents entre les femmes et les hommes, et de favoriser des carrières professionnelles semblables, avec des possibilités d'évolution identiques.

Considérant que la promotion de l'égalité professionnelle relève de la prise de conscience et de l'implication de l'ensemble des acteurs privés et publics, individuels et collectifs, les signataires estiment que cet accord constitue une contribution à la valorisation de l'égalité des droits et de traitement au niveau de la branche.

Ainsi, cet accord a pour objet de traduire et définir des mesures visant à garantir et promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle, valeurs essentielles pour la branche.

Les signataires considèrent également que le présent accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme dans les entreprises.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et de l'avenant du 7 juillet 2008 relatif à l'adhésion de la chambre syndicale nationale des podo-orthésistes (CSNPO) et de la chambre syndicale nationale des bottiers (CSNB) à ladite convention.

Article 2

Recrutement

Les organisations signataires rappellent qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de son appartenance à l'un ou l'autre sexe et affirment que les critères déterminant du recrutement sont les compétences, les qualifications et l'expérience professionnelle du candidat.

Ainsi, les entreprises doivent veiller :

- à ce que les offres d'emploi soient formulées de façon objective et non discriminatoire, sans mention du sexe ou de la situation de famille, quel que soit l'emploi proposé ;
- lors du recrutement, à compétences, expériences et profils équivalents, à ce que la part respective des femmes et des hommes, parmi les candidats retenus, tende à correspondre à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidats ;
- au cours des entretiens d'embauche, à ne demander que des informations, écrites ou orales, ayant trait à l'exercice de l'emploi dans le but d'apprécier la capacité du candidat à occuper l'emploi proposé.

L'employeur ne doit pas interroger les femmes sur leurs souhaits ou projets de maternité et ne pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. Il lui est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute informa-

tion concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Les entreprises sensibiliseront les managers dans le cadre de leurs actions de recrutement, sur la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes.

Article 3

Rémunération

Les signataires rappellent leur attachement au principe selon lequel l'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un des éléments essentiels de la dynamique de l'égalité professionnelle.

On entend par rémunération, 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.

Les éléments composant la rémunération sont établis sur des normes identiques pour les hommes et les femmes.

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, et dont les salariés se sont acquittés avec des résultats équivalents.

Lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes d'un même niveau de classification ou pour un poste de travail semblable est objectivement constaté, l'entreprise doit vérifier les raisons de cet écart et, si aucune raison objective ne le justifie, faire de la réduction de cet écart une priorité en prenant les mesures appropriées.

A cet égard, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires doivent, le cas échéant, programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Les signataires demandent ainsi aux entreprises de supprimer les écarts non objectifs de rémunérations entre les hommes et les femmes d'ici au 31 décembre 2010.

Il est également rappelé qu'au retour d'un congé de maternité ou d'adoption, la rémunération du salarié est majorée « des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de [ces congés] par les salariés relevant de la même

catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise », conformément aux articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail. Cette majoration ne s'applique pas si aucune desdites augmentations n'est intervenue pendant l'absence du salarié.

Article 4

Formation

Les signataires du présent accord soulignent que la formation est un facteur clé pour le maintien dans la qualification, la promotion, l'évolution des compétences de chaque salarié, ainsi que l'égalité de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Ils réaffirment ainsi que les entreprises n'opéreront aucune distinction entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation, quel que soit le dispositif de formation.

Pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF, 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 signataires rappellent que l'accord de branche du 22 septembre 2004 sur la formation professionnelle prévoit différentes mesures en faveur de l'égalité professionnelle des hommes et des femmes. Les plans de formation établis dans les entreprises devront veiller à garantir l'égalité professionnelle des hommes et des femmes. Les salariés reprenant leur poste après un congé parental bénéficieront, si besoin est, et en priorité, de formation d'adaptation ou de remise à niveau.

Par ailleurs et afin de faciliter la reprise de travail après une absence pour congé maternité, congé d'adoption, la salariée qui reprend son activité a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle.

Le salarié reprenant son activité initiale, à l'issue du congé parental d'éducation, bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Sur une période de 3 ans, les entreprises veilleront à que l'accès à la formation soit proportionnelle à la répartition hommes-femmes au sein de l'entreprise.

Article 5

Déroulement de carrière

A compétences égales, les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière. Les critères

de promotion doivent être les mêmes pour l'ensemble des salariés et ne doivent pas être discriminatoires.

Ainsi, les entreprises veilleront à ce que les postes de travail à pourvoir en interne soient portés à la connaissance de l'ensemble du personnel, femmes et hommes, afin que les salariés puissent éventuellement faire acte de candidature.

Elles veilleront également à ce que l'accès des femmes aux postes où elles sont faiblement représentées, notamment aux postes à responsabilité, conduise à une représentation la plus équilibrée possible des femmes et des hommes auxdits postes.

Article 6

Organisation, aménagement et conditions de travail

Les entreprises s'efforceront de développer des aménagements d'horaires individuels, et notamment l'accès travail à temps partiel, aussi bien pour les femmes que pour les hommes.

A cet égard, les signataires du présent accord rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel, en termes de carrière et de rémunération. Ils rappellent également que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein ou les salariés à temps plein souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, dans le même établissement ou la même entreprise bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

Afin de concilier vie professionnelle et vie familiale sans faire obstacle à l'évolution de carrière professionnelle, les entreprises, tout en assurant les contraintes propres à leur organisation, chercheront à mettre en place ou développer des solutions en termes d'organisation et d'aménagement des conditions de travail.

Ainsi, et afin de concilier vie professionnelle et vie familiale, si une crèche ou toute autre mode de garde des enfants est mis en place, à l'intention des entreprises situées dans une zone géographique définie, les entreprises établies dans ce périmètre, et relevant de la branche pourront y adhérer.

Afin de favoriser la mixité de l'accès aux postes de travail, le CHSCT ou, à défaut, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, sera informé et consulté pour examiner les modalités d'organisation du travail et d'aménagement des postes, notamment eu égard aux contraintes physiques.

Article 7

Sensibilisation, communication et orientation professionnelle

Les signataires conviennent que la sensibilisation de tous les acteurs, au sein et en dehors de la branche, aux thèmes de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est indispensable pour que les principes énoncés par le présent accord soient concrètement traduits.

Ainsi, ils s'engagent à améliorer la communication sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes par des actions de communication, et encouragent les entreprises ainsi que les comités d'entreprises à favoriser les actions d'information sur les métiers de la chaussure en faveur des salariés et des jeunes. Les partenaires privilégiés de la branche pourront être associés aux actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Article 8

Suivi et exécution de l'accord

Afin de disposer d'un outil d'analyse et de suivi de l'application du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'observatoire des métiers et des qualifications remettra chaque année un rapport sur la situation comparée des emplois hommes-femmes dans l'industrie de la chaussure.

Dans le cadre de l'exécution du présent accord, à la demande de l'une des parties, employeur ou salarié(e), la commission paritaire nationale de l'industrie de la chaussure pourra être saisie en vue d'une conciliation.

Article 9

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension demandée.

Suivent le signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFC ;
CSNB ;
CSNPO.

Syndicats de salariés :

THC CGT ;
SNCP CFE-CGC ;
CMTE CFTC, secteur cuir ;
CPT FO.