

Brochure n° 3196

Convention collective nationale

IDCC : 1351. – ENTREPRISES DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ

ACCORD DU 23 AVRIL 2010

RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1150161M

IDCC : 1351

PRÉAMBULE

Cet accord s'inscrit dans le cadre des textes relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui font obligation aux partenaires sociaux de progresser vers une réduction des inégalités analysées à partir d'indicateurs pertinents.

L'intégration, l'évolution professionnelle et le recrutement de salariés hommes et femmes bénéficiant de profils variés, tant en termes de culture, de nationalité, de formation et d'expériences, constituent un axe fort de la politique sociale et du développement de l'entreprise.

Ainsi, les entreprises de la branche prévention sécurité reconnaissent dans la mixité et la diversité professionnelle une source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Cela permet de s'entourer des meilleures compétences, participant de fait à la réussite de l'entreprise et de faciliter la confrontation d'idées et de perspectives nouvelles, renforçant ainsi la performance d'ensemble par de meilleures décisions, une créativité accrue et une action plus efficace.

L'acceptation des différences renforce la cohésion sociale, la motivation et favorise l'intégration de tous.

L'égalité des chances et de traitement constitue un engagement conforme à la responsabilité sociale de l'entreprise.

C'est pourquoi les partenaires sociaux de la branche prévention sécurité engagent une démarche visant à favoriser le développement de l'emploi féminin, de la diversité et de l'égalité des chances à l'intérieur de la branche professionnelle.

Au-delà du respect des règles légales, les entreprises de la branche prévention sécurité doivent appliquer et promouvoir les meilleures pratiques afin de lutter contre toutes les formes de racisme, de xénophobie et d'homophobie et, plus généralement, d'intolérance à l'égard des différences.

Afin de définir un dispositif efficace s'inscrivant dans le cadre des dispositions de l'article L. 2261-22 du code du travail, les parties sont convenues d'un ensemble de mesures visant à prévenir, à identifier et à proscrire tout traitement inégal, tant lors du recrutement que de la vie professionnelle.

En matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, cinq orientations fortes ont ainsi été choisies :

- a) Renforcer la politique de mixité du recrutement et de l'emploi ;
- b) Garantir des niveaux de salaire identiques entre les femmes et les hommes ;
- c) Favoriser des parcours professionnels équivalents pour tous avec les mêmes possibilités d'évolution ;
- d) Accompagner la féminisation de l'emploi par l'amélioration des conditions de travail, l'adaptation des structures de vie professionnelle et la formation ;
- e) Organiser le temps de travail de façon à mieux concilier vie privée-vie professionnelle.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord national concerne les entreprises régies par la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité dont le code APE est 80.10Z.

Cet accord s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 2

Portée de l'accord

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions des articles L. 2241-3 et L. 2241-9 du code du travail et sans préjudice des articles L. 2242-1 et L. 2242-7 du même code.

Le suivi de cet accord se fera par l'intermédiaire du rapport de branche géré par l'observatoire des métiers.

Article 3

Principe de non-discrimination

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale et religieuse, de formation et de conditions de travail.

Plus largement, les partenaires sociaux réaffirment que la non-discrimination est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie et du dialogue social des entreprises de la branche prévention sécurité.

Article 4

Non-discrimination au recrutement

Les entreprises s'engagent à libeller leurs offres d'emploi de telle sorte qu'elles s'adressent indistinctement aussi bien aux femmes qu'aux hommes pour tous les emplois.

Article 5

Rémunération à l'embauche

Les entreprises ont l'obligation de respecter le principe de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes sur la base du principe qu'à qualification, fonction, compétence et expérience équivalentes, les femmes et les hommes soient embauchés aux mêmes salaires, position et coefficient pour les mêmes fonctions et métiers.

Ces informations seront présentées et commentées dans le rapport sur l'« Egalité hommes-femmes » qui doit contenir au moins les éléments d'information figurant en annexe au présent accord.

Article 6

Salaires

Quels que soient les emplois tenus, les entreprises de la branche prévention sécurité doivent appliquer sans discrimination les niveaux de classification et de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou à défaut dans la branche.

Article 7

Garantir l'égalité de traitement dans l'évolution professionnelle et la promotion

Les entreprises de la branche prévention sécurité rappellent que l'évolution professionnelle des salariés repose exclusivement sur des critères objectifs prédéfinis en entreprise.

Les possibilités d'évolution sont ouvertes à tous sans distinction. Les entreprises ont l'obligation d'assurer une exacte égalité dans les critères pris en compte pour la promotion professionnelle des femmes comme des hommes.

Un suivi statistique de ces évolutions est mis en œuvre au sein de la branche de la prévention sécurité.

L'entreprise fournira aux représentants du personnel un tableau relatant l'ensemble des promotions ayant eu lieu dans l'année, ce tableau donnera un comparatif entre les promotions hommes et femmes.

Les entreprises ont l'obligation d'assurer une exacte égalité dans l'accession à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 8

Formation professionnelle

Les entreprises doivent rendre accessibles à l'ensemble de leurs salariés sans discrimination, en fonction des besoins validés par leurs responsables, toutes les formations dispensées au titre du plan de formation et/ou visées par l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 28 juin 2005.

Article 9

Congés maternité, adoption et parentalité

Tout salarié qui le souhaite pourra solliciter un entretien spécifique avant son départ pour l'un de ses congés.

Dans ce cadre, l'entretien permettra au responsable hiérarchique et à le (la) salarié(e) concerné(e) de consacrer un moment spécifique à l'échange sur les perspectives professionnelles prévisibles à l'issue du congé.

Article 10

Equilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Afin d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les entreprises de la branche prévention sécurité s'engagent à une application stricte des textes législatifs y afférents et à étudier toutes les demandes écrites présentées par le (la) salarié(e) de modification de l'organisation de son temps de travail et/ou de son affectation, notamment en matière de durée de la prestation, éloignement du domicile, travail jour/nuits, durée contractuelle du travail. Les entreprises s'engagent à tout mettre en œuvre pour répondre favorablement aux demandes des salarié(e)s en prenant en compte cependant les possibilités de l'entreprise. Une réponse écrite sera dans tous les cas adressée au salarié.

Les entreprises doivent étudier, en collaboration avec les IRP, les possibilités existantes ou à créer, de services de proximité pour faciliter la vie quotidienne des salariés et l'évolution de celle-ci.

Les entreprises s'engagent à ne pas recourir à une mobilité professionnelle discriminatoire qui aurait pour conséquence de mettre en péril l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Article 11

Application du principe d'égalité

En cas de difficulté d'application des critères d'égalité professionnelle dans l'un des quelconques domaines exposés de l'article 4 à l'article 10 du présent accord, le salarié pourra solliciter un entretien avec une personne de sa hiérarchie directe en vue d'en recueillir les explications et, le cas échéant, de rechercher une solution.

Article 12

Elections professionnelles

Les parties signataires rappellent leur attachement à une égalité de tous les salariés sans discrimination à tous les niveaux de responsabilité au sein de l'entreprise.

En ce sens, la représentation du personnel telle que définie dans les dispositions des articles L. 2314-10 et L. 2324-11 du code du travail appartient elle aussi aux différents principes d'accès et d'un exercice partagé des responsabilités.

A cette occasion et lors de la mise en place des élections, des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, les organisations syndicales représentatives au sein des entreprises s'attacheront à atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes électorales.

Cette représentation équilibrée visée par le présent article tiendra bien évidemment compte de la proportion respective des femmes et des hommes employés par l'entreprise.

Article 13

Etudes comparées au niveau de la branche

Toutes les études conduites sur la branche (observatoire des métiers, rapport de branche...) doivent permettre une analyse et une comparaison de la situation des hommes et des femmes.

Article 14

Etude précédant la négociation de branche triennale obligatoire sur l'égalité entre les hommes et les femmes

Les signataires s'engagent à demander à l'observatoire des métiers, *via* la CPNEFP, une étude tous les 3 ans dont l'objet sera d'analyser l'égalité professionnelle hommes-femmes dans la branche.

Les partenaires sociaux décident de se revoir à l'issue de la première étude réalisée dans ce cadre pour examiner, en fonction de l'analyse des résultats, les modifications qui pourraient être apportées au présent accord.

Article 15

Durée de l'accord, entrée en vigueur, conditions de révision et de dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ces dispositions.

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus avec des délégués syndicaux peuvent prévoir des dispositions différentes plus favorables de celles du présent accord, spécifiques à leur situation particulière et concourant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté ministériel d'extension.

Les partenaires sociaux conviennent d'examiner le bilan des mesures prises en matière d'égalité professionnelle au sein de la branche et les suites qu'il conviendrait éventuellement d'y apporter.

Cet examen aura lieu, avant le 31 décembre de chaque année, après la date de prise d'effet du présent accord, et s'appuiera notamment sur le bilan visé à l'article 2 du présent accord.

Le présent accord peut être dénoncé partiellement ou en totalité par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés du présent accord après un préavis minimal de 6 mois.

Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec avis de réception.

La dénonciation partielle ou totale du présent accord n'emporte pas dénonciation de la convention collective nationale.

La partie qui dénoncera l'accord devra accompagner sa notification d'un nouveau projet afin que les négociations puissent commencer sans retard.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2232-6 du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNES ;

USP ;

SESA.

Syndicats de salariés :

CGT commerce ;

FEETS FO.

ANNEXES

I. – Rémunérations réelles moyennes mensuelles (brutes et toutes primes soumises à charges comprises)

I.1. Par catégorie et par sexe

CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Agents, employés			
Agents de maîtrise			
Cadres			

I.2. Par catégorie et par ancienneté

CATÉGORIE	< 1 AN	DE 1 À 3 ANS	DE 4 À 7 ANS	DE 8 À 10 ANS	DE 11 À 12 ANS	DE 13 À 15 ANS	> 15 ANS
Agents, employés							
Agents de maîtrise							
Cadres							

II. – Nombre de promotions par catégorie et par sexe (en nombre et/ou en %)

II.1. Effectif total

CATÉGORIE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Agents, employés			
Agents de maîtrise			
Cadres			

II.2. Promotions

Vers les agents de maîtrise :

- nombre : ...
- pourcentage : ...

Vers les cadres :

- nombre : ...
- pourcentage : ...

Total :

- nombre : ...
- pourcentage : ...

III. – Nombre et pourcentage d'actions de formation par catégorie et par sexe

CATÉGORIE	HOMMES	FEMMES
Agents, employés		
– nombre		
– pourcentage		
Agents de maîtrise		
– nombre		
– pourcentage		

CATÉGORIE	HOMMES	FEMMES
Cadres		
– nombre		
– pourcentage		
Total		
– nombre		
– pourcentage		

**IV. – Nombre et pourcentage d'embauches
par catégorie et par sexe**

CATÉGORIE	HOMMES	FEMMES
Agents, employés		
– nombre		
– pourcentage		
Agents de maîtrise		
– nombre		
– pourcentage		
Cadres		
– nombre		
– pourcentage		
Total		
– nombre		
– pourcentage		

**V. – Nombre de passages à temps partiel
par catégorie et par sexe**

CATÉGORIE	HOMMES	FEMMES
Agents, employés		
– nombre		
– pourcentage		
Agents de maîtrise		
– nombre		
– pourcentage		
Cadres		
– nombre		
– pourcentage		
Total		
– nombre		
– pourcentage		